

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO  
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO

Karen Germana Cardoso Wendler

**A LEI 13.467/2017 E A (DES)PROTEÇÃO DA MULHER: ANÁLISE SOBRE A  
TARIFAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL TRABALHISTA**

Porto Alegre

2021

Karen Germana Cardoso Wendler

**A LEI 13.467/2017 E A (DES)PROTEÇÃO DA MULHER: ANÁLISE SOBRE A  
TARIFAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como requisito parcial à  
obtenção do título de Bacharel em Ciências  
Jurídicas e Sociais pela Faculdade de Direito  
da Universidade Federal do Rio Grande do  
Sul.

Orientadora: Professora Doutora Valdete  
Souto Severo

Porto Alegre

2021

## **FOLHA DE APROVAÇÃO**

Karen Germana Cardoso Wendler

### **A LEI 13.467/2017 E A (DES)PROTEÇÃO DA MULHER: ANÁLISE SOBRE A TARIFAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais pela Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Aprovada em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_.

#### **BANCA EXAMINADORA:**

---

Professora Doutora Valdete Souto Severo  
Orientadora

---

Professora Doutora Helena Kugel Lazzarin

---

Professora Mestre Larissa de Oliveira Elsner

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, agradeço à minha mãe, Noemi, por todo amor, suporte e, principalmente, por todo esforço realizado para que eu pudesse ser a primeira pessoa da família a ingressar no ensino superior. Só nós duas sabemos a luta que foi para que esse sonho se tornasse real, e eu certamente não teria conseguido sozinha.

Agradeço à minha irmã de mãe diferente, Gisele, que me acompanha desde o ensino fundamental, quando a ideia de entrar na faculdade era só uma brincadeira. Obrigada pelo cuidado, afeto e confiança depositados durante todos esses anos. A nossa irmandade é uma das coisas mais importantes que possuo, e é lindo nos ver crescendo lado a lado.

Registro, também, meus agradecimentos à minha melhor amiga, Rebeca, que mesmo morando na outra ponta do país, faz-se tão presente. Obrigada pela cumplicidade de sempre.

A elaboração do presente trabalho não seria tão confortável se não fosse pela minha namorada, Bianca, que se empenhou em me dar forças para seguir escrevendo. Obrigada por todo suporte e amor oferecidos ao longo da nossa trajetória.

Agradeço, ainda, à minha orientadora, professora Valdete, que tornou mais fácil essa importante fase da graduação, através do seu auxílio e sensibilidade durante o percurso acadêmico.

Por fim, deixo meu muito obrigada a todas mulheres que, de alguma forma, contribuíram para que eu chegasse até aqui. Juntas somos mais fortes.

## RESUMO

O presente trabalho objetivou analisar se a tarifação do dano extrapatrimonial trabalhista, inserida pela lei 13.467/2017, contribui para a discriminação das mulheres em relação aos homens. Para tanto, realizou-se análise histórica acerca do desenvolvimento do conceito de responsabilidade, passando-se para a proteção legal incidente sobre a temática do dano moral trabalhista e, após, tratou-se dos dispositivos adicionados pela Reforma Trabalhista. Em seguida, fez-se uma exposição histórica sobre a evolução da inserção da mulher no Direito do Trabalho no Brasil, assim como uma análise estatística sobre o atual contexto brasileiro do trabalho da mulher e, por fim, falou-se sobre os tipos de danos às trabalhadoras. Por último, examinou-se decisões proferidas antes e depois da entrada em vigor da tarifação, analisando-se de forma crítica o instituto. Concluiu-se, então, que a tarifação baseada no último salário da pessoa trabalhadora contribui para a discriminação das mulheres, uma vez que estas experienciam com mais frequência certas situações ensejadoras de reparação por dano moral, bem como possuem salários mais baixos, o que afeta o valor da indenização.

**Palavras-chaves:** Dano Extrapatrimonial. Dano Moral. Reforma Trabalhista. Tarifação. Trabalho da Mulher.

## ABSTRACT

This Project aimed to analyze if the rate of the off-balance-sheet labor damage, inserted by the law 13.467/2017, contributes to the discrimination of women towards men. Therefore, it was carried out a historical analysis about the development of the concept of responsibility, passing to the incident legal protection about moral labor damage thematic and, after, treated about the added devices by the Labor Reform. Then, it was realized a historical exposition about the Evolution of the Woman insertion on the Labor Law in Brazil, as well as a statistical analysis upon the current brazilian context of Woman labor and, lastly, it was spoken about the damage types in female workers. In the end, it was explored the decision given before and after the charging enter into force, critically analysing the institute. It was concluded, then, that the rate based on the last salary of the worker contribute to the discrimination of women, once that they experience more often some situations that needs repair because of the moral damage, as they have lower salaries, that affects the compensation amount.

**Keywords:** Off-balance-sheet. Moral Damage. Labor Reform. Charging Rate. Woman's work.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CC – Código Civil

CF – Constituição Federal de 1988

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

RASEAM – Relatório Anual Socioeconômico da Mulher

STF – Supremo Tribunal Federal

TRT4 – Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	8
<b>2 O TRATAMENTO DA RESPONSABILIDADE EM RELAÇÃO AO TRABALHO DA MULHER</b> .....	10
2.1 O CONCEITO DE RESPONSABILIDADE E SEU DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO .....	10
2.2 O RECONHECIMENTO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL NO ÂMBITO TRABALHISTA.....	13
2.3 AS MUDANÇAS INSERIDAS PELA LEI 13.467/2017 .....	17
<b>3 OS DANOS À MULHER NO AMBIENTE DO TRABALHO</b> .....	23
3.1 A INSERÇÃO DA MULHER NO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.....	23
3.2 ANÁLISE ESTATÍSTICA DO ATUAL CONTEXTO DO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL .....	28
3.3 OS DANOS PRATICADOS CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO .....	31
<b>4 A TARIFAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL PRATICADO CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO</b> .....	35
4.1 ANÁLISE DE ALGUMAS DECISÕES JUDICIAIS PROFERIDAS ANTES DA LEI 13.467/2017 .....	35
4.2 AS CRÍTICAS À TARIFAÇÃO DA INDENIZAÇÃO PELO DANO EXTRAPATRIMONIAL NO AMBIENTE DE TRABALHO .....	38
4.3 ANÁLISE DE ALGUMAS DECISÕES JUDICIAIS PROFERIDAS APÓS A LEI 13.467/2017 .....	40
<b>5 CONCLUSÃO</b> .....	42
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	44

## 1 INTRODUÇÃO

Historicamente, as mulheres são excluídas e discriminadas no mundo do trabalho. Após algumas modificações sociais e legislativas, a participação feminina no mercado de trabalho foi formalmente concebida. Entretanto, apesar do aparato normativo que visa coibir a discriminação de gênero no ambiente laboral, pesquisas apontam que as mulheres ainda estão sujeitas à divisão sexual do trabalho, o que gera diversas disparidades entre homens e mulheres nos assuntos como remuneração, ocupação de cargos de gestão, etc.

Nesse sentido, a lei 13.467/2017, conhecida como “Reforma Trabalhista”, foi responsável por alterar significativamente o Direito do Trabalho brasileiro, uma vez que inseriu, modificou e retirou diversos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essas mudanças causaram um impacto direto na proteção do trabalho da mulher, tendo em vista as disposições específicas sobre tema, assim como os dispositivos que, apesar de não versarem unicamente sobre o trabalho feminino, quando são analisados conjuntamente com fatores históricos, percebe-se que produzem efeitos específicos às trabalhadoras.

Dentre as várias modificações relevantes realizadas na CLT, destaca-se a inserção do Título II-A, que dispõe sobre o dano extrapatrimonial trabalhista. O capítulo adicionado causou diversos debates, inclusive sobre a constitucionalidade de alguns dispositivos, em especial do art. 223-G, § 1º, responsável por prever que o valor fixado a título de indenização por dano moral será baseado no último salário contratual recebido pela pessoa ofendida.

Sobre o tema, foram ajuizadas três Ações Diretas de Inconstitucionalidade no Supremo Tribunal Federal: a primeira, de nº 6069, foi elaborada pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil; a segunda, de nº 5870, é de autoria da Associação dos Magistrados de Justiça do Trabalho; por fim, há a de nº 6082, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria.

Diante desse contexto, faz-se necessário analisar se a tarifação do dano extrapatrimonial trabalhista, inserida pela lei 13.467/2017, contribui para a discriminação das mulheres em relação aos homens. Para tanto, será utilizado o método dedutivo, permitindo-se uma construção lógica do geral ao particular, a partir

de análises doutrinárias, estatísticas e jurisprudenciais, dividindo-se a monografia em três capítulos.

No primeiro capítulo será disposta a base conceitual e traçado o desenvolvimento histórico da responsabilidade civil, partindo-se do período em que predominava a ideia de vingança privada até se chegar ao que atualmente dispõe o ordenamento jurídico brasileiro. Após, haverá a abordagem sobre o dano extrapatrimonial trabalhista, estabelecendo-se o conceito do instituto, além de demonstrar o aparato constitucional que rege a matéria, como o princípio da dignidade da pessoa humana, além da proteção à saúde e ao meio ambiente do trabalho, a fim de que se exponha a base normativa para posterior análise da (in)constitucionalidade dos dispositivos inseridos pela lei 13.467/2017. Em seguida, são apresentadas as mudanças inseridas pela Reforma Trabalhista referentes à matéria, analisando-se cada dispositivo individualmente, com apontamentos sobre eventuais inconstitucionalidades.

No segundo capítulo, estuda-se sobre o trabalho da mulher. Inicialmente, traça-se o desenvolvimento histórico e legislativo de inserção da mulher no mercado de trabalho, de forma a ser verificado se a discriminação de gênero é fator presente desde o início da colonização do Brasil. Em prosseguimento, analisa-se dados estatísticos sobre o atual contexto brasileiro do trabalho da mulher, a fim de constatar se as normas de proteção ao trabalho da mulher são suficientes para coibir a discriminação de gênero no âmbito laboral. Logo após, disserta-se sobre os danos às mulheres, objetivando analisar se as trabalhadoras estão mais sujeitas a enfrentarem certas situações ensejadoras de indenização por dano moral.

O terceiro capítulo terá como foco a análise da tarifação inserida pela lei 13.467/2017, de forma que haverá estudo jurisprudencial sobre o tema, com decisões proferidas pelo Tribunal Regional da 4ª Região (TRT4) antes e após a entrada em vigor da referida lei. Ainda, também serão realizadas considerações críticas sobre o critério de fixação da indenização baseado no último salário da pessoa trabalhadora.

Assim, a partir do conteúdo abordado, será respondido o problema desta pesquisa, verificando-se se a tarifação dos danos extrapatrimoniais trabalhistas, inserida pela lei 13.467/2017, contribui para a discriminação das mulheres em relação aos homens.

## 2 O TRATAMENTO DA RESPONSABILIDADE EM RELAÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

No presente capítulo será traçado o desenvolvimento histórico do conceito de responsabilidade, partindo-se do período em que predominava a vingança privada até se chegar ao disposto atualmente no ordenamento jurídico brasileiro. Ainda, será exposto sobre a evolução do reconhecimento dos danos extrapatrimoniais oriundos das relações de trabalho, indicando-se as principais normas que regem a temática. Por fim, haverá o estudo das mudanças realizadas pela lei 13.467/2017.

### 2.1 O CONCEITO DE RESPONSABILIDADE E SEU DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO

A responsabilidade civil, conforme afirma José Affonso Dallegrave Neto:

[...] pode ser concebida como a sistematização de regras e princípios que objetivam a reparação do dano patrimonial e a compensação do dano extrapatrimonial causados diretamente por agente – ou por fato de terceiros que dele dependam — que agiu de forma ilícita ou assumiu o risco da atividade causadora da lesão.<sup>1</sup>

Para o autor, “quando se fala em reparação civil há a referência inevitável à reparação do dano. Até porque não existe dever de indenizar quando ausente o dano”.<sup>2</sup> Preceitua Sebastião Geraldo de Oliveira que a “responsabilidade civil é invocada para fundamentar a pretensão de ressarcimento por parte daquele que sofreu as consequências do infortúnio”.<sup>3</sup>

Nesse sentido, a primeira fase da responsabilidade é marcada pela ideia de vingança privada, ocasião em que a pessoa ofendida objetivava aplicar uma pena ao agente gerador do dano.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> DALLEGRAVE NETO, Jose Affonso. **A responsabilidade civil no direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 74.

<sup>2</sup> *Ibidem*. p. 72.

<sup>3</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenização por acidente do trabalho ou doenças ocupacionais**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 82.

<sup>4</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso. Responsabilidade Civil Do Empregador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, Porto Alegre, v. 1, n. 15, p. 59–68, 2005. p. 61.

Posteriormente, com o direito romano, a Lei das XII Tábuas realizou a substituição da autotutela pela pena de restituição, de forma que a intervenção estatal nos conflitos privados passou a impor a composição pecuniária entre os envolvidos no evento danoso. Por fim, o Estado assumiu integralmente a função punitiva, havendo a primeira separação entre responsabilidade civil e penal, a partir da diferenciação entre as penas retributivas e as punitivas.<sup>5</sup>

Adiante, um dos grandes marcos para a evolução dos conceitos de responsabilidade civil foi a Lei Aquilia. A regulação substituiu as multas fixas pela alternativa à reparação proporcional ao prejuízo suportado<sup>6</sup>, bem como inseriu a ideia de culpa para a teoria da responsabilidade civil.<sup>7</sup>

Após a queda do Império Romano, a concepção do elemento culpa como requisito para a responsabilidade civil influenciou diversas codificações durante os séculos seguintes. Dentre elas, destaca-se o Código Civil Francês de 1804 (Código de Napoleão), que em seu art. 1382 instituiu a obrigatoriedade de demonstração da culpa do agente para tornar possível a reparação.<sup>8</sup>

Essa exigência de culpa para configuração da responsabilidade perdurou por muito tempo nos ordenamentos jurídicos. No entanto, ao longo do século XX a matéria passou por considerável evolução.

