

A RELAÇÃO DO DANO MORAL NA ESFERA TRABALHISTA, OBJETIVANDO A ALTERAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA.

Débora Adriane Pipper Schüller

Leticia Maria Fuzinato

Alex Faturi Delevatti

Resumo

O presente artigo tem por finalidade abordar a relação do dano moral na esfera trabalhista. Sendo assim, em conformidade com a alteração da reforma trabalhista e visando a utilização do art. 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o objetivo principal foi verificar se o dispositivo legal é (in) constitucional. Relacionando a quantificação da indenização pelo dano moral, que será com base no salário individual do empregado, gerando controvérsias quanto a sua constitucionalidade e o modelo de fixação, como também sua classificação. Para isso serão apresentadas as ações diretas de inconstitucionalidade (ADI), que visam garantir uma proteção ao trabalhador, e a garantia dos princípios da isonomia, da igualdade, da proteção do trabalho e da dignidade da pessoa humana.

Palavras-chave: Dano moral. Indenização. (In) constitucionalidade. Princípios.

1 INTRODUÇÃO

O respectivo artigo tem por objetivo discorrer sobre o instituto do dano moral no âmbito do Direito do Trabalho. Devido a alteração na reforma trabalhista – Lei 13.467/2017, atualmente é possível atribuir, objetivamente, o quantum indenizatório para a reparação de dano moral em decorrência das relações de trabalho.

A mudança legislativa apresentou quantificação quanto a indenização por dano moral, nos termos do art. 223-G, quanto às medidas proporcionais

para à reparação de danos, cuja natureza seja extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho. Sendo assim, as indenizações serão medidas através de sua intensidade, classificadas em leve, media, grave ou gravíssimas. Contudo, a problematização decorrente deste tema, está na discussão sobre se o valor pré-fixado trazida pela Lei n. 13.467/2017 fere princípio constitucional ou não.

De início, para um entendimento amplo, buscamos apresentar qual a natureza do dano moral, suas características, e a importância de se aplicar um quantum indenizatório e compensatório para o ofendido, tudo pautado no princípio da proporcionalidade e igualdade.

Neste sentido, a relevância deste tema está nos seguintes questionamentos: pode-se fixar um valor à ofensa moral do trabalhador? Esse valor é considerado justo, baseado no salário do trabalhador? a dor do trabalhador com menor salário é menor do que a dor sofrida pelo trabalhador com maior remuneração?".

Visando uma compensação digna e justa, o artigo faz referência as ações diretas de inconstitucionalidade (ADI), confirmando a importante relevância do tema no âmbito trabalhista e expondo as propostas que estão em julgamento, cuja finalidade é declara-la inconstitucional, podemos citar a ADI 6069, proposta pela OAB, a ADI 5870 proposta pela Anamatra, e ainda a ADI 6082 sendo proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI).

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 CONCEITO DE DANO MORAL

Conforme Carlos Roberto Gonçalves (p.367), considera-se dano moral a ofensa que, de alguma forma afeta a personalidade da pessoa, atingindo sua moralidade ou dignidade, isto é, a lesão do bem tutelado integra o direito da personalidade, os quais são: a honra, intimidade, a imagem, entre outros que com igualdade ofendem o ânimo psíquico ou intelectual, entretanto não lesionam seu patrimônio.

O dano moral é aquele que atinge a esfera extrapatrimonial do indivíduo, neste sentido, conforme Oliveira:

“[...] dano moral é aquele que atinge bens incorpóreos como a alta estima, a honra, a privacidade, a imagem, o nome, a dor, o espanto, a emoção, a vergonha, a injúria física ou moral, a sensação de dor, de angústia, de perda. O dano moral firma residência em sede psíquica e sensorial.” (OLIVEIRA, p.142)

Devido a ampliação do conceito de dano moral, a Súmula 227 do Superior Tribunal de Justiça (STJ), discorre que a pessoa jurídica também pode sofrer dano moral, adquirindo a legitimidade para pleitear em juízo a sua reparação. Assim sendo, Gonçalves (2017, p.398) discorre que,

“[...] Malgrado não tenha direito à reparação do dano moral subjetivo, por não possuir capacidade efetiva, poderá sofrer dano moral objetivo, por ter atributos sujeitos à valoração extrapatrimonial da sociedade, como o conceito e bom nome, o crédito, a probidade comercial, a boa reputação, etc.”