Após a Revolução Industrial, houve significativo aumento dos acidentes de trabalho, o que demonstrou ser insuficiente a responsabilidade subjetiva para solucionar os casos, porquanto a dificuldade de se provar a culpa do patrão pelos eventos acidentários.<sup>9</sup> Esse modo de responsabilização também não abarcava uma lista de ocorrências, cuja culpa não era identificável, tais como as de caso fortuito ou de imprudência do(a) próprio(a) trabalhador(a).<sup>10</sup>

---

<sup>5</sup> MOLINA, André Araújo. O acidente ambiental trabalhista e a responsabilidade civil objetiva agravada do empregador. **Revista Nova Hileia**. ISSN: 2525 – 4537, Manaus, v. 2, n. 1, jan./jun. 2017. não paginado.

<sup>6</sup> SALIM, Adib Pereira Netto. A teoria do risco criado e a responsabilidade objetiva do empregador em acidentes de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 41, n. 71, p. 97-110, jan./jun. 2005. p. 98.

<sup>7</sup> MOLINA, André Araújo. O acidente ambiental trabalhista e a responsabilidade civil objetiva agravada do empregador. **Revista Nova Hileia**. ISSN: 2525 – 4537, Manaus, v. 2, n. 1, jan./jun. 2017. não paginado.

<sup>8</sup> *Ibidem*. não paginado.

<sup>9</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso. Responsabilidade Civil Do Empregador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, Porto Alegre, v. 1, n. 15, p. 59–68, 2005. p. 61.

<sup>10</sup> MORAES, Evaristo de. **Os acidentes no trabalho e a sua reparação**. São Paulo: LTr, 2009. p. 24.

Ademais, o movimento de abandono do chamado Estado Liberal permitiu a atuação estatal nas relações entre industriários e operários(as). Se antes estes vínculos ficavam à mercê do direito comum, uma vez que a regulamentação pelo Estado poderia representar uma afronta ao "princípio da ampla liberdade do trabalho", com o advento do Estado Social, revelou-se fictícia a liberdade econômica da classe trabalhadora, tendo em vista as novas condições de labor criadas pelo industrialismo. Dessa forma, orientado pelas ideias de solidariedade e organismo social, o Estado desenvolve função protetora dos grupos vulneráveis.<sup>11</sup>

Diante deste contexto, alguns pensadores apresentaram novos posicionamentos jurídicos sobre a responsabilidade, a fim de solucionar as lacunas existentes. Entre eles, aponta-se Raymond Saleilles e Louis Josserand. O primeiro propôs a eliminação do elemento culpa para a ocorrência da responsabilidade civil, apresentando a noção de interpretação objetiva do código francês, sob o argumento de que toda atividade humana gera risco, e de tal é que resulta o dever de reparar. O segundo, orientado pelos estudos do anterior, dispôs sobre a chamada teoria do risco, afirmando que o risco recai sobre o sujeito que possui a coisa e dela se utiliza.<sup>12</sup>

No Brasil, o Código Civil de 1916, sofrendo forte influência do código francês, demonstrou a doutrina subjetiva<sup>13</sup> ao dispor em seu art. 159 que "aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência, violar direito, ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano".<sup>14</sup>

Contudo, através das legislações especiais brasileiras a teoria objetiva se torna evidente, como no Decreto nº 2.681/1912, que dispôs sobre a responsabilidade pelas estradas de ferro<sup>15</sup>, e nas normas sobre acidentes de trabalho, inauguradas pelo Decreto nº 3.724/1919, responsável por instituir a responsabilidade objetiva do

---

<sup>11</sup> MORAES, Evaristo de. **Os acidentes no trabalho e a sua reparação**. São Paulo: LTr, 2009. p. 5-20.

<sup>12</sup> *Ibidem*. p. 29-36.

<sup>13</sup> MOLINA, André Araújo. O acidente ambiental trabalhista e a responsabilidade civil objetiva agravada do empregador. **Revista Nova Hileia**. ISSN: 2525 – 4537, Manaus, v. 2, n. 1, jan./jun. 2017. não paginado.

<sup>14</sup> BRASIL. **Código Civil dos Estados Unidos do Brasil**. Lei nº 3.071 de 1º de janeiro de 1916. Rio de Janeiro, 1916.

<sup>15</sup> SALIM, Adib Pereira Netto. A teoria do risco criado e a responsabilidade objetiva do empregador em acidentes de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 41, n. 71, p. 97-110, jan./jun. 2005. p. 104.

empregador, excetuando apenas as ocasiões em que houvesse dolo da vítima ou de terceiros, ou, ainda, caso de força maior.<sup>16</sup>

Em conformidade com a evolução da matéria de responsabilidade que se mostrava até então, a Constituição de 1988 regulou hipóteses de responsabilidade objetiva, como no caso da responsabilidade extracontratual da Administração Pública (art. 37, § 6º) e a responsabilidade em acidentes nucleares (art. 21, XXIII, “c”).<sup>17</sup>

Posteriormente, em 1990, houve a criação do Código de Defesa do Consumidor (lei nº 8.078/90), que adotou a teoria do risco-proveito e dispôs sobre a responsabilidade do fornecedor de produtos ou serviços independentemente da demonstração de culpa.<sup>18</sup>

Por fim, o Código Civil de 2002 consagrou os avanços anteriormente citados. Em que pese ainda disponha sobre a responsabilidade subjetiva nos arts. 186 e 927, *caput*, a referida lei prevê cláusula geral da responsabilidade objetiva pelo risco da atividade (art. 927, parágrafo único). O legislador não se ocupou em listar exaustivamente as atividades consideradas de risco, de forma que estas podem ser incluídas na teoria objetiva conforme o caso concreto.<sup>19</sup>

Dessa forma, tendo em vista que para que haja responsabilidade é preciso que esteja presente o elemento dano, necessário o estudo sobre o reconhecimento no direito do trabalho do chamado dano extrapatrimonial.

## 2.2 O RECONHECIMENTO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL NO ÂMBITO TRABALHISTA

A compreensão sobre a existência de danos que lesam interesses além dos presentes na esfera meramente patrimonial gerou uma série de denominações para tais acontecimentos.<sup>20</sup>

---

<sup>16</sup> BERTOTTI, Monique. A responsabilidade civil objetiva no âmbito trabalhista. **Revista Fórum Trabalhista – RFT**, Belo Horizonte, v. 3, n. 11, p. 109-124, mar./abr. 2014. p. 114-115.

<sup>17</sup> SALIM, Adib Pereira Netto. *Op. cit.* p. 104.

<sup>18</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso. Responsabilidade civil do empregador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, Porto Alegre, RS, v. 1, n. 15, p. 59-68, out. 2005. p. 61.

<sup>19</sup> MOLINA, André Araújo. O acidente ambiental trabalhista e a responsabilidade civil objetiva agravada do empregador. **Revista Nova Hileia**. ISSN: 2525 – 4537, Manaus, v. 2, n. 1, jan./jun. 2017. não paginado.

<sup>20</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. O dano extrapatrimonial trabalhista após a lei n. 13.467/2017. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 76, p. 17-52, mar. 2019. p. 18-19.

Parte da doutrina escolhe nomear essas ocorrências como “danos pessoais”, visto que o conceito engloba todos os níveis de lesão ao indivíduo (integridade física, integridade moral, integridade intelectual e a social).<sup>21</sup>

A lei 13.467/2017 optou por referenciar tais danos como “extrapatrimoniais”, expressão que pelo viés terminológico apresenta mais precisão, porquanto “abrange todos os danos que não têm expressão econômica, mas são passíveis de reparação”. No entanto, acredita-se que a nomeação “dano moral” é mais apropriada, considerando-se seu amplo uso na doutrina e legislação, bem como o fato de que poderá haver dualidade de nomenclatura para um mesmo fenômeno, variando conforme a área do direito.<sup>22</sup>

Sendo assim, o presente trabalho utilizará a expressão dano moral como sinônimo de dano extrapatrimonial, de forma a facilitar o entendimento do tema.

Jose Affonso Dallegre Neto afirma ser o dano moral caracterizado “pela simples violação de um direito geral de personalidade, sendo a dor, a tristeza, ou o desconforto emocional da vítima sentimentos presumidos de tal lesão”.<sup>23</sup>

Os direitos de personalidade, por sua vez, “são espécies de direitos inerentes à dignidade humana que têm por objeto a proteção da incolumidade física, psíquica e moral da própria pessoa”.<sup>24</sup>

No Brasil, a Constituição de 1988 apresentou significativo avanço na matéria, visto que através do seu art. 5º, V e X, dispôs, de forma exemplificativa, sobre os chamados direitos de personalidade. Além disso, instituiu cláusula geral de proteção à personalidade, ao categorizar a dignidade da pessoa humana como princípio estruturante do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III), orientando que todo o sistema jurídico deve ser interpretado “à luz do princípio da máxima efetividade dos direitos de personalidade”.<sup>25</sup>

Ainda, salienta-se o fato de que a Constituição Federal conferiu ampla relevância aos direitos sociais ao prever que os problemas derivados das relações de

---

<sup>21</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A responsabilidade civil objetiva do empregador com relação a danos pessoais e sociais no âmbito das relações de trabalho. **Revista Trabalhista**, Rio de Janeiro, v. 3, p. 97-112, 2004. não paginado.

<sup>22</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Op. cit.* p. 18-21.

<sup>23</sup> DALLEGRAVE NETO, Jose Affonso. **A responsabilidade civil no direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 159.

<sup>24</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Os direitos da personalidade na perspectiva dos direitos humanos e do Direito Constitucional do Trabalho. **Revista Brasileira de Direito Constitucional**. São Paulo, v. 2, n. 7, p. 342-354. jan./jun. 2006. p. 347.

<sup>25</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *op. cit.* p. 161.

poderes e exercícios de direitos sejam analisados sob a ótica dos princípios e objetivos fundamentais constantes no texto constitucional.<sup>26</sup>

O trabalho, nesse contexto, restou apontado como direito fundamental, porquanto insere o sujeito na sociedade e confere meios para obtenção do seu sustento e de sua família, dignificando-o. Também está diretamente ligado ao direito à vida, já que o texto constitucional assegura o direito à vida digna e com qualidade. Ademais, conforme o art. 170, a valorização do trabalho humano aparece como um dos pilares da ordem econômica, “sendo assegurado a todos uma existência digna dentro do espírito de Justiça social”.<sup>27</sup>

Juntamente a isso, é eleito como princípio da ordem econômica a defesa do meio ambiente (art. 170, VI), de forma que a proteção deste se torna um mecanismo de garantia do trabalho em condições dignas, bem como está relacionada à saúde do(a) trabalhador(a) enquanto cidadã(o).<sup>28</sup>

Além do mais, a Constituição Federal dedica um capítulo inteiro (VI) ao meio ambiente, inserindo-o como aspecto da ordem social, essencial para a conquista do bem-estar e a justiça social. Dentre as disposições, destaca-se o art. 200, VIII, sobre a proteção ao meio ambiente do trabalho.<sup>29</sup>

Com base nisso, o texto normativo foi de extrema importância para a introdução sobre a proteção da saúde do(a) trabalhador(a), visto que dispôs sobre a saúde como direito social, “ficando garantida aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, previstas no art. 7º, XXII, da Constituição.<sup>30</sup>

A saúde, nesse cenário, abrange o bem estar físico, mental e social, bem como se torna obrigação do empregador “promover a redução de todos os fatores (físicos, químicos, biológicos, fisiológicos, estressantes, psíquicos etc.) que afetam a saúde do

---

<sup>26</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *op. cit.* p. 346.

<sup>27</sup> CAMILO, Adélia Procópio. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**. e-ISSN: 2525-9857, Minas Gerais, v. 1, n. 2, p. 51 -71, jul./dez. 2015. p. 58.

<sup>28</sup> CAMILO, Adélia Procópio. Meio ambiente do trabalho como direito fundamental e responsabilidade civil do empregador. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**. e-ISSN: 2525-9857, Minas Gerais, v. 1, n. 2, p. 51 -71, jul./dez. 2015. p. 58.-59.

<sup>29</sup> PADILHA, Norma Sueli. Meio ambiente do trabalho: um direito fundamental do trabalhador e a superação da monetização do risco. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol. 79, n. 4, out/dez 2013. p. 176-177.

<sup>30</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Estrutura normativa de segurança e saúde do trabalhador no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p.107-130, jan./jun.2007. p. 111.

empregado no ambiente de trabalho”, uma vez que “a prevenção dos riscos nos ambientes de trabalho visa precipuamente à tutela da vida e da dignidade humana dos trabalhadores”<sup>31</sup>.

A CLT não se deteve detalhadamente sobre normas que versassem sobre direitos de personalidade, exceto nas hipóteses de ofensa à honra e à boa fama, que poderia resultar em justa causa para extinção do contrato de trabalho, e da vedação à revista íntima, inserida pela lei 9.799/99. As lacunas eram preenchidas, conforme dispõe o art. 8º da própria Consolidação, pela aplicação subsidiária do Código Civil de 2002.<sup>32</sup>

Apesar disso, a Emenda Constitucional nº 45, promulgada em 2004, pacificou a questão sobre a competência para processar e julgar os casos envolvendo danos morais e materiais decorrentes das relações de emprego, determinando, através do art. 114, V, da CF, que tais ocorrências são de responsabilidade da Justiça do Trabalho.<sup>33</sup>

Outrossim, o entendimento sobre a responsabilidade pelos danos, especialmente pelos acidentes laborais, mostrou-se no Direito do Trabalho como objetiva desde o século XIX, a partir do contexto criado pelo maquinismo industrial. Nesse sentido, a fim de fundamentar a responsabilidade objetiva, surgiu a teoria do risco, bem como algumas compreensões sobre o risco.<sup>34</sup>

A teoria do risco-proveito afirmava que responsável era quem obtinha proveito da atividade que originou o dano. No entanto, havia dificuldade em se provar tal proveito, o que tornou a teoria insuficiente. A teoria do risco criado determina que a responsabilidade deriva da potencialidade de dano à esfera jurídica de outro sujeito. Por outro lado, o risco profissional se refere à responsabilidade atribuída ao evento danoso que decorra da atividade profissional da pessoa ofendida. Por último, há o risco integral, entendimento aceito por pequena parte da doutrina, e que determina a responsabilização mesmo nos casos de inexistência do nexo causal.<sup>35</sup>

---

<sup>31</sup> MELO, Raimundo Simão de. A responsabilidade do empregador pelos acidentes do trabalho: evolução histórica e legislativa. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, n. 14, p. 54-72, 2013. p. 56.

<sup>32</sup> MALLETT, Estevão. Direitos de Personalidade e Direito do Trabalho. **Revista do advogado**, São Paulo, v. 24, n. 76, jun. 2004. p. 12-13.

<sup>33</sup> REIS, Clayton. A reparação do dano moral no direito trabalhista. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 2, n. 21, p. 78-100, ago. 2013. p. 97-98.

<sup>34</sup> BERTOTTI, Monique. A responsabilidade civil objetiva no âmbito trabalhista. **Revista Fórum Trabalhista – RFT**, Belo Horizonte, v. 3, n. 11, p. 109-124, mar./abr. 2014. 110-111.

<sup>35</sup> *Ibidem*. p. 111-114.

A partir dessas posições internacionais apresentadas no século passado a respeito da teoria do risco, os decretos que versaram sobre acidente do trabalho no Brasil, de 1904, 1908 e 1915, apesar de suas divergências, consagravam a teoria do risco profissional, tornando responsabilidade do empregador a reparação pelos acidentes.<sup>36</sup>

Em consonância com este entendimento, parte da jurisprudência trabalhista reconhece a responsabilidade objetiva, limitada ao que dispõe o parágrafo único do art. 927 do Código Civil, aos casos em que a atividade empresarial representa risco aos direitos da pessoa trabalhadora. Por outro lado, há também decisões que entendem como subjetiva a responsabilidade, a partir da interpretação literal do art. 7º, XXVIII, da CF, de forma que o tema se apresenta como controverso.<sup>37</sup>

Sendo assim, nota-se que é extenso o aparato constitucional que incide sobre a temática dos danos morais originados das relações de trabalho, razão pela qual se torna necessária a análise das mudanças inseridas pela lei 13.467/2017 referente ao tema, inclusive quanto à (in)constitucionalidade dos dispositivos criados.

### 2.3 AS MUDANÇAS INSERIDAS PELA LEI 13.467/2017

Elaborada em um contexto de crise política e de grande apoio midiático<sup>38</sup>, a lei nº 13.467/2017, originada pelo projeto de lei nº 6.787, apresentado no final de 2016 ao Congresso Nacional, cuja redação alterava apenas 7 artigos da CLT e alguns da lei do trabalho intermitente, acabou sendo aprovada, em regime de urgência, em abril de 2017, modificando mais de 200 dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, com o intuito evidente de favorecer a classe empresarial em detrimento da trabalhadora.<sup>39</sup>

---

<sup>36</sup> MORAES, Evaristo de. **Os acidentes no trabalho e a sua reparação**. São Paulo: LTr, 2009. p. 69-79.

<sup>37</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A responsabilidade civil objetiva do empregador com relação a danos pessoais e sociais no âmbito das relações de trabalho. **Revista Trabalhista**, Rio de Janeiro, v. 3, p. 97-112, 2004. não paginado.

<sup>38</sup> A título exemplificativo, cita-se pesquisa realizada pelo Instituto Datafolha demonstrando que, apesar de a mídia afirmar que a reforma trabalhista traria melhores condições de trabalho, a maioria dos entrevistados estava pessimista em relação à aprovação da lei 13.467/2017. DATAFOLHA INSTITUTO DE PESQUISAS. **Maioria rejeita Reforma Trabalhista**. 2017.

<sup>39</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos**. 1.ed. São Paulo: Sensus, 2017. p. 13-14.

A comumente intitulada “reforma” trabalhista foi divulgada como sendo uma legislação que permitiria a segurança jurídica e a geração de empregos, a partir da flexibilização e modernização das leis trabalhistas, sem a eliminação ou redução de direitos. Entretanto, na prática, fragilizou a classe trabalhadora, assim como retirou direitos e, além disso, visou impedir o acesso da pessoa trabalhadora à Justiça do Trabalho.<sup>40</sup>

Dentre as diversas alterações realizadas, destaca-se a inserção na CLT de um novo título (Título II-A), que versa especificamente sobre o dano extrapatrimonial originado das relações de trabalho. Tal regulamentação possui o intuito sutil de afastar o princípio da centralidade da pessoa humana, uma vez que equipara conceitos e situações jurídicas diferentes.<sup>41</sup> Além disso, configura tentativa de limitar as condenações por dano moral, assim como padronizar as indenizações e criar o risco ao empregado de ser condenado por dano extrapatrimonial.<sup>42</sup>

O propósito do legislador de afastar a aplicação do Código Civil na matéria resta evidenciado na primeira disposição do título, o art. 223-A: “aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título”.<sup>43</sup> Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira, há contradição nessa previsão, uma vez que a limitação não abrange os danos de cunho patrimonial, que permanecem contando com a aplicação subsidiária do Código Civil. Assim, para as indenizações decorrentes de acidentes de trabalho, por exemplo, tem-se duas fontes normativas para regular os efeitos de um mesmo evento danoso.<sup>44</sup>

Segundo Sonilde Kugel Lazzarin, o intuito do legislador foi de afastar, além da normativa do direito comum, a própria sistemática constitucional de proteção aos bens extrapatrimoniais. Ainda, pretendeu excluir a responsabilidade objetiva, de forma que a leitura literal do dispositivo tornaria impossível a condenação do empregador nos casos de riscos no trabalho e nas ocasiões em que o(a) trabalhador(a) não conseguisse comprovar a culpa do patrão. Por fim, a autora afirma que o dispositivo

---

<sup>40</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos**. 1.ed. São Paulo: Sensus, 2017. p. 17.

<sup>41</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil - com os comentários à lei N. 1.467/2017**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 145.

<sup>42</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. op. cit. p. 18.

<sup>43</sup> BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

<sup>44</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. O dano extrapatrimonial trabalhista após a lei n. 13.467/2017. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 76, p. 17-52, mar. 2019. p. 21-22.

é inconstitucional, pois inexistente justificativa para tratamento diferente aos danos trabalhistas.<sup>45</sup>

O art. 223-B<sup>46</sup> deteve-se à conceituação do dano extrapatrimonial. Conforme abordado anteriormente no presente trabalho, a expressão, em que pese possua terminologia mais precisa, não se mostra como a opção mais adequada, considerando-se que a doutrina e jurisprudência consagraram o termo “dano moral”.

Ainda, o dispositivo positivou o chamado “dano existencial”, que até então era indenizado pela Justiça do Trabalho como uma lesão dentro da categoria genérica de danos morais, mas que agora configuram espécies distintas.<sup>47</sup>

Além disso, salienta-se a escolha do legislador pelo termo “pessoa física”, diferentemente da técnica adotada pelo Código Civil que dispõe da denominação “pessoa natural”. Por fim, aponta-se a restrição do direito à indenização apenas à pessoa (física ou jurídica) prejudicada diretamente. Dessa forma, pela leitura literal do disposto, restariam excluídas as hipóteses de reparação por dano moral pleiteadas coletivamente, assim como as figuras do dano reflexo ou em ricochete.<sup>48</sup>

Ademais, como abordado no tópico anterior, a centralidade da pessoa humana no ordenamento jurídico deu origem ao rol de direitos de personalidade que ganhou tutela jurídica. Nos dois artigos seguintes da lei 13.467/2017, o legislador listou, ao que parece em um primeiro momento, de forma taxativa, os bens protegidos pela norma<sup>49</sup>:

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.<sup>50</sup>

---

<sup>45</sup> LAZZARIN, Sonilde Kugel. Inconstitucionalidades e incongruências da lei 13.467/2017 relativamente ao dano extrapatrimonial. In: AZEVEDO, André Jobim de (org.). **Reforma Trabalhista - Desafio Nacional**. 1. ed. Porto Alegre: LexMagister, 2018. p. 324–346.

<sup>46</sup> Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação. BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**.

<sup>47</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. op. cit. p. 29.

<sup>48</sup> FERNANDES, João Renda Leal. A lei nº 13.467/2017 e os danos morais trabalhistas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 76, p. 76-91, mar. 2019. p. 80-81.

<sup>49</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. O dano extrapatrimonial trabalhista após a lei nº 13.467/2017. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 76, p. 17-52, mar. 2019. p. 22-23.

<sup>50</sup> BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**.

No entanto, tendo em vista a garantia constitucional conferida ao tema, como no art. 5º, XXXV, afirma-se que não há como excluir a possibilidade de indenização de outros bens extrapatrimoniais que restem comprovadamente violados e não estejam na lista da lei 13.467/2017, razão pela qual o rol é interpretado como sendo exemplificativo.<sup>51</sup>

Em sequência, logo depois de dispor que os responsáveis pelo dano respondem na medida das suas ações ou omissões (art. 223-E), bem como permitir a cumulação de indenização por danos extrapatrimoniais com o ressarcimento de danos materiais (art. 223-F), o legislador definiu critérios objetivos para a fixação das reparações dos danos de que trata o Título II-A:<sup>52</sup>

Art. 223-G. 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.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

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

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.<sup>53</sup>

---

<sup>51</sup> LAZZARIN, Sonilde Kugel. Inconstitucionalidades e incongruências da lei 13.467/2017 relativamente ao dano extrapatrimonial. In: AZEVEDO, André Jobim de (org.). **Reforma Trabalhista - Desafio Nacional**. 1. ed. Porto Alegre: LexMagister, 2018. p. 324–346.

<sup>52</sup> EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. A nova sistemática da reparação dos danos extrapatrimoniais decorrentes da relação de trabalho: análise sob os prismas da constitucionalidade e da aplicabilidade. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 7, n. 67, p. 119–166, 2018. p. 120.

<sup>53</sup> BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.**

No *caput* do dispositivo é possível notar uma espécie de roteiro a ser seguido pelo(a) magistrado(a). Sebastião Geraldo de Oliveira afirma ser uma medida positiva, uma vez que o juiz ou juíza já estava acostumado(a) a determinar de forma subjetiva tais critérios, bem como destaca às partes o que contém maior relevância para a decisão judicial.<sup>54</sup> Todavia, o que se verifica é “mais uma tentativa de amarrar o juiz”, assim como de produção de discriminação entre os(as) trabalhadores(as), a partir do cálculo considerando o salário.<sup>55</sup>

O parágrafo primeiro do referido artigo inseriu a polêmica tarifação — ou tabelamento, como prefere parte da doutrina — da indenização dos danos extrapatrimoniais trabalhistas.<sup>56</sup> Tal previsão foi feita sob a ideia de promover “parametrização do valor da reparação aos magistrados e aplicadores do direito, bem como uma maior previsibilidade e segurança jurídica aos atores sociais”, de forma similar ao que existiu na Lei de Imprensa (Lei nº 5.250/67) e no Código Brasileiro de Telecomunicações (Lei nº 4.117/62).<sup>57</sup>

A medida adotada é passível de muitas críticas, conforme será visto detalhadamente adiante, mas não se nega que o texto fixado pelo legislador reformista reflete uma construção jurisprudencial da Justiça do Trabalho, apenas piorando uma situação que já era complicada. Não era incomum que anteriormente à Lei 13.467/2017, o Judiciário Trabalhista utilizasse o salário do(a) trabalhador(a) para medir a violação ao direito de personalidade, estando aquele ocultado sob a ideia de “capacidade econômica no ofendido”. Em que pese fosse adotado o entendimento do Supremo Tribunal Federal sobre a impossibilidade de “tarifação” das indenizações, na prática, verificava-se que o direito de alguns valia mais do que o de outros.<sup>58</sup>

---

<sup>54</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. O dano extrapatrimonial trabalhista após a Lei nº 13.467/2017. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 76, p. 17-52, mar. 2019. p. 43.

<sup>55</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos**. 1.ed. São Paulo: Sensus, 2017. p. 90

<sup>56</sup> FERNANDES, João Renda Leal. A Lei nº 13.467/2017 e os danos morais trabalhistas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 76, p. 76-91, mar. 2019. p. 86.

<sup>57</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos. O dano extrapatrimonial na Lei nº 13.467/2017, da reforma trabalhista. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 76, p. 53-61, mar. 2019. p. 59.

<sup>58</sup> BIANCHI, Daniel; FACUNDINI, Gabriel Zomer; COELHO, Tatiana Durand. Crítica à tarifação discriminatória dos direitos de personalidade. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto (Orgs). **Resistência II: defesa e crítica da justiça do trabalho**. 1.ed. São Paulo: Expressão Popular, 2018. p. 206-208.

Primeiramente, o salário contratual da pessoa ofendida era a base para o cálculo da indenização. Após, houve o advento da Medida Provisória (MP) nº 808/2017, que instituiu o teto de benefícios do Regime Geral de Previdência Social como parâmetro, assim como previa valor da indenização em dobro caso a conduta danosa se apresentasse como reincidente. Entretanto, a referida MP perdeu a validade, sem sua conversão em lei, motivo pelo qual vigora o texto original da lei 13.467/2017.<sup>59</sup>

Assim, de forma geral e literal, os dispositivos inseridos permitem resultados estranhos aos entendimentos aplicados até a lei 13.467/2017, tais como: danos morais sendo indenizados conforme a renda dos(as) envolvidos(as); admitir que a reparação devida por um indivíduo a uma empresa seja calculada da mesma forma que a indenização devida por uma empresa a um(a) trabalhador(a); que a reincidência só se configura se a empresa cometer ato contra a mesma pessoa física; entre outros.<sup>60</sup>

Diante desses apontamentos, torna-se indispensável o estudo da temática voltado às trabalhadoras, razão pela qual o próximo capítulo se ocupará em analisar os danos às mulheres no ambiente de trabalho.

---

<sup>59</sup> FERNANDES, João Renda Leal. A lei nº 13.467/2017 e os danos morais trabalhistas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 76, p. 76-91, mar. 2019. p. 86.

<sup>60</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à lei 13.467/17**. São Paulo: LTr, 2017. p. 147.