Santos (2016, p. 08) aduz em seu livro que, a Constituição de 1988 considera que ao lado dos bens patrimoniais existem outros bens que merecem igual proteção. Ficando estes garantidos na Constituição, nas leis penais e civis, o direito à honra, à vida privada, à intimidade, à imagem, à saúde, à integridade corporal, aos afetos, à família, etc. Por conseguinte, qualquer lesão a um desses direitos, os quais não deixam de ser emanção do ser humano enquanto pessoa, resultam em prejuízo que devem ser reparado.

Nunes (p.22), descreve que, quanto mais um Estado concede direitos fundamentais, como elemento essencial à democracia, mais legitimidade ele adquire. Neste sentido, a Constituição Federal de 1988, aborda o tema no título “Dos direitos e garantias fundamentais”, no artigo 5º, incisos V e X, onde

assegura “o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem” (inciso V); e ainda declara 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” (inciso X).

Evidentemente, as ações ilícitas ou antijurídicas quando estendidas aos bens ou valores individuais necessitam de proteção jurídica, ou seja, ao passo que ocorrer um fato danoso ou produção injusta de ofensas na esfera moral de outrem, surge a necessidade de reparação, levando em conta um desenvolvimento tranquilo e um equilíbrio social. .

2.1.1 A Natureza jurídica de reparar o dano

Em relação a natureza jurídica de reparação civil quanto ao dano moral, verificamos que a doutrina possui controvérsias a respeito do tema, visto que alguns doutrinadores afirmam que a reparação tem um apenas um caráter punitivo, e outros vislumbram ainda que deve ser acrescido um caráter reparatório.

Via de regra, o que se identifica é que existe uma natureza dupla no que tange a irreparabilidade do dano moral, qual uma deve ser aquela de compensação e de conforto, tendo em vista o sofrimento da vítima pelo aspecto compensatório, ou seja, indenização financeira somada à punição do ofensor para que este, não volte a prejudicar outras pessoas, conforme Gonçalves (2017, p.405).

Sendo assim, a reparação pecuniária do dano moral figura, como uma combinação de pena, onde uma sanção é imposta ao agressor juntamente com a compensação para a vítima. Todavia, ambos os ressarcimentos do dano material ou patrimonial detêm natureza sancionatória indireta, devido a intenção do legislador em desestimular o ofensor a praticar atos contra outrem.

Destarte, quando trazemos o assunto para o âmbito trabalhista, podemos citar que ao ser submetido a qualquer tratamento desumano,

vexatório ou degradante no local de trabalho, e ainda comprovado a ocorrência constrangimento ou humilhação provida dor ações ou omissões do patrão, cabe ao empregado o direito de ser indenizado por dano moral. (Bittar, 2015)

Contudo, vale destacar que, mesmo que a natureza jurídica seja a mesma de reparação civil, a competência para julgar as ações trabalhistas é da Justiça do Trabalho, devido a Súmula 392 do TST, que leva em conta o critério da especialidade.

"[...]DANO MORAL E MATERIAL. RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

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".

Consoante à apuração de um método utilizado para quantificar o dano moral, o Superior Tribunal de Justiça (STJ), tem adotado o método bifásico, de tal modo que, o valor básico para a reparação será analisado considerando o interesse jurídico lesado e um grupo de precedentes. E conseqüentemente, para fixar em definitivo da indenização é verificado as circunstâncias de cada caso.

O objetivo de utilizar esse modelado bifásico, conforme o Ministro Paulo de Tarso Sanseverino, é verificado para que, se tenha uma solução que mantivesse coerência com os demais casos semelhantes, e por fim, evitasse reparações irrisórias e o enriquecimento sem causa da pessoa. Por conseguinte, é observado que esse modelo bifásico apresenta critérios como: uniformização, reparação satisfatória e ponto de equilíbrio.