### 3 OS DANOS À MULHER NO AMBIENTE DO TRABALHO

Conforme visto anteriormente, a temática do dano extrapatrimonial trabalhista sofreu grande alteração com a entrada em vigor da lei 13.467/2017. A fim de dar continuidade no estudo, o presente capítulo tratará especificamente sobre os danos sofridos pelas trabalhadoras. Para tanto, será feita uma exposição histórica do desenvolvimento da proteção legal ao trabalho da mulher e, após, uma análise estatística do atual contexto brasileiro do trabalho feminino. Por fim, haverá o estudo sobre alguns tipos de danos vividos pelas mulheres no âmbito laboral.

#### 3.1 A INSERÇÃO DA MULHER NO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

À época do início da colonização do Brasil, implementou-se um modelo social pautado na subordinação das mulheres aos homens. Durante o processo de urbanização do país, prevaleceu a ideia de que o trabalho produtivo não cabia à mulher, uma vez que a esposa deveria se ater às tarefas domésticas e ao cuidado dos filhos. A Independência e a Constituição de 1824 não foram suficientes para promover mudanças significativas em relação às mulheres, sendo que estas se mantiveram em situação de desigualdade, discriminação e exclusão social.<sup>61</sup>

As primeiras legislações que versaram sobre as relações de trabalho, como a Lei do Ventre Livre, Lei de Locações de Serviços de 1859 e o Código Comercial, ignoravam a força de trabalho das mulheres, visto que estas eram enxergadas como propriedades dos maridos.<sup>62</sup>

Com a abolição da escravidão, o trabalho passou a ser livre e assalariado, sendo executado também pelas mulheres. Nesse momento, destaca-se a figura da mulher colona, que conciliava o trabalho doméstico com as atividades da lavoura. No entanto, uma vez que este último era absorvido pelo trabalho familiar, de comando do marido, as mulheres não eram vistas como trabalhadoras individualizadas.<sup>63</sup>

No período industrial, a exploração exacerbada da força de trabalho feminina, chamada de “meia-força”, exercida em condições insalubres e perigosas, além das

---

<sup>61</sup> LAZZARIN, Helena Kugel. **A (des)proteção ao trabalho da mulher: as insuficiências legais e o tratamento igualitário no Brasil**. São Paulo: Novas Edições Acadêmicas, 2017. p. 13-18.

<sup>62</sup> *Ibidem*. p. 24-25.

<sup>63</sup> *Ibidem*. p. 25-26.

péssimas condições remuneratórias, deu origem à preocupação social, em diferentes países, em relação ao labor das mulheres. A busca por tutela estatal específica reflete o projeto de reivindicação da luta por igualdade. Nesse sentido, uma vez que as mulheres possuem condições particulares, especialmente a possibilidade da maternidade, necessário se faz o tratamento diferenciado, a fim de concretizar a igualdade entre sujeitos.<sup>64</sup>

No Brasil, o Decreto nº 21.417-A, de 1932, foi uma das primeiras normativas que versou sobre o trabalho da mulher, regulamentando o labor nos estabelecimentos industriais e comerciais. A legislação assegurava o direito ao descanso quatro semanas antes e quatro semanas após o parto, mediante a devida notificação ao empregador, bem como previa o recebimento de auxílio durante o afastamento, correspondente à metade dos salários da mulher, consoante a média dos últimos seis meses. Ainda, contava com dispositivos que tratavam sobre direitos em caso de aborto não criminoso, período de amamentação, entre outros, responsáveis por exercer forte influência no conteúdo do atual capítulo III da CLT, que se ocupa da proteção do trabalho da mulher.<sup>65</sup>

Apesar das garantias oferecidas pelo decreto, este proibia o trabalho noturno das mulheres, com algumas exceções, como as mulheres que trabalhavam em hospitais e sanatórios, ou quando a atividade era necessária para evitar a perda de matéria prima, por exemplo. Esta vedação restou mantida na redação original do art. 379 da CLT, sendo modificado somente com a lei 7.189, de 1984.<sup>66</sup>

Desde a sua promulgação, em 1943, a CLT já dispõe de normas específicas à tutela do trabalho da mulher. Seu art. 5º previa que “a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”. No entanto, uma vez que o dispositivo se deteve unicamente à equidade remuneratória, acabava por não englobar todas as dimensões da ideia de igualdade, bem como outros tipos de discriminação que poderiam ocorrer no âmbito laboral.<sup>67</sup>

---

<sup>64</sup> ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. O trabalho da mulher e o princípio da igualdade. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 79, n. 3, p. 46-62, jul./set. 2013. p. 50-52.

<sup>65</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 705-706.

<sup>66</sup> *Ibidem*. p. 706.

<sup>67</sup> HIGA, Flávio da Costa. VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Proteção ou discriminação? Passando a limpo algumas normas de tutela do trabalho da mulher. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 79, n. 4, p. 56-72, out./dez. 2013. p. 60-61.

Registra-se que a proteção do trabalho da mulher no ordenamento jurídico brasileiro sofre grande influência das normas internacionais. O Decreto 41.721/57 promulgou a Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho, cujo conteúdo prevê a igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor.<sup>68</sup> Ainda, a Convenção nº 103 da OIT foi promulgada pelo Decreto nº 58.820/66<sup>69</sup>. Denominada “amparo à maternidade”, afirma-se que o documento é uma das garantias mais importantes às trabalhadoras, uma vez que prevê direitos como descanso antes e depois do parto, amparo em casos de aborto, direito à amamentação, entre outros.<sup>70</sup>

Nesse sentido, o Decreto nº 229 de 1967 alterou a redação de alguns artigos da CLT, de forma que dispôs sobre direitos atinentes à maternidade, como no art. 392, 393 e 397. Todavia, havia proibição ao trabalho ordinário da mulher, acima de duas horas diárias (art. 374), assim como vedação ao trabalho noturno (art. 379).<sup>71</sup>

Ademais, no ano de 1983, entrou em vigor no Brasil, inicialmente através do Decreto Legislativo nº 93 e, depois, pelo Decreto nº 4.377/02, a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, aprovada em 1979 pela Organização das Nações Unidas. O documento visa combater a discriminação contra as mulheres nos mais variados âmbitos, dentre eles, o âmbito laboral, previsto no art. 11 da referida Convenção.<sup>72</sup>

A Constituição de 1988 considerou a proibição da discriminação como um direito fundamental, além de um dos objetivos fundamentais da República (art. 3º, IV). Ainda, o art. 4º estabelece a prevalência dos direitos humanos como um dos princípios das relações internacionais do Estado, o que permite a adoção de normas internacionais que versem contra a discriminação.<sup>73</sup>

---

<sup>68</sup> BRASIL. **Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957**. Promulga as Convenções Internacionais do Trabalho de nº 11, 12, 13, 14, 19, 26, 29, 81, 88, 89, 95, 99, 100 e 101, firmadas pelo Brasil e outros países em sessões da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho.

<sup>69</sup> BRASIL. **Decreto nº 58.820, de 14 de julho de 1966**. Promulga a Convenção nº 103 sobre proteção à maternidade.

<sup>70</sup> ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. O trabalho da mulher e o princípio da igualdade. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 79, n. 3, p. 46-62, jul./set. 2013. p. 53.

<sup>71</sup> BRASIL. **Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências.

<sup>72</sup> MALLETT, Estêvão. Igualdade, discriminação e direito do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 76, n. 3, p. 17-51, jul./set. 2010. p. 20-21.

<sup>73</sup> LAZZARIN, Sonilde Kugel; LAZZARIN, Helena Kugel. A (des)proteção ao trabalho da mulher: análise da normativa laboral brasileira. **Revista chilena de derecho y ciência política**. v. 10. n. 2. p. 09-34. dez. 2019. p. 17.

Também merece destaque o art. 5º, inciso I, da CF, que estabelece a igualdade de gênero, tanto em sua forma formal, quanto, principalmente, a material, bem como o inciso LXI, que prevê: “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais”. Desse modo, o texto constitucional estabelece que as normas antidiscriminação servem para, além de efetivar a igualdade material, “garantir o efetivo exercício dos demais direitos fundamentais”.<sup>74</sup>

Além disso, referente ao âmbito laboral especificamente, o art. 7º, inciso XX, da CF estabelece “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”, assim como o inciso XXX, preceitua a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”. Nesse sentido, as normas constitucionais representam significativo marco contra a discriminação, resultado da influência de diplomas internacionais e da luta de grupos feministas.<sup>75</sup>

A Constituição de 1988 também assegurou às mulheres o direito à licença-maternidade (art. 7º, XVIII). A CLT, por sua vez, dispõe sobre a proteção à maternidade do art. 391 a 400.<sup>76</sup>

Em 1989, a lei 7.855 foi responsável por revogar expressamente os arts. 374, 375, 378, 379, 380, 387 da CLT, que previam uma série de restrições ao trabalho da mulher, atualmente entendidas como discriminatórias, tais como: vedação ao trabalho extraordinário, ao trabalho noturno na indústria, proibição do exercício de atividades insalubres e perigosas, entre outras.<sup>77</sup>

Outrossim, removeu o art. 446 da CLT, que reforçava o papel da mulher como cuidadora do lar, dispondo sobre a possibilidade de o marido solicitar a extinção do contrato de trabalho da trabalhadora quando o emprego “atrapalhasse na execução dos afazeres domésticos”.<sup>78</sup>

---

<sup>74</sup> LAZZARIN, Sonilde Kugel; LAZZARIN, Helena Kugel. A (des)proteção ao trabalho da mulher: análise da normativa laboral brasileira. **Revista chilena de derecho y ciência política**. v. 10. n. 2. p. 09-34. dez. 2019. p. 17-18.

<sup>75</sup> *Ibidem*. p. 17-18.

<sup>76</sup> *Ibidem*. p. 23-24.

<sup>77</sup> MAEDA, Patrícia. Trabalho da mulher. p. 179-184 In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto (Orgs). Resistência II: defesa e crítica da justiça do trabalho. 1.ed. São Paulo: Expressão Popular, 2018. P. 179-180

<sup>78</sup> HIGA, Flávio da Costa; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Proteção ou discriminação? Passando a limpo algumas normas de tutela do trabalho da mulher. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 79, n. 4, p. 56-72, out./dez. 2013. p. 60-61.

A lei 9.799/99 inseriu o art. 373-A, dispositivo que impõe várias medidas que visam evitar a discriminação às mulheres, assim como permite a “adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres”.<sup>79</sup>

Em 2001, a lei 10.244 revogou expressamente o art. 376 da CLT, que vedava o trabalho extraordinário das mulheres, cujo principal fundamento era de ordem familiar e doméstica, tendo em vista que o labor além da jornada estipulada representava que a mulher teria menos tempo para cuidar do(s) filho(s) e da casa. A justificativa para a retirada do dispositivo foi de que já não refletia a realidade social, uma vez que as trabalhadoras normalmente realizam jornada prorrogada.<sup>80</sup>

A lei 10.421/02 permitiu, com a redação do art. 392-A, a extensão da licença-maternidade às trabalhadoras que adotarem ou obtiverem a guarda judicial de crianças. Até esta lei, o direito era negado a tais mulheres, por falta de previsão legal.<sup>81</sup>

Ainda, a lei nº 12.812, de 2013, acrescentou o art. 291-A na CLT, a fim de estabelecer a estabilidade provisória da gestante.<sup>82</sup>

A lei 13.467/2017 revogou o art. 384 da CLT, que dispunha sobre as trabalhadoras serem obrigadas a realizar descanso de 15 (quinze) minutos antes de iniciar eventual jornada extraordinária. Ainda, inseriu na CLT o § 6º do art. 461, prevendo multa a(o) empregado(a) discriminado(a) por motivo de sexo e/ou etnia, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência. No entanto, a medida não se mostra eficaz, uma vez que não considera o potencial econômico do empregador que violar o direito, além de não verificar a condição salarial do ofendido.<sup>83</sup>

Assim, considerando que a discriminação de gênero é algo presente na sociedade desde o início da colonização do Brasil, bem como que existem vários dispositivos legais que visam proteger o trabalho da mulher, torna-se fundamental

---

<sup>79</sup> LAZZARIN, Sonilde Kugel; LAZZARIN, Helena Kugel. op. cit. p. 18-19.

<sup>80</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 707-708.

<sup>81</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 712.

<sup>82</sup> BRASIL. **Lei nº 12.812, de 16 de maio de 2013**. Acrescenta o art. 391-A à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a estabilidade provisória da gestante, prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

<sup>83</sup> LAZZARIN, Sonilde Kugel; LAZZARIN, Helena Kugel. A (des)proteção ao trabalho da mulher: análise da normativa laboral brasileira. **Revista chilena de derecho y ciência política**. v. 10. n. 2. p. 09-34. dez. 2019. p.20-22.

analisar se tais normas são suficientes para coibir a discriminação de gênero no âmbito laboral. Desta forma, a seguir será realizada análise estatística sobre o atual contexto brasileiro do trabalho da mulher.

### 3.2 ANÁLISE ESTATÍSTICA DO ATUAL CONTEXTO DO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL

O relatório emitido pelo Fórum Econômico Mundial, que analisa as disparidades por gênero nas áreas de saúde, trabalho, educação e política, indica que o Brasil ocupa a 22<sup>a</sup> (vigésima segunda) posição no ranking geral de desigualdade por gênero, considerando os 25 (vinte e cinco) países que compõem a região da América Latina. Na análise mundial, o país se encontra no 92<sup>o</sup> (nonagésimo segundo) lugar entre os 153 (cento e cinquenta e três) países participantes.<sup>84</sup>

Apesar de todo aparato jurídico que visa proteger o trabalho da mulher, tais normas têm se mostrado insuficientes, razão pela qual as trabalhadoras ainda experienciam tratamentos desiguais e discriminatórios no âmbito laboral. A análise das relações trabalhistas a partir da discriminação por gênero demonstra que as mulheres estão em desvantagem em relação aos homens em diversos aspectos, como será visto a seguir, a partir dos dados estatísticos.<sup>85</sup>

O Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (RASEAM) expõe que a taxa de desocupação das mulheres é de 15% contra 11,2% dos homens. Também se verifica que os homens detêm maior índice de ocupação formal: 39,9%, enquanto o das mulheres é de 27,7%. Das mulheres ocupadas formalmente, 32,6% são brancas, ao passo que as mulheres negras ou pardas representam a menor parte — apenas 23,5%.<sup>86</sup>

Nesse sentido, o estudo do IBGE demonstra que as mulheres enfrentam maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho, uma vez que taxa de participação feminina, ou seja, o índice que mede a parcela da população que está

---

<sup>84</sup> WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Gender Gap Report 2020**. Comuna: World Economic Forum, 2020.