Por outro lado, para facilitar a penalização daquele que vem a cometer uma ofensa moral, o Código Civil de 2002, expressa a ilicitude do sujeito no

caput do art. 186, como sendo, "aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito". Entretanto, devemos salientar que a penalização atribuída não se refere apenas a uma sanção indenizatória, visto que, deve haver uma compensação quanto aos prejuízos ou dos danos causados em virtude das consequências ofensivas, para que haja de fato a reparação do dano ao ofendido.

2.1.2 A fixação do quantum, e os critérios de quantificação do dano moral

Alguns questionamentos surgem quanto a fixação do dano moral, tais como: Qual o valor que deve ser atribuído para a mais justa satisfação da vítima? O valor a ser considerado deve ser arbitrado com a finalidade de compensar o lesionado, sem considerar a conduta do ofensor, a gravidade da conduta e a necessidade de prevenção quanto à prática de danos? Seria justo que o quantum fosse fixado com o objetivo de punir o ofensor, já que o processo de reparação de danos teria como maior pressuposto intrínseco a recomposição do patrimônio do lesionado? (Peres, 2006).

A tarifação do dano moral violaria o princípio da equidade, pois a limitação imposta pela pauta de valores reduz a capacidade do magistrado para fazer justiça no caso concreto, na medida em que o impede de se aproximar do que seria justo e equânime nas hipóteses que merecem considerações diferenciadas, conforme Franco (2008, p. 76).

Essa tarifação acabaria beneficiando o agressor, na medida em que o mesmo já saberia de antemão o montante aproximado da indenização que deveria pagar e com isso poderia escolher entre a satisfação correspondente e o ataque ao direito protegido. Nesse sentido, Franco (2008, p. 76 apud Venosa, p. 285) argumenta que o tabelamento implica no risco de se "conceder um salvo-conduto ao ofensor para transgredir a norma". Vale mencionar como exemplo alguém que opte por explorar indevidamente a imagem de um artista famoso, suportando o pagamento do montante

tarifado, apenas para conseguir um resultado financeiro muito mais satisfatório e compensador (Franco, 2008, p. 76 apud Marmitt, 1999. p. 228).

A problematização quanto a quantificação do dano moral, decorre das inúmeras demandas em que a falta de parâmetros seguros, leva uma certa dificuldade ao legislador de deliberar ante a falta de critérios definidos ou uniformes para adequação de um valor, visto que o ressarcimento não deve ser referido apenas ao valor pecuniário, mas também abranger a ofensa à moralidade, ao constrangimento, humilhação e vergonha, ou a gravidade pela qual tenha atingido psicologicamente o ofendido.

Claudio Scandolaro (p.150), retrata que os valores sociais concentram-se abundantemente nas áreas da construção jurídica, que visa a fins que valoram meios.

2.2 RELAÇÃO DO DANO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO, OBJETIVANDO A ALTERAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA, LEI Nº 13.467/2017.

O legislador na reforma trabalhista, Lei nº 13.467/2017, adotou a estratégia de tarifar ou de estabelecer um marco regulatório, em balizas mínimas e máximas para o dano extrapatrimonial, afastando, ou tornando mais difícil para o magistrado aplicar, o arbitramento do dano extrapatrimonial em cada caso concreto. Essa tarifação se encontra no artigo 223-G, parágrafo 1º, incisos I a IV da CLT. Com isso presume-se relativamente o dano que a pessoa teve.

No novo texto existem quatro categorias de ofensas. A de natureza leve que será de até três vezes o valor do último salário do empregado; a de natureza média que será de até cinco vezes o último salário; a de natureza grave que abrangerá até vinte vezes o último salário e a gravíssima que poderá chegar até cinquenta vezes o último salário recebido pelo ofendido. Caberá ao Juiz decidir quais tipos de ofensas se enquadram nas categorias acima descritas, analisando caso a caso e levando em conta a intensidade de cada ofensa. Instituiu-se, assim, o dano moral tarifado na esfera das relações de trabalho.