<sup>85</sup> LAZZARIN, Sonilde Kugel; LAZZARIN, Helena Kugel. A (des)proteção ao trabalho da mulher: análise da normativa laboral brasileira. **Revista chilena de derecho y ciência política**. v. 10. n. 2. p. 09-34. dez. 2019. p. 11-12.

<sup>86</sup> MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS. Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher - RASEAM 2017/2018**. Brasília, 2020. p. 18-19.

em idade de labor e efetivamente esteja trabalhando ou procurando trabalho e disponível para trabalhar, é de 54,5% e a dos homens 73,7%.<sup>87</sup>

Ademais, a divisão sexual do trabalho se apresenta como um fator decorrente e importante para a manutenção da relação social entre os sexos. Orientada pela ideia de que há “trabalhos femininos” e “trabalhos masculinos” (princípio da separação), assim como a noção de que o trabalho de um homem possui maior valor do que o de uma mulher (princípio hierárquico), essa forma de divisão do trabalho, encontrada em todas as sociedades, demonstra como característica a prioridade de inserção dos homens na esfera produtiva, assim como em funções de maior relevância social, cabendo às mulheres a esfera reprodutiva. Ainda, embora as relações sociais mudem ao decorrer do tempo, o que permanece é “a distância entre os grupos de sexo”.<sup>88</sup>

Nessa perspectiva, o RASEAM 2017/2018 demonstra que as mulheres comumente ocupam cargos que condizem com os papéis socialmente atribuídos, tais como educação, saúde e serviços sociais e serviços domésticos. Os homens, por outro lado, prevalecem em áreas como agricultura e pecuária, indústria, construção, entre outros.<sup>89</sup>

Outrossim, o trabalho assalariado das mulheres não retira delas a responsabilidade pela realização das atividades domésticas, estando, assim, duplamente encarregadas: pelo trabalho remunerado e pelo não-remunerado. Dessa forma, “o ingresso de mulheres no mundo do trabalho remunerado não representa, portanto, uma automática transformação dos atributos e papéis tradicionais masculinos e femininos”.<sup>90</sup>

Registra-se que a jornada total das mulheres, na área urbana, é de, em média, 53,6 horas contra 50,8 dos homens. Na área rural, fala-se em 50,6 horas para

---

<sup>87</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Estatísticas de Gênero: indicações sociais das mulheres no Brasil. **Estudos e Pesquisas - Informação Demográfica e Socioeconômica**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 38, 2021.

<sup>88</sup> HIRATA, Helena. KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Caderno de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. p.599-600.

<sup>89</sup> MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS. Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher - RASEAM 2017/2018**. Brasília, 2020. p. 20.

<sup>90</sup> DANIEL, Camila. O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. **O Social em Questão**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 26, p. 323-344, 2011. p. 228-230.

mulheres e 47,7 para homens. Ou seja, a média de trabalho dos homens é menor em ambos casos.<sup>91</sup>

A análise específica do tempo despendido com tarefas domésticas e/ou cuidados, em 2017, pelas pessoas ocupadas, demonstrou que mulheres dedicaram a média de 18,2 horas semanais, enquanto os homens gastaram 10,3 horas, em média<sup>92</sup>. Em 2019, a diferença entre os polos foi de quase o dobro: as mulheres apresentaram a média de 21,4 horas em afazeres domésticos ou cuidados de pessoas, ao passo que os homens dedicaram, em média, 11 horas. A taxa é maior ainda considerando o recorte de cor ou raça: mulheres negras ou pardas registraram a média de 22,0 horas semanais, enquanto as mulheres brancas demonstraram a média de 20,7 horas.<sup>93</sup>

Além disso, o estudo do IBGE mostrou que a presença de filhos de até 3 anos residindo no mesmo domicílio é um fator relevante a se considerar quando da análise do índice de ocupação das mulheres entre 25 e 49 anos. Enquanto aquelas que não possuem filhos nessa faixa etária apresentaram taxa de ocupação de 67,2% (sessenta e sete vírgula dois por cento), as que possuíam demonstraram percentual de 54,6%.<sup>94</sup>

Apesar de as mulheres, em média, terem um nível de instrução mais alto do que os homens<sup>95</sup>, aponta-se que elas ainda ganham menos, assim como ocupam menos cargos gerenciais do que eles.

O valor da hora de trabalho dos homens tem como média R\$ 14,39 (quatorze reais e trinta e nove centavos), ao passo que as mulheres ganham, em média, R\$ 12,45 (doze reais e quarenta e cinco centavos), diferença que se acentua conforme maior for o grau de escolaridade.<sup>96</sup> Em 2019, a diferença remuneratória manteve-se, apresentando o índice de que as mulheres ganharam 77,7% ou pouco mais de  $\frac{3}{4}$  do

---

<sup>91</sup> MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS. Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher - RASEAM 2017/2018**. Brasília, 2020. p. 22.

<sup>92</sup> *Ibidem*. p. 18.

<sup>93</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Estatísticas de Gênero: indicações sociais das mulheres no Brasil. **Estudos e Pesquisas - Informação Demográfica e Socioeconômica**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 38, 2021. p. 03.

<sup>94</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Estatísticas de Gênero: indicações sociais das mulheres no Brasil. **Estudos e Pesquisas - Informação Demográfica e Socioeconômica**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 38, 2021. p. 03.

<sup>95</sup> *Ibidem*. p. 05.

<sup>96</sup> MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS. Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher - RASEAM 2017/2018**. Brasília, 2020. p.21.

valor recebido pelos homens, sendo que a diferença salarial aumenta nos grupos que possuem rendimentos maiores, como diretores, gerentes e profissionais das ciências e intelectuais.<sup>97</sup>

Ainda, outro estudo do IBGE demonstra que as mulheres ganham menos do que os homens em todos os cargos analisados pela pesquisa, sendo a maior diferença verificada na categoria “gerentes de comércios atacadistas e varejistas”, cujo percentual médio de recebimento das mulheres é de 66% em relação ao recebido pelos homens.<sup>98</sup>

Sobre os cargos gerenciais, os homens ocupam 62,6%, enquanto as mulheres estão presentes em 37,4%, sendo a maior diferença encontrada entre homens e mulheres da raça ou cor branca, bem como acentuada quando considerada as faixas etárias mais elevadas.<sup>99</sup>

Dessa forma, resta evidente que o aparato normativo não é suficiente para eliminar a discriminação de gênero no âmbito laboral, de forma que as mulheres ainda experienciam dificuldades de inserção, permanência e crescimento no mundo do trabalho. Sendo assim, a seguir será abordado sobre os danos praticados contra as trabalhadoras no ambiente laboral.

### 3.3 OS DANOS PRATICADOS CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

Conforme visto, as legislações existentes não são o bastante para frear a desigualdade e a discriminação às mulheres. Além das situações abordadas, o público feminino está mais sujeito a certos tipos de danos ocasionados no ambiente de trabalho.

O estudo realizado com 1.500 (mil e quinhentas) pessoas demonstra que 76% das trabalhadoras entrevistadas já sofreram violência e assédio no ambiente laboral, ao passo que essas situações foram vivenciadas por 68% dos homens. Quando as

---

<sup>97</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Estatísticas de Gênero: indicações sociais das mulheres no Brasil. **Estudos e Pesquisas - Informação Demográfica e Socioeconômica**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 38, 2021. p.04.

<sup>98</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua 2018: diferença do rendimento do trabalho de mulheres e homens nos grupos ocupacionais**. 2018.

<sup>99</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Estatísticas de Gênero: indicações sociais das mulheres no Brasil. **Estudos e Pesquisas - Informação Demográfica e Socioeconômica**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 38, 2021. p. 09.

ocorrências foram comparadas por gênero, uma das maiores discrepâncias aparecem na categoria “recebeu de pessoas do sexo oposto convites para sair ou insinuações constrangedoras”: 39% das mulheres passaram por isso, contra 9% dos homens.<sup>100</sup>

Segundo o Ministério Público do Trabalho:

[...] o assédio sexual muitas vezes implica discriminação, o que pode ter como alvo o trabalhador que pertence a algum grupo minoritário ou vulnerável. Como em grande parte dos ambientes de trabalho as mulheres ainda são minoria ou fazem parte das carreiras menos valorizadas e inferiores hierarquicamente, acabam sendo vítimas frequentes. É preciso reconhecer que grande parte do assédio sexual praticado possui forte fator de gênero em sua essência.<sup>101</sup>

Afirma-se que “o assédio no trabalho é um tema responsável, nos últimos tempos, por verdadeiras epidemias de doenças emocionais e psiquiátricas”.<sup>102</sup> O estudo do Ministério da Previdência Social demonstrou que as mulheres constituem o maior público abrangido pelos benefícios acidentários concedidos na categoria de doenças emocionais e comportamentais (CID F).<sup>103</sup>

Ademais, leciona Alice Monteiro de Barros que não é incomum que o empregador pesquise sobre a vida da trabalhadora no momento da admissão ou durante a contratualidade, a fim de obter informações sobre a vida marital e, principalmente, sobre eventual estado gravídico. Essa conduta representa violação ao princípio constitucional de não discriminação, bem como uma violação ao direito à intimidade da trabalhadora, de tal forma que, se comprovada a prática, será devido o dano moral.<sup>104</sup>

A relação do trabalho e maternidade perpassa a vida de mulheres de todas as áreas. Para as ligadas à área acadêmica, por exemplo, um estudo realizado durante a pandemia do COVID-19 demonstrou que as mulheres, especialmente as negras e as que possuem filhos, foram as que tiveram a produtividade mais afetada. Elas

---

<sup>100</sup> INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO; INSTITUTO LOCOMOTIVA. **Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho: relatório de pesquisa quantitativa**. 2020.

<sup>101</sup> MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **Assédio Sexual no Trabalho: perguntas e respostas**. Brasília, 2017. p. 18.

<sup>102</sup> LAZZARIN, Sonilde Kugel; LAZZARIN, Helena Kugel. A (des)proteção ao trabalho da mulher: análise da normativa laboral brasileira. **Revista chilena de derecho y ciência política**. v. 10. n. 2. p. 09-34, dez. 2019. p. 16.

<sup>103</sup> MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (MPS). **2º boletim quadrimestral sobre benefícios por incapacidade**. Brasília, 2015.

<sup>104</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 728.

constituíram o público que menos conseguiu trabalhar remotamente, cumprir os prazos para solicitação de bolsas e/ou submissão de relatórios, bem como de artigos científicos.<sup>105</sup>

Como reflexo da discriminação que ocorre nos demais âmbitos sociais, destaca-se as situações danosas enfrentadas no aspecto laboral pelas mulheres transexuais e travestis. Uma vez que a população transgênero já vivencia os obstáculos próprios à permanência na escola e, posteriormente, à entrada em cursos superiores, torna-se mais difícil a inserção destas pessoas no mundo do trabalho formal, restando-lhes os subempregos como forma de obter o sustento. Ainda, experienciam, desde a fase de recrutamento, o preconceito dos selecionadores, referente aos seus nomes sociais e características físicas que diferem do nome constante nos documentos. Não obstante isso, quando conseguem um emprego formal, essas pessoas estão sujeitas a passarem por situações vexatórias produzidas por colegas e superiores hierárquicos.<sup>106</sup>

A título exemplificativo, cita-se a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, de relatoria da desembargadora Thais Verrastro de Almeida<sup>107</sup>. No caso em questão, a reclamada, apesar de ser informada no momento da contratação sobre a característica de transexualidade da trabalhadora, não respeitou o nome social da mesma, uma vez que o crachá, o e-mail e login institucionais foram registrados com o nome de nascimento da operária, o que lhe causou enorme constrangimento. Desse modo, mostrou-se devida a indenização por dano moral, cuja ementa do acórdão restou assim redigida:

DANO MORAL. INOBSERVÂNCIA DO NOME SOCIAL. É consabido que a pessoa transexual enfrenta discriminação e estigma generalizados na sociedade, inclusive no acesso ao trabalho, em razão da identidade de gênero. Deste modo, o respeito ao nome social ou o direito à alteração do nome civil, além de assegurar a dignidade da pessoa humana, concretiza os direitos fundamentais à identidade de gênero, ao livre desenvolvimento da personalidade e à não discriminação.

---

<sup>105</sup> PARENT IN SCIENCE. **Produtividade acadêmica durante a pandemia: Efeitos de gênero, raça e parentalidade**. 2020.

<sup>106</sup> DIAS, Jossiani Augusta Honório; BERNARDINELI, Muriana Carrilho. O transexual e o direito de acesso ao mercado de trabalho: do preconceito à ausência de oportunidades. **Revista de Gênero, Sexualidade e Direito**, Curitiba, v. 2, n. 2, p. 243–259, 2016. p. 252-253.

<sup>107</sup> SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário 1000941-82.2019.5.02.0034**. Recorrente: Teleperformance CRM S.A. Recorrido: Isabella Santos. Relator: Desª. Thais Verrastro de Almeida. 04 jun. 2020.

No mesmo sentido, as mulheres lésbicas são suscetíveis à discriminação em virtude da orientação sexual. Tendo como exemplo decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, restou deferida indenização à reclamante que sofreu, reiteradamente, dos seus colegas de trabalho, constrangimento devido ao fato de ser homossexual, sendo chamada de “homenzinho” e “machinho”.<sup>108</sup> Em outra decisão do mesmo Tribunal, entendeu-se pertinente a manutenção da justa causa aplicada ao reclamante que, juntamente com demais empregados da reclamada, divulgou vídeo em que discriminavam e debochavam de outra colega, “dizendo que era lésbica e citavam que ‘pegariam a mesma de jeito para aprender a gostar de homens’”.<sup>109</sup>

Os sindicatos também são espaços que por vezes reproduzem a desigualdade entre gêneros, uma vez que, historicamente, sua composição e forma de atuação são majoritariamente masculinas. A ausência de normas coletivas que versem sobre questões particulares às trabalhadoras é reflexo da noção de que estas são demandas secundárias frente às demandas comuns da classe. Nesse contexto, o afastamento das trabalhadoras da luta sindical impossibilita de atuarem no espaço público, assim como de fazerem uso do poder normativo dos sindicatos, a fim de inserir garantias ao trabalho das mulheres.<sup>110</sup>

Assim sendo, resta demonstrado que as mulheres estão sujeitas a sofrerem certos tipos de danos simplesmente pelo fato de serem mulheres. Diante desse contexto, imperiosa se faz a análise de como esses danos são tratados pela Justiça Trabalhista, razão pela qual o próximo capítulo se ocupará de tal estudo jurisprudencial.

---

<sup>108</sup> RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário 0020709-76.2017.5.04.0017**. Recorrentes: Daniele Bueno Loreto, Conjunto Comercial Orel LTDA. Recorridos: Daniele Bueno Loreto, Conjunto Comercial Orel LTDA. Relator: Desª Simone Maria Nunes. 08 jun. 2020.

<sup>109</sup> RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo 0020076-29.2020.5.04.0771**. Recorrente: Clodori Maria Vedoy. Recorridos: Sulclean Servicos de Seguranca LTDA, Simonsen Assessoria e Participações LTDA. Relator: Desª Simone Maria Nunes. 08 out. 2020.

<sup>110</sup> VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Sindicato e gênero no Brasil: a dificuldade de inserção de pautas das trabalhadoras nos instrumentos coletivos. p. 277-299. *In*: MASSONI, Júlio; COLUMBI, Francesca (org.). **Sindicatos e Autonomia Privada Coletiva: perspectivas contemporâneas**. 1. ed. São Paulo: Almedina, 2017. p. 277-284.

## 4 A TARIFAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL PRATICADO CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

Consoante abordado no capítulo anterior, as trabalhadoras estão mais propensas a experienciarem algumas situações danosas, reflexo da discriminação de gênero. Nesse sentido, o presente capítulo fará a análise de como o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região decide sobre tais danos. Será realizada a análise de decisões proferidas antes e depois da entrada em vigor da lei 13.467/2017, bem como considerações críticas sobre a tarifação inserida na matéria.

### 4.1 ANÁLISE DE ALGUMAS DECISÕES JUDICIAIS PROFERIDAS ANTES DA LEI 13.467/2017

Em decisão proferida pela 6ª Turma do TRT4<sup>111</sup>, manteve-se a decisão do juiz singular, que condenou a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral, porquanto restou comprovada a alegação de que a parte autora laborou durante o período que deveria estar gozando de licença maternidade. Assim, considerando que a reclamante foi privada do convívio com seu filho nos primeiros meses de vida e, principalmente, visando à não-reiteração da prática pela empresa, arbitrou-se indenização nos seguintes termos:

Em suma, considerando que a prática da reclamada não pode ser tolerada, impõe-se a condenação ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 2.520,00, equivalente a três remunerações da reclamante, a fim de que se atinja caráter pedagógico com a decisão, sem importar em enriquecimento sem causa da reclamante.

A 1ª Turma, em sessão de julgamento realizado em outubro de 2015, julgou o improcedente o recurso da ordinário da reclamada, que visava, dentre outros pedidos, afastar a condenação ao pagamento de indenização por danos morais<sup>112</sup>.

---

<sup>111</sup> RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário 0000656-12.2014.5.04.0104**. Relatora: Desª. Maria Cristina Schann Ferreira. 12 ago. 2015

<sup>112</sup> RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário 0000370-84.2013.5.04.0131**. Redator: Des. Marçal Henri dos Santos Figueiredo. 20 out. 2015.

Restou comprovado no processo que a reclamante sofreu assédio moral, uma vez que, em sendo a única mulher do seu setor, composto por oito funcionários, estava submetida às atitudes machistas advindas do seu superior hierárquico. A prova testemunhal indicou que o referido gestor proferiu afirmações “dizendo que esse tipo de serviço na rede não era para a reclamante”, bem como por vezes deixava a parte autora sem trabalho, como forma de castigá-la. Ainda, para trabalhos que deveriam ser realizados em dupla, por conta do esforço físico, o chefe proibia a companhia da autora de ajudá-la, de modo a dificultar o trabalho. Por fim, afirmou-se, ainda, que o superior se referia à reclamante pelo termo de “biscate”.

A partir disso, a magistrada de origem arbitrou indenização no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), considerando a capacidade econômica do ofensor e da pessoa ofendida, além da gravidade dos fatos. O Tribunal entendeu adequada a condenação, porquanto o *quantum* “observou o caráter punitivo e pedagógico que a punição deve cumprir na espécie”.

Em outro processo que versou sobre assédio moral<sup>113</sup>, julgado março de 2016, entendeu-se pela minoração da indenização arbitrada pelo juiz singular, no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), para R\$ 30.000,00 (trinta mil reais). No referido processo, a reclamante foi vítima de racismo por parte da gerente da reclamada, que impediu a parte autora de realizar a conferência do setor de produtos mais caros da loja, pois temia que se repetisse fato de 2012, qual seja, um roubo, assim como determinou que o inventário do restante do estabelecimento fosse realizado de forma supervisionada, por desconfiança pelo fato da trabalhadora ser negra. Assim, a prova testemunhal deu conta de comprovar a discriminação racial sofrida, e a redução restou assim fundamentada:

Considerando a situação narrada nos autos e a humilhação a que foi submetida a autora, pode-se afirmar que a lesão em análise é grave. Ademais, a reclamada é empresa de grande porte. Entretanto, atendendo aos critérios de razoabilidade e proporcionalidade, bem como aos limites do pedido inicial, julgo adequado reduzir o montante indenizatório de R\$ 50.000,00 para R\$ 30.000,00.

Ademais, em sessão de julgamento ocorrida em outubro de 2016, proveu-se parcialmente o recurso ordinário da reclamante no processo 0020617-

---

<sup>113</sup> RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário 0000639-07.2013.5.04.0008**. Redator: Des. Cláudio Antônio Cassou Barbosa. 01 mar. 2016.

94.2014.5.04.0020<sup>114</sup>, com o reconhecimento ao direito à indenização por danos morais por assédio sexual.

No caso em questão, o superior hierárquico da parte autora agarrou-a, à força, em momento que estavam sozinhos, e a beijou duas vezes, ocasião ocorrida após diversas outras situações em que a reclamante havia sido importunada pelo subgerente, que rotineiramente realizava convites para encontros íntimos e comentários referentes aos atributos físicos da autora. Após o ocorrido, a reclamada decidiu apenas pela transferência do assediador para outra unidade. A autora, diante da violência sofrida e da falta de punição do ofensor, entrou em um quadro de depressão, necessitando se afastar do trabalho e tendo benefício previdenciário concedido, na modalidade acidentária. Ainda, obteve-se a informação de que o referido subgerente foi demitido da reclamada, cerca de dois anos após os fatos narrados pela reclamante, em razão da prática de assédio sexual contra outras subordinadas.

Diante do reconhecimento da prática do assédio moral contra a parte autora, arbitrou-se indenização considerando as particularidades do caso, tais como extensão do dano, capacidade econômica do ofensor, o afastamento previdenciário, a falta de punição por parte da empresa, entre outros, todos dentro dos parâmetros da razoabilidade, de modo que o valor fixado não gerasse enriquecimento ilícito à parte autora, mas também não fosse ínfimo a ponto de não punir o agente do dano.

Nesse sentido, assim restou a decisão:

[...] considerando a gravidade dos fatos, as consequências para a reclamante, inclusive com longo afastamento do trabalho em razão de depressão, bem como a conduta da reclamada ao não punir o ofensor, entendo adequado o valor de R\$8.000,00, que corresponde a aproximadamente a 5 vezes a remuneração da reclamante no mês de julho de 2013.

Diante do exposto, é possível notar que, apesar de não vigorar a tarifação prevista na lei 13.467/2017, algumas decisões já consideravam o salário da trabalhadora como parâmetro para a indenização, juntamente com critérios de razoabilidade e proporcionalidade. Assim, é necessária a análise crítica sobre esse modo de fixar a reparação, conforme será feito adiante.

---

<sup>114</sup> RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário 0020617-94.2014.5.04.0020**. Recorrente: Francelise Ramos Marinho. Recorrido: Lojas Colombo S.A. Comércio de Utilidades Domésticas. Relator: Des. João Batista de Matos Danda. 26 out. 2016.

## 4.2 AS CRÍTICAS À TARIFICAÇÃO DA INDENIZAÇÃO PELO DANO EXTRAPATRIMONIAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

A previsão de tarifação dos danos extrapatrimoniais oriundos das relações de trabalho foi um dos pontos que mais gerou debates dentre as alterações e inovações trazidas pela lei 13.467/2017. A disciplina acarretou questionamentos sobre a constitucionalidade dos dispositivos que versam sobre o modo de fixar a indenização por dano moral, tendo sido apresentada ao Supremo Tribunal Federal (STF) a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6082, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria; a de nº 5870, de responsabilidade da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho; e a de nº 6069, do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil.<sup>115</sup>

Nesse viés, registra-se que a verificação da constitucionalidade de dispositivos que impõem limites mínimos e máximos para a fixação da indenização por dano moral já foi objeto de debate do STF, em especial na ocasião em que restou determinada a inconstitucionalidade da lei 5250/67 (Lei de Imprensa). Desse modo, é possível afirmar que as previsões inseridas a partir do art. 223-G da CLT são inconstitucionais, uma vez que a jurisprudência brasileira já firmou entendimento nesse sentido. No entanto, caso haja a superação dos precedentes acima, fala-se “que há outros óbices constitucionais insuperáveis para a manutenção do sistema instituído pelo legislador”.<sup>116</sup>

Como visto anteriormente, a Constituição de 1988 foi responsável por conferir ampla tutela ao dano moral. Segundo Sonilde Kugel Lazzarin, a tarifação imposta pela lei 13.467/2017 afronta o princípio da isonomia e da reparação integral, porquanto não está de acordo com o art. 5º, caput, da CF, assim como com o art. 5º, V e X, da CF. Além disso, considerando, ainda, o art. 3º, III, da CF, torna-se inadmissível o tratamento discriminatório na indenização de danos, tendo em vista o sistema axiológico constitucional. Assim, a autora afirma que não há como limitar o tratamento

---

<sup>115</sup> **Confederação questiona regras da Reforma Trabalhista sobre reparação por dano moral.** STF, 2019.

<sup>116</sup> CASAGRANDE, Cássio. A reforma trabalhista e a inconstitucionalidade da tarifação do dano moral com base no salário do empregado. **Revista jurídica da Escola Superior de Advocacia da OAB-PR**, Curitiba, v. 2, n. 3, 2017. não paginado.

do dano moral ao que está previsto na lei ordinária, tendo em vista todo aparato concedido à temática pela Constituição.<sup>117</sup>

Em complemento, leciona-se que a tarifação contida no art. 223-G, § 1º, incisos I ao IV, da CLT, não prevalece sobre o princípio constitucional de proporcionalidade-razoabilidade, servindo apenas como parâmetro para os valores fixados pelo(a) magistrado(a) a título de indenização.<sup>118</sup>

O autor Cássio Casagrande afirma que a tarifação baseada no salário do(a) trabalhador(a) traz uma relação de proporcionalidade entre a dignidade da pessoa trabalhadora e o seu valor no mercado de trabalho, ou seja, quanto menor o salário, menor o nível de proteção legal conferida à pessoa, o que, evidentemente, afronta o art. 5º, I, da CF, que dispõe sobre a igualdade perante a lei.<sup>119</sup>

Ainda, expõe-se que a inobservância do princípio da igualdade causará humilhação e discriminação da pessoa ofendida, tendo em vista que a reparação fundada no valor do salário não é capaz de responder adequadamente a uma violação da essência da dignidade humana.<sup>120</sup>

A autora Regina Stela Corrêa Vieira registra que o critério de tarifação adotado reflete a ideia de que a Justiça do Trabalho funciona como uma “loteria do dano moral”, sendo a parametrização uma forma de garantir a previsibilidade jurídica sobre as questões que envolvam indenização por dano moral, com o objetivo de resguardar a circulação e o acúmulo de capital.<sup>121</sup>

Assim, resta exposto que a tarifação inserida pela lei 13.467/2017 é considerada inconstitucional por parte da doutrina, de modo que se mostra importante o estudo jurisprudencial das decisões proferidas em vigência dessa lei, como será feito a seguir.

---

<sup>117</sup> LAZZARIN, Sonilde Kugel. Inconstitucionalidades e incongruências da lei 13.467/2017 relativamente ao dano extrapatrimonial. In: AZEVEDO, André Jobim de (org.). **Reforma Trabalhista - Desafio Nacional**. 1. ed. Porto Alegre: LexMagister, 2018. p. 324–346.

<sup>118</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à lei nº 13.467/2017**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 146.

<sup>119</sup> CASAGRANDE, Cássio. A reforma trabalhista e a inconstitucionalidade da tarifação do dano moral com base no salário do empregado. **Revista jurídica da Escola Superior de Advocacia da OAB-PR**, Curitiba, v. 2, n. 3, 2017. não paginado.

<sup>120</sup> LAZZARIN, Sonilde Kugel. Inconstitucionalidades e incongruências da lei 13.467/2017 relativamente ao dano extrapatrimonial. In: AZEVEDO, André Jobim de (org.). **Reforma Trabalhista - Desafio Nacional**. 1. ed. Porto Alegre: LexMagister, 2018. p. 324–346.

<sup>121</sup> VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Em que medida é adequado estabelecer um regime tarifado para a indenização por dano extrapatrimonial?. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 84, n. 2, p. 268–275, 2018. p. 271.