Algumas ações de inconstitucionalidade, já foram propostas contra essa novidade trazida com a reforma trabalhista, são elas as ADI 6069: proposta pela OAB, a ADI 6082 proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI) e a ADI 5870 proposta pela Anamatra. O Ministro Gilmar Mendes, que é o relator determinou que as ADI, fossem apensadas, para serem julgadas em conjunto pois ambas visam o mesmo instituto legal.

Na ADI 5870, a Anamatra argumenta que a subsistência dos limites impostos, violenta a isonomia e compromete a independência técnica do juiz do Trabalho as alterações promovidas na CLT contemplam violação clara à independência do juiz do Trabalho para julgar as causas e aplicar a lei de acordo com o texto constitucional, que acolhe a ideia da reparação integral, e com sua livre convicção motivada. Também aponta que a questão em debate é semelhante a outra, que o STF apreciou quando declarou a inconstitucionalidade da Lei de Imprensa, no ponto em que ela impunha idêntica limitação ao Poder Judiciário comum, por meio de similar tarifação, para a fixação das indenizações por dano moral decorrente de ofensa à intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas. (STF, 2018).

Com relação a Lei de Imprensa mencionada pela Anamatra, vale salientar o posicionamento do ministro Ricardo Lewandowski, em seu voto "esta Suprema Corte, no tocante à indenização por dano moral, de longa data, cristalizou jurisprudência no sentido de que o art. 52 e 56 da Lei de Imprensa não foram recepcionados pela Constituição, com o que afastou a possibilidade do estabelecimento de qualquer tarifação, confirmando, nesse aspecto, a súmula 281 do Superior Tribunal de Justiça"

Diante das fortes reações havidas, o governo recuou em parte e alterou o texto da lei. Por meio da MP 808, de 14 de novembro de 2017, houve uma tentativa de amainar a gravidade do que fora antes implementado, optando-se por manter a tarifação, mas sem o parâmetro salarial como base de cálculo e, sim, o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência. (Fleury, 2018) salienta-se que essa medida provisória teve seu prazo de vigência encerrado no dia 23 de abril de 2018.

Por outro lado, há quem defende que a Lei da Reforma Trabalhista não só promoverá uma parametrização do valor da reparação aos magistrados e aplicadores do direito, mas sim, trará segurança jurídica e procedência justa à devida reparação. (Tolentino e Braga, 2018).

Tolentino e Braga também apontam que a tarifação do dano moral, se encontram com os princípios da isonomia, a segurança jurídica, bem como a previsibilidade das decisões judiciais, de modo a se evitar decisões colidentes, conflitantes ou contraditórias. Acreditam que estabelecer critérios, de modo a parametrizar os valores das reparações por dano extrapatrimonial, mas sempre deixando ao livre arbítrio do magistrado, é a melhor maneira para que, dentro de seu juízo de ponderação, fixe a justa indenização ao caso concreto que se lhe apresente.

2.2.1 Relação entre empregador e empregado

Podemos extrair os conceitos de empregador e empregado da própria CLT. A norma define empregado em seu art. 3º onde “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Enquanto define empregador como “a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Ainda, complementa, que se equiparam ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitem trabalhadores como empregados” (art. 2º da CLT).

Salientando que em uma relação de emprego, deve ser preenchido cinco requisitos necessários, trabalho realizado por pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade, subordinação. De modo que, o empregado é o hipossuficiente, então a norma jurídica deve ser mais favorável ao próprio empregado.