### 4.3 ANÁLISE DE ALGUMAS DECISÕES JUDICIAIS PROFERIDAS APÓS A LEI 13.467/2017

Em decisão proferida pela 9ª Turma do TRT4<sup>122</sup>, restou comprovado que a reclamante sofreu assédio sexual. A parte autora, que exercia o cargo de caixa, recebeu promoção do seu superior hierárquico e, em 2018, passou a exercer cargo de gestão. No entanto, a partir da alteração de função e de estabelecimento, a parte autora passou a ser assediada por seu gestor, que enviava mensagens para o WhatsApp da autora com comentários aos atributos físicos da mesma, além de solicitar fotos sem roupas e a constranger no local de trabalho. Tendo em vista a recente situação de promoção, a parte autora não reportou a conduta inadequada do seu superior, por medo de ser despedida, o que gerou "fofocas nas lojas e na equipe de trabalho", abalando emocionalmente a autora.

Diante desse contexto, a juíza de origem fixou o valor de R\$30.000,00 a título de indenização por danos morais, tendo em vista a natureza gravíssima da conduta ofensiva e os parâmetros estabelecidos pelo art. 223-G, § 1º, IV, da CLT. O Tribunal, no entanto, entendeu ser devida a redução do valor indenizatório, tendo disposto o seguinte:

[...] Assim, arbitra-se tal indenização com base em seu caráter pedagógico e no padrão salarial percebido pelo empregado. Levando-se em conta os seguintes fatores como a duração do contrato de trabalho de 24-10-2016 a 06-03-2019, o valor da última remuneração (R\$ 1.252,00), e a repercussão das mensagens enviadas pelo gerente, entende-se que o valor arbitrado pelo juízo de origem no importe de R\$ 30.000,00 (tinta mil reais), não está em consonância com aqueles arbitrados por este colegiado, determinando-se, assim, a redução para a quantia de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

No processo nº 0020289-22.2018.5.04.0701, julgado pelo TRT da 4ª Região, a parte autora teve deferido seu pedido de dano moral, uma vez que restou comprovado que o superior hierárquico se dirigia aos seus subordinados de forma desrespeitosa e humilhante. A reclamante laborou de setembro de 2015 a março de 2018, e, à época da rescisão contratual, exercia o cargo de gerente administrativa, função esta que a

---

<sup>122</sup> RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista 0020456-45.2019.5.04.0332**. Recorrentes: Luana Najara Willelberg Severo, Comércio de Medicamentos Brair LTDA. Recorridos: Comércio de Medicamentos Brair LTDA, Luana Najara Willelberg Severo. Relator: Des. João Alfredo Borges Antunes de Miranda. 22 set. 2020.

colocava em contato direto com o sócio da reclamada. Este último, conhecido por seu comportamento irritadiço e explosivo, rotineiramente extrapolava seu poder diretivo ao xingar e humilhar seus subordinados, tendo, inclusive, veiculado mensagens em aplicativo de WhatsApp e e-mail com expressões como "débil mental", "pessoas déficit de atenção [sic]".

Dessa forma, sendo a reclamante uma das empregadas vítimas de tal conduta habitual do sócio, arbitrou-se a indenização levando em consideração o disposto no art. 223 da CLT, de modo que, sendo a lesão classificada como de natureza média, e sendo o último salário da trabalhadora no valor de R\$ 1.740,96, deu-se como devido a título de reparação o valor de R\$ 8.000,00.<sup>123</sup>

Ainda, nos autos de nº 0020743-81.2018.5.04.0028<sup>124</sup>, foi demonstrado que a reclamante, mulher negra, cujo cargo era o de fiscal de higienização, foi obrigada a retirar suas tranças, recebidas de presente do marido, a pedido da reclamada. A empresa já havia solicitado o mesmo às outras funcionárias negras que compunham a equipe que a autora coordenava, em evidente demonstração de discriminação racial, conforme restou afirmado no parecer do Ministério Público do Trabalho, uma vez que inexistia motivo objetivo para a solicitação de retirada do penteado.

Desse modo, o juízo de origem arbitrou indenização no valor de R\$ 16.430,00, equivalente a 10 (dez) vezes o último salário contratual da autora, a título de danos morais. Entretanto, a 6ª Turma entendeu ser pertinente a minoração do *quantum* indenizatório, fixando-o em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), considerando que “fica a cargo do Julgador a atribuição do valor em função do contexto social, da situação econômica do ofensor, do prejuízo sofrido pela vítima e das demais variantes do caso concreto”, além das funções atribuídas à indenização.

Diante dos casos exemplificativos, nota-se que a tarifação inserida pela lei 13.467/2017 acaba por prejudicar as mulheres, uma vez que o salário aparece como base para minoração do valor fixado a título de indenização.

---

<sup>123</sup> RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário 0020289-22.2018.5.04.0701**. Recorrente: SIGESC – Sistemas de Gestão de Convênios EPP. Recorrido: Keila Cristina Pereira. Relator: Janney Camargo Bina. 30 out. 2020.

<sup>124</sup> RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário 0020743-81.2018.5.04.0028**. Recorrente: Deise Tatiane dos Santos. Recorrido: Porto Shop S.A. Relator: Desª. Maria Cristina Schann Ferreira. 26 nov. 2020.

## 5 CONCLUSÃO

A presente monografia analisou a tarifação dos danos extrapatrimoniais originados das relações de trabalho, inserida pela lei 13.467/2017, a partir da ótica da proteção ao trabalho da mulher. Uma vez que a referida lei prevê que a indenização seja fixada com base no último salário contratual percebido pela pessoa ofendida, mostrou-se fundamental a análise de como essa disposição pode afetar as trabalhadoras, historicamente vítimas da discriminação de gênero no âmbito laboral, que gera, entre outras situações, a disparidade salarial entre homens e mulheres.

Primeiramente, viu-se que para a configuração da responsabilidade civil, prevista no ordenamento jurídico brasileiro tanto na modalidade subjetiva, quanto objetiva, é necessária a ocorrência de um dano, podendo este ser material ou extrapatrimonial, também chamado de dano moral. Este último, compreende-se como a lesão aos direitos de personalidade, direitos estes inerentes à dignidade humana. Ainda, restou evidente que a Constituição de 1988 regula amplamente a matéria, assim como dispõe sobre a proteção à saúde e ao meio ambiente do trabalho, de forma que violações a esses aspectos constituem dano extrapatrimonial trabalhista.

Em continuidade, viu-se que a lei 13.467/2017 inseriu, através do Título II-A, dispositivos que regulam a reparação dos danos morais trabalhistas de maneira muito diversa ao que é aplicado nas demais áreas do Direito, com a finalidade transparente de favorecer a classe empregadora. Desse modo, verificou-se que, além do objetivo de afastar a incidência do direito comum e principalmente, das disposições constitucionais, de forma a prejudicar as indenizações fixadas pela Justiça do Trabalho, a normativa adicionada pela referida lei incorre, em diversos pontos, em inconstitucionalidades, principalmente quanto à tarifação criada.

Ademais, quanto ao trabalho da mulher, estudou-se que o público feminino está sujeito à discriminação de gênero desde o início da colonização do Brasil, sendo que, mesmo após a criação de normas atinentes ao trabalho da mulher, é possível notar a divisão sexual do trabalho.

Como efeito, verificou-se que as mulheres enfrentam maiores dificuldades de inserção e permanência no mercado de trabalho e, quando empregadas, geralmente são direcionadas às áreas ligadas aos papéis de gênero, como educação, saúde e serviços domésticos. Ainda, ocupam menos cargos de gestão do que os homens, bem como recebem menor remuneração do que eles em todos os cargos analisados.

Também foi possível notar que as mulheres sofrem mais com determinadas situações ensejadoras de reparação por dano moral, tais como as que envolvem assédio sexual.

Outrossim, a partir da análise jurisprudencial, houve o registro que, mesmo nas decisões proferidas antes entrada em vigor da lei 13.467/2017, já havia a consideração do salário da trabalhadora como critério a ser ponderado no momento de fixação da indenização, de forma que, após o início de aplicação da referida lei, a tarifação serviu, em especial, para diminuição do *quantum* indenizatório. Ainda, viu-se que esse critério adicionado é flagrantemente inconstitucional, violando o princípio da isonomia.

Dessa forma, tendo em vista o conteúdo abordado no presente trabalho, conclui-se que a tarifação prevista a partir da lei 13.467/2017, ao dispor sobre a indenização por dano extrapatrimonial baseada no último salário contratual recebido pelo(a) trabalhador(a), além de ser inconstitucional e discriminar a classe trabalhadora, contribui, ainda, para a discriminação das mulheres em relação aos homens, porquanto elas estão mais sujeitas a experienciar situações danosas cuja reparação por dano moral será necessária, além do fato de receberem remuneração inferior, o que afetará diretamente o valor recebido a título de indenização.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. O trabalho da mulher e o princípio da igualdade. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília**, v. 79, n. 3, p. 46-62, jul./set. 2013. p. 50-52. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/50034/003\\_araujo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/50034/003_araujo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 2 abr. 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. Responsabilidade civil do empregador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, Porto Alegre, v. 1, n. 15, p. 59–68, 2005. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/81699/2005\\_barzotto\\_luciane\\_responsabilidade\\_civil.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/81699/2005_barzotto_luciane_responsabilidade_civil.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 28 fev. 2021.

BERTOTTI, Monique. A responsabilidade civil objetiva no âmbito trabalhista. **Revista Fórum Trabalhista – RFT**, Belo Horizonte, v. 3, n. 11, p. 109-124, mar./abr. 2014. Disponível em: <<https://www.editoraforum.com.br/noticias/a-responsabilidade-civil-objetiva-no-ambito-trabalhista/>>. Acesso em: 06 mar. 2021.

BIANCHI, Daniel; FACUNDINI, Gabriel Zomer; COELHO, Tatiana Durand. Crítica à tarifação discriminatória dos direitos de personalidade. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto (Orgs). **Resistência II: defesa e crítica da justiça do trabalho**. 1.ed. São Paulo: Expressão Popular, 2018. p. 206-208.

BRASIL. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Lei nº 3.071 de 1º de janeiro de 1916. Rio de Janeiro, 1916. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l3071.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm)>. Acesso em: 3 mar. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957**. Promulga as Convenções Internacionais do Trabalho de nº 11, 12, 13, 14, 19, 26, 29, 81, 88, 89, 95, 99, 100 e 101, firmadas pelo Brasil e outros países em sessões da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/antigos/d41721.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d41721.htm)>. Acesso em: 11 abr. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 58.820, de 14 de julho de 1966**. Promulga a Convenção nº 103 sobre proteção à maternidade. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Atos/decretos/1966/D58822.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Atos/decretos/1966/D58822.html)>. Acesso em: 11 abri. 2021.

BRASIL. **Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providencias. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del0229.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0229.htm)>. Acesso em: 12 abri. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.812, de 16 de maio de 2013.** Acrescenta o art. 391-A à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a estabilidade provisória da gestante, prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/l12812.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2012.812%2C%20DE%2016%20DE%20MAIO%20DE%202013.&text=391%2DA%20%C3%A0%20Consolida%C3%A7%C3%A3o%20das,Ato%20das%20Disposi%C3%A7%C3%B5es%20Constitucionais%20Transit%C3%B3rias](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12812.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2012.812%2C%20DE%2016%20DE%20MAIO%20DE%202013.&text=391%2DA%20%C3%A0%20Consolida%C3%A7%C3%A3o%20das,Ato%20das%20Disposi%C3%A7%C3%B5es%20Constitucionais%20Transit%C3%B3rias)>. Acesso em: 12 abr. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 15 mar. 2021.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23.<sup>a</sup> REGIÃO. **Processo: 1000941-82.2019.5.02.0034.** Relator: Des<sup>a</sup>. Thais Verrastro de Almeida. 04 jun. 2020. <<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000941-82.2019.5.02.0034/2>>. Acesso em: 23 abr. 2021.

CAMILO, Adélia Procópio. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho.** e-ISSN: 2525-9857, Minas Gerais, v. 1, n. 2, p. 51 -71, jul./dez. 2015. Disponível em: <<https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/338/pdf>>. Acesso em: 14 fev. 2021.

CASAGRANDE, Cássio. A reforma trabalhista e a inconstitucionalidade da tarifação do dano moral com base no salário do empregado. **Revista jurídica da Escola Superior de Advocacia da OAB-PR,** Curitiba, v. 2, n. 3, 2017. Disponível em: <[http://revistajuridica.esa.oabpr.org.br/wp-content/uploads/2017/12/19122017\\_revista\\_esa\\_5\\_dezembro\\_5.pdf](http://revistajuridica.esa.oabpr.org.br/wp-content/uploads/2017/12/19122017_revista_esa_5_dezembro_5.pdf)>. Acesso em: 24 abr. 2021.

**Confederação questiona regras da Reforma Trabalhista sobre reparação por dano moral.** STF, 2019. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=405063&caixaBusca=>>>. Acesso em: 24 abr. 2021.

DALLEGRAVE NETO, Jose Affonso. **A responsabilidade civil no direito do trabalho.** 6. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DANIEL, Camila. O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. **O Social em Questão,** Rio de Janeiro, v. 25, n. 26, p. 323–344, 2011. Disponível em: <[http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/17\\_OSQ\\_25\\_26\\_Daniel.pdf](http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/17_OSQ_25_26_Daniel.pdf)>. Acesso em : 11 abr. 2021.

DATAFOLHA INSTITUTO DE PESQUISAS. **Maioria rejeita Reforma Trabalhista.** 2017. Disponível em: <<https://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2017/05/1880398-maioria-rejeita-reforma-trabalhista.shtml>>. Acesso em: 21 mai. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à lei nº 13.467/2017**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DIAS, Jossiani Augusta Honório; BERNARDINELLI, Muriana Carrilho. O transexual e o direito de acesso ao mercado de trabalho: do preconceito à ausência de oportunidades. **Revista de Gênero, Sexualidade e Direito**, Curitiba, v. 2, n. 2, p. 243–259, 2016. Disponível em: <<https://indexlaw.org/index.php/revistagsd/article/view/1376/1805>>. Acesso em: 22 fev. 2021.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. A nova sistemática da reparação dos danos extrapatrimoniais decorrentes da relação de trabalho: análise sob os prismas da constitucionalidade e da aplicabilidade. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 7, n. 67, p. 119–166, 2018. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/139843/2018\\_ebert\\_paulo\\_roberto\\_nova\\_sistematica.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/139843/2018_ebert_paulo_roberto_nova_sistematica.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 21 mar. 2021.

FERNANDES, João Renda Leal. A lei nº 13.467/2017 e os danos morais trabalhistas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 76, p. 76–91, 2019. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/158111/2019\\_fernandes\\_joao\\_lei13467\\_danos.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/158111/2019_fernandes_joao_lei13467_danos.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 20 mar. 2021.

HIGA, Flávio da Costa; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Proteção ou discriminação? Passando a limpo algumas normas de tutela do trabalho da mulher. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 79, n. 4, p. 56-72, out./dez. 2013. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55986/003\\_higa\\_vieira.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55986/003_higa_vieira.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 29 mar. 2021.

HIRATA, Helena. KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Caderno de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. p.599-600. Disponível em: <<http://scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132>>. Acesso em: 23 abr. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Estatísticas de Gênero: indicações sociais das mulheres no Brasil. **Estudos e Pesquisas - Informação Demográfica e Socioeconômica**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 38, 2021. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf)>. Acesso em: 08 abr. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua 2018: diferença do rendimento do trabalho de mulheres e homens nos grupos ocupacionais**. 2018. Disponível em: <[https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com\\_mediaibge/arquivos/93fe55e0692c504efbc849b796921b18.pdf](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/93fe55e0692c504efbc849b796921b18.pdf)>. Acesso em: 12 abr. 2021.

INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO; INSTITUTO LOCOMOTIVA. **Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho: relatório de pesquisa quantitativa**. 2020. Disponível em: <[https://assets-institucional-ipg.sfo2.cdn.digitaloceanspaces.com/2021/03/LOCOMOTIVAIPG\\_PesquisaViolenciaeAssediocontraMulheresnoTrabalhoVerFinal.pdf](https://assets-institucional-ipg.sfo2.cdn.digitaloceanspaces.com/2021/03/LOCOMOTIVAIPG_PesquisaViolenciaeAssediocontraMulheresnoTrabalhoVerFinal.pdf)>. Acesso em: 13 abr. 2021.

LAZZARIN, Helena Kugel. **A (des)proteção ao trabalho da mulher: as insuficiências legais e o tratamento igualitário no Brasil**. São Paulo: Novas Edições Acadêmicas, 2017.

LAZZARIN, Sonilde Kugel. Inconstitucionalidades e incongruências da lei 13.467/2017 relativamente ao dano extrapatrimonial. *In*: AZEVEDO, André Jobim de (org.). **Reforma Trabalhista: Desafio Nacional**. 1. ed. Porto Alegre: LexMagister, 2018. p. 324–346.

LAZZARIN, Sonilde Kugel; LAZZARIN, Helena Kugel. A (des)proteção ao trabalho da mulher: análise da normativa laboral brasileira. **Revista chilena de derecho y ciência política**. v. 10. n. 2. p. 09-34. dez. 2019. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7329347>>. Acesso em: 30 mar. 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Os direitos da personalidade na perspectiva dos direitos humanos e do Direito Constitucional do Trabalho. **Revista Brasileira de Direito Constitucional**. São Paulo, v. 2, n. 7, p. 342-354. jan./jun. 2006. Disponível em: <<http://www.esdc.com.br/seer/index.php/rbdc/article/view/344/337>>. Acesso em: 16 fev. 2021.

MAEDA, Patrícia. Trabalho da mulher. p. 179-184. *In*: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto (Orgs). **Resistência II: defesa e crítica da justiça do trabalho**. 1.ed. São Paulo: Expressão Popular, 2018.

MALLET, Estevão. Direitos de Personalidade e Direito do Trabalho. **Revista do advogado**, São Paulo, v. 24, n. 76, jun. 2004. Disponível em: <[https://aplicacao.aasp.org.br/aasp/servicos/revista\\_advogado/paginaveis/76/index.html](https://aplicacao.aasp.org.br/aasp/servicos/revista_advogado/paginaveis/76/index.html)>. Acesso em: 30 de jan. 2021.

MALLET, Estêvão. Igualdade, discriminação e direito do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 76, n. 3, p. 17-51, jul./set. 2010. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/18077/001\\_mallet.pdf?sequence=4](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/18077/001_mallet.pdf?sequence=4)> Acesso em: 13 abr. 2021.

MELO, Raimundo Simão de. A responsabilidade do empregador pelos acidentes do trabalho: evolução histórica e legislativa. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, n. 14, p. 54-72, 2013. p. 56. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/77921/2013\\_melo\\_raimundo\\_responsabilidade\\_empregador.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/77921/2013_melo_raimundo_responsabilidade_empregador.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 09 mar. 2021.

MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS. Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher - RASEAM 2017/2018**. Brasília, 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/publicacoes-1/SPMRaseamdigital.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (MPS). 2º boletim quadrimestral sobre benefícios por incapacidade. Brasília, 2015. Disponível em: <<http://cntq.org.br/wp-content/uploads/2016/01/2º-Boletim-Quadrimestral-sobre-Beneficios-por-Incapacidade.pdf>>. Acesso em: 10 abri. 2021.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **Assédio Sexual no Trabalho: perguntas e respostas**. Brasília, 2017. Disponível em: <[http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao\\_civel/acoes\\_afirmativas/inc\\_social\\_mulheres/mulh\\_cartilhas/Cartilha\\_Assedio\\_Sexual\\_-\\_MPT.pdf](http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao_civel/acoes_afirmativas/inc_social_mulheres/mulh_cartilhas/Cartilha_Assedio_Sexual_-_MPT.pdf)>. Acesso em: 14 abr. 2021.

MOLINA, André Araújo. O acidente ambiental trabalhista e a responsabilidade civil objetiva agravada do empregador. **Revista Nova Hileia**. ISSN: 2525 – 4537, Manaus, v. 2, n. 1, jan./jun. 2017. Disponível em: <<http://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/view/1236/780>>. Acesso em: 03 mar. 2021.

MORAES, Evaristo de. **Os acidentes no trabalho e a sua reparação**. São Paulo: LTr, 2009.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Estrutura normativa de segurança e saúde do trabalhador no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v.45, n.75, p.107-130, jan./jun.2007. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/74026/2007\\_oliveira\\_sebastiao\\_estrutura\\_normativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/74026/2007_oliveira_sebastiao_estrutura_normativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso: 04 mar. 2021.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenização por acidente do trabalho ou doenças ocupacionais**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2016.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. O dano extrapatrimonial trabalhista após a lei nº 13.467/2017. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 76, p. 17-52, mar. 2019. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/158132/2019\\_oliveira\\_sebastiao\\_dano\\_extrapatrimonial.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/158132/2019_oliveira_sebastiao_dano_extrapatrimonial.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 07 mar. 2021.

PARENT IN SCIENCE. **Produtividade acadêmica durante a pandemia: Efeitos de gênero, raça e parentalidade**. 2020. Disponível em: <[https://327b604e-5cf4-492b-910b-e35e2bc67511.filesusr.com/ugd/0b341b\\_81cd8390d0f94bfd8fcd17ee6f29bc0e.pdf?index=true](https://327b604e-5cf4-492b-910b-e35e2bc67511.filesusr.com/ugd/0b341b_81cd8390d0f94bfd8fcd17ee6f29bc0e.pdf?index=true)>. Acesso em: 21 abr. 2021.

REIS, Clayton. A reparação do dano moral no direito trabalhista. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 2, n. 21, p. 78-100, ago. 2013. Disponível em:

<[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/96889/2013\\_reis\\_clayton\\_reparacao\\_dano.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/96889/2013_reis_clayton_reparacao_dano.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 14 mar. 2021.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário 0000370-84.2013.5.04.0131**. Relator: Des. Marçal Henri dos Santos Figueiredo. 20 out. 2015. Disponível em:

<<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus2/Vo16FPNpRBFtgN7BmKEZyw?&em=discrimina%C3%A7%C3%A3o+racial>>. Acesso em: 27 abr. 2021.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário 0000656-12.2014.5.04.0104**. Relatora: Desª Maria Cristina Schann Ferreira. 12 ago. 2015. Disponível em:

<<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus2/LwByPK8mMIF-ueynLTesYg?&em=maternidade>>. Acesso em: 28 abr. 2021.  
2021.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário 0000639-07.2013.5.04.0008**. Relator: Des. Cláudio Antônio Cassou Barbosa. 01 mar. 2016. Disponível em:

<[https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus2/12VGp9LYfWu\\_U8jffOD6-g?&em=discrimina%C3%A7%C3%A3o+racial](https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus2/12VGp9LYfWu_U8jffOD6-g?&em=discrimina%C3%A7%C3%A3o+racial)>. Acesso em: 28 abr. 2021.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário 0020289-22.2018.5.04.0701**. Recorrente: SIGESC – Sistemas de Gestão de Convênios EPP. Recorrido: Keila Cristina Pereira. Relator: Janney Camargo Bina. 30 out. 2020. Disponível em:

<<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/XpVOLPKk3DosB-drfS8N6Q?&tp=EXTRAPATRIMONIAL%3B+INDENIZA%C3%87%C3%83O&em=ART.+223>>. Acesso em: 01 mai. 2021.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário 0020456-45.2019.5.04.0332**. Recorrentes: Luana Najara Willelberg Severo, Comércio de Medicamentos Brair LTDA. Recorridos: Comércio de Medicamentos Brair LTDA, Luana Najara Willelberg Severo. Relator: Des. João Alfredo Borges Antunes de Miranda. 22 set. 2020. Disponível em:

<<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/Ujil6SejuQzveSCa7THYIQ?&em=223%3B+ass%C3%A9dio+sexual>>. Acesso em: 30 abr. 2021.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário 0020617-94.2014.5.04.0020**. Recorrente: Francelise Ramos Marinho. Recorrido: Lojas Colombo S.A. Comércio de Utilidades Domésticas. Relator: Des. João Batista de Matos Danda. 26 out. 2016. Disponível em:

<<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/l6e1p5qXM3Y1k8VaxmIFsg?&em=dano+moral%3B+ass%C3%A9dio+sexual>>. Acesso em: 26 abr. 2021.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário 0020709-76.2017.5.04.0017**. Recorrentes: Daniele Bueno Loreto, Conjunto Comercial Orel LTDA. Recorridos: Daniele Bueno Loreto, Conjunto Comercial Orel LTDA. Relator: Desª Simone Maria Nunes. Porto Alegre, 08 jun. 2020. Disponível em:

<<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/jT36HaYpC2dOUqOUVChAww?&tp=I%C3%A9sbica%3B>>. Acesso em: 20 abr. 2021

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário 0020743-81.2018.5.04.0028**. Recorrente: Deise Tatiane dos Santos. Recorrido: Porto Shop S.A. Relator: Desª. Maria Cristina Schann Ferreira. 26 nov. 2020. Disponível em:

<<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/zKpCnodmcJrFLbkX5lvCYQ?&em=discrimina%C3%A7%C3%A3o+racial%3B+art.+223>>. Acesso em: 01 mai. 2021.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo 0020076-29.2020.5.04.0771**. Recorrente: Clodori Maria Vedoy. Recorridos: Sulclean Servicos de Seguranca LTDA, Simonsen Assessoria e Participações LTDA. Relator: Desª Simone Maria Nunes. 08 out. 2020. Disponível em:

<<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/E9GmX3w8BQNjix3l48RkBQ?&tp=I%C3%A9sbica%3B>>. Acesso em: 01 mai. 2021.

SALIM, Adib Pereira Netto. A teoria do risco criado e a responsabilidade objetiva do empregador em acidentes de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 41, n. 71, p. 97-110, jan./jun. 2005. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/73503/2005\\_salim\\_adib\\_teor%C3%A9ria\\_risco.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/73503/2005_salim_adib_teor%C3%A9ria_risco.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 01 mar. 2021.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. O dano extrapatrimonial na lei nº 13.467/2017 da reforma trabalhista. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 76, p. 53-61, 2019. Disponível em:

<[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116283/2017\\_santos\\_enoque\\_dano\\_extrapatrimonial.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116283/2017_santos_enoque_dano_extrapatrimonial.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 21 mar. 2021.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário 1000941-82.2019.5.02.0034**. Recorrente: Teleperformance CRM S.A. Recorrido: Isabella Santos. Relator: Desª. Thais Verrastro de Almeida. 04 jun. 2020. Disponível em: <<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000941-82.2019.5.02.0034/2>>. Acesso em: 19 abr. 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A responsabilidade civil objetiva do empregador com relação a danos pessoais e sociais no âmbito das relações de trabalho. **Revista Trabalhista**, Rio de Janeiro, v. 3, p. 97-112, 2004. Disponível em:

<[http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/a\\_responsabilidade\\_civil\\_objetiva\\_do\\_empregador\\_com\\_rela%C3%87%C3%83o\\_a\\_danos\\_pessoais\\_e\\_sociais\\_no\\_%C3%82mbito\\_das\\_rela%C3%87%C3%95es\\_de\\_trabalho..pdf](http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/a_responsabilidade_civil_objetiva_do_empregador_com_rela%C3%87%C3%83o_a_danos_pessoais_e_sociais_no_%C3%82mbito_das_rela%C3%87%C3%95es_de_trabalho..pdf)>. Acesso em: 10 mar. 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos**. 1.ed. São Paulo: Sensus, 2017.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Em que medida é adequado estabelecer um regime tarifado para a indenização por dano extrapatrimonial? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 84, n. 2, p. 268–275, 2018. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/143734>>. Acesso em: 02 abr. 2021.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Sindicato e gênero no Brasil: a dificuldade de inserção de pautas das trabalhadoras nos instrumentos coletivos. *In*: MASSONI, Júlio; COLUMBI, Francesca (org.). **Sindicatos e Autonomia Privada Coletiva: perspectivas contemporâneas**. 1. ed. São Paulo: Almedina, 2017.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Gender Gap Report 2020**. Comuna: World Economic Forum, 2020, Disponível em: <[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf)>. Acesso em: 02 mar. 2021.