Na relação entre empregado e empregador deve haver respeito mútuo e respeito à dignidade do empregado, respeitando seus limites, observando suas habilidades e sua competência. Diante disso, é sabido que não pode haver nenhum tipo de discriminação ao trabalhador, àquele ou aquela que exerce a sua função como empregado, como colaborador, como executor, que recebe ordens para o exercício de sua função. Ou seja, direitos têm que ser respeitados. (RH Portal, 2015)

2.2.2 As consequências causadas pelo dano moral na esfera trabalhista

Nas relações de emprego, o dano moral se configura quando o empregado sofre por atitudes de outros empregados, dos seus superiores hierárquicos ou do próprio empregador. Isso porque, conforme o art. 932, III do Código Civil, o empregador é responsável por reparar os danos causados pelos seus empregados e preposto no exercício de suas funções ou em razão delas. Desse modo, nos processos judiciais trabalhistas, o empregado poderá requerer o pagamento de indenização por danos morais caso tenha sido lesado durante a relação de emprego desde que comprove o fato e os danos causados. Em caso de danos fundamentados na morte do trabalhador, os seus herdeiros e dependentes poderão ingressar com a ação (CHC Advocacia).

Conforme ações já julgadas pelo do Tribunal Regional de Trabalho, verifica-se que quando identificado a configuração do dano moral pela violação de direitos da personalidade do empregado, os julgados foram procedentes à favor do trabalhador.

“DANO MORAL TRABALHISTA. OCORRÊNCIA. INDENIZAÇÃO

DEVIDA. Para a configuração do dano moral trabalhista é necessário que haja violação aos chamados direitos de personalidade do indivíduo enquanto trabalhador. Existindo provas nos autos acerca de atos abusivos de que foi vítima o obreiro, é devido o pagamento da indenização pleiteada. (TRT18, ROPS - 0010209-25.2016.5.18.0104, Rel. ISRAEL BRASIL ADOURIAN, 3ª TURMA, 03/06/2016)”

“DANO MORAL TRABALHISTA. CARACTERIZAÇÃO. O dano moral trabalhista só se caracteriza quando provada a ocorrência de ação lesiva ao trabalhador, que atente contra sua honra e dignidade.(TRT-5 - RecOrd: 00005499320135050291 BA 0000549-93.2013.5.05.0291, Relator: PAULINO COUTO, 5ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 05/11/2013.)”

Entretanto, vislumbramos que o desempenho do julgador na busca pelo valor indenizatório adequado para cada caso concreto é a única maneira razoável de chegar a resultados adequados e compatíveis com o justo, julgado cada ação na sua exata proporção.

3 CONCLUSÃO

Conforme vislumbrando no decorrer deste artigo, a reforma trabalhista criou certa discriminação dos trabalhadores pelo nível de renda, tarifando o dano moral por meio do salário de cada trabalhador. Como se o sofrimento de cada ser humano pudesse ser calculado pelo seu salário. Isso torna situações idênticas absolutamente desproporcionais, pois fatos idênticos teriam seu valor díspar.

A questão que surge com relevância é como justificar que em um acidente fatal, em uma obra por exemplo, com resultado morte de um engenheiro e um servente, a reparação devida a família deste pudesse ser muito menor do que a fixada à família do engenheiro, onde as circunstâncias forma as mesmas e a culpa também.

Ocorre que viola o senso comum, imaginar a possibilidade de tabelar a dor íntima do indivíduo vítima de um ato ilícito; de efetivamente demarcar de forma objetiva o sofrimento pessoal interno do trabalhador ofendido, e mais ainda, fazê-lo, como se pretendeu, de início, a partir de seu status financeiro. É como se a dor do pobre fosse menor que a do rico, algo verdadeiramente sem sentido. A violência ao princípio da igualdade, e consequente a inconstitucionalidade.

O fato é que a tarifação, qualquer que seja o parâmetro eleito para a delimitação, é incompatível com o disposto pelos incisos V e X do artigo 5º da

Constituição Federal, que asseguram ao ofendido a reparação mais ampla possível do dano moral, afastando a possibilidade de fixação de critérios rígidos e inflexíveis.

Conclui-se desta forma que, a imposição de valores máximos e mínimos para a indenização do dano moral sofrido pelo trabalhador, tanto no ambiente de trabalho, como nas ofensas às quais são dirigidas pelo empregador, acarretam em resultados desproporcionais de ações trabalhistas peitando o mesmo direito, mas com valorações distintas, visto que quantificação se dá através do salário de cada trabalhador. Desta forma, sugerimos, que a apuração da quantificação do dano moral, seja feita pelo emprego de um sistema normativo regular e uniforme, não sendo distinto para os trabalhadores, cujo salário tenha proporções opostas, com base numa fixação do quantum, uma avaliação abstrata e concreta em cada caso, de tal modo que viabilizaria um resultado indenizatório final justo e equitativo.

REFERÊNCIAS

BRAGA, Renata Leite. TOLENTINO, Ana Luiza de Oliveira. Danos Morais no Direito do Trabalho e as alterações decorrentes da reforma trabalhista – Lei 13.467/17. Belo Horizonte. 2018. Disponível em:

<<https://analuizatolentino.jusbrasil.com.br/artigos/522078894/danos-morais-no-direito-do-trabalho-e-as-alteracoes-decorrentes-da-reforma-trabalhista-lei-13467-17?ref=serp>>. Acesso 09 mar.2019.

BRASIL. Constituição. República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 07 mar.2019.

BRASIL. Novo Código Civil. Lei n. 10406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em 07 mar.2019.

FRANCO, Júlio César Silva de Mendonça. Danos morais: compensabilidade e quantificação. Franca: UNESP, 2008. Disponível em:

<<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp069507.pdf>>. Acesso em: 03 mar.2019.

FLEURY Renata. O dano moral na reforma trabalhista. Inconformidade constitucional. 05 jan. 2018. Disponível

em:<<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI271868,81042-O+dano+moral+na+reforma+trabalhista+Inconformidade+constitucional>. Acesso em: 07 mar.2019.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil brasileiro: responsabilidade civil. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

NUNES, Anelise Coelho. A titularidade dos direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

OLIVEIRA, Francisco Antônio. Do Dano Moral. Revista Jurídica, Instituição de Toledo de Ensino. p. 142, 2011. Disponível em:

<<https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/20044/Do%20dano%20moral.pdf>>. Acesso em: 07 mar.2019.

ORTOLAN, Luiz Eduardo. RIVELLO, João Miguel da Luz. Dano moral e sua reparação. JUS.COM.BR. Dez. 2016. Disponível em:

<<https://jus.com.br/artigos/54711/dano-moral-e-sua-reparacao>>. Acesso em: 03 mar.2019.

PERES. Célia Mara. DANO MORAL: DA NATUREZA DA INDENIZAÇÃO AOS CRITÉRIOS PARA FIXAÇÃO DO QUANTUM. São Paulo. 2006. Disponível em:

<<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp011533.pdf>>. Acesso em: 09 mar.2019.

RELAÇÃO Entre Empregador E Empregado. RHPORTAL, 2 de setembro de 2015. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/relao-entre-empregador-e-empregado/>>. Acesso em: 07 mar.2019.

SILVA, Luzia Gomes da. Estudo da natureza jurídica e da responsabilidade civil por danos morais. E-GOV, 18 fev. 2013. Disponível em:

<<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/estudo-da-natureza-jur%C3%ADdica-e-da-responsabilidade-civil-por-danos-morais>. > Acesso em: 01 mar.2019.

TRT-18. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Ementa ROPS 0010209-25.2016.5.18.0104 GO 0010209-25.2016.5.18.0104. Relator: Israel Brasil Adourian.

DJ: 03/06/2016. JusBrasil, 2016. Disponível em:

<<https://trt18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/345924892/rops-102092520165180104-go-0010209-2520165180104?ref=serp>>. Acesso em: 07 mar.2019

Sobre o(s) autor(es)

Acadêmica do Curso de Direito na Unoesc, Campus de São Miguel do Oeste. Contato: leticiafuzinato@hotmail.com

Acadêmica do Curso de Direito na Unoesc, Campus de São Miguel do Oeste. Contato: deboradriane777@gmail.com

Graduado e Pós-Graduado em Direito pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Mestre em Ciências Jurídicas pela Univali. Professor do Curso de Direito da Unoesc contato: alex.delevatti@unoesc.edu.br