VOZES DA CLT

80 ANOS DE HISTÓRIA

TST

Dano extrapatrimonial



Min. Alexandre Agra Belmonte

Transcrição do Videocast "Vozes da CLT: 80 Anos de História" - Episódio 8

Link para o vídeo: Vozes da CLT: 80 anos de história | Episódio 8

Entrevistador Rafael Oliveira:

“Olá, seja muito bem-vinda, muito bem-vindo.

Eu sou Rafael Oliveira e esse é o *videocast* Vozes da CLT: 80 Anos de História, um programa desenvolvido pela Secretaria de Comunicação Social do Tribunal Superior do Trabalho. Esse conteúdo, inclusive, já tá disponível pra você em todas as nossas redes sociais e na íntegra no canal do TST no *YouTube*. Então, já vou pedir, deixa aí seu like, deixa também seu comentário, sua sugestão e aproveita pra se inscrever no canal, beleza?

Bom, o nosso convidado de hoje é doutor em Justiça e Sociedade e mestre em Direito das Relações Sociais. Também é doutor *honoris causa* da Universidade Santa Úrsula. Ingressou na magistratura em 1993 como juiz do trabalho substituto e é ministro do Tribunal Superior do Trabalho desde 2012: ministro Alexandre Agra Belmonte. Ministro, que bacana que o senhor aceitou o nosso convite. Satisfação receber o senhor aqui.”

Ministro Alexandre Agra Belmonte

“Salve, Rafael. A satisfação é minha.”

Entrevistador Rafael Oliveira:

“Maravilha.

Bom, ministro, e a gente tem aqui a missão de bater um papo sobre dano extrapatrimonial. Pra a gente ‘começar do começo’ de fato, vou pedir pro senhor explicar pra nós o conceito do dano extrapatrimonial.”

Ministro Alexandre Agra Belmonte:

“O dano extrapatrimonial é resultante sempre de ofensa a direitos da personalidade. Os direitos da personalidade se distinguem dos direitos chamados patrimoniais. Os direitos patrimoniais dizem respeito a determinados bens jurídicos decorrentes de obrigações e de outras situações mais de conteúdo econômico. Já os direitos extrapatrimoniais que

decorrem da personalidade, honra, vida privada, sexualidade e outros bens interiores ao indivíduo, eles não têm natureza econômica.

Ainda que eventual ofensa possa resultar numa indenização de natureza econômica. Mas o bem em si, ele não tem expressão econômica, ele não é vendido no mercado. Você não pode avaliar mercadologicamente quanto custa esse bem. Por exemplo, se eu ofender a tua honra, quanto custa a ofensa à honra? Não há, então, como avaliar. Por isso, eles são bens extrapatrimoniais."

Entrevistador Rafael Oliveira:

"Justamente essa pergunta: como avaliar um dano extrapatrimonial e, no caso do magistrado, como julgar? Como indenizar uma vítima de dano extrapatrimonial? Essa é uma pergunta que eu quero aproveitar e já jogar ela pro senhor. Como que um juiz do trabalho avalia? Porque talvez, em dado momento, possa parecer que a gente vai ter que dar preço para o dano, vai ter que precificar a dor da vítima. Como é que o magistrado avalia essa situação?"

Ministro Alexandre Agra Belmonte:

"Na verdade, não é uma avaliação do bem, é uma avaliação da ofensa. Se por acaso alguém bater no seu automóvel, quanto custa pra consertar, né?

Entrevistador Rafael Oliveira:

"Dá pra avaliar, né?"

Ministro Alexandre Agra Belmonte:

"Foi um dano no paralama, foi outro dano mais efetivo? É… quanto custa pra consertar? Agora, se eu invadir a sua privacidade, quanto custa pra consertar? Isso não tem custo. Então você não vai avaliar o bem, você vai avaliar a ofensa. É diferente. Num caso, você avalia o bem patrimonialmente, ou seja, em termos econômicos, quanto custa pra você reparar aquele dano. Aqui é diferente, aqui você não vai ter uma correspondência com o valor de mercado. Você vai simplesmente avaliar discricionariamente, como magistrado, a ofensa que foi praticada. E como seria, em termos de reprimenda, como seria em termos de compensação para o atingido, qual valor seria um valor justo pra esse fim?

Entrevistador Rafael Oliveira:

“Bom, em 2017, a Consolidação das Leis do Trabalho passou a ter um artigo específico que trata sobre dano extrapatrimonial, né, o artigo 223, que vai de A até G. Mas nesse momento eu pergunto ao senhor: como era antes? O dano extrapatrimonial, a ofensa à honra do trabalhador é algo que sempre existiu. Como é que a Justiça do Trabalho lidava com esse tipo de dano anterior à Reforma Trabalhista?”

Ministro Alexandre Agra Belmonte:

“É uma pergunta bastante interessante. Eu, quando fiz mestrado, isso lá pelos idos de 1994, 95, concluí em 98, talvez tenha sido até depois disso. A minha dissertação de mestrado foi exatamente no sentido da identificação e compensação do dano extrapatrimonial porque naquele tempo ninguém falava em dano extrapatrimonial, falava especificamente em dano moral, né? O dano extrapatrimonial é mais amplo porque abrange, até, o dano existencial. Mas é dano moral.

E era uma situação que me preocupava bastante, né. Era um assunto que, não só em termos acadêmicos, como em termos profissionais, eu via, né, eu presenciava em várias lides trabalhistas esse tipo de problema. E logo que eu ingressei na magistratura, aconteceu um determinado caso em que alguém pediu na Justiça do Trabalho a compensação de um dano extrapatrimonial, de um dano moral.

Um determinado sujeito, que foi despedido e que a empresa, no entanto, o deixou durante 30 dias numa situação de humilhação. Ele teve que vivenciar os 30 dias de humilhação para poder, então, ele vir a receber a indenização ou como condição de recebimento da indenização. E eu proferi a decisão — era junta de conciliação e julgamento na época, os meus pares me acompanharam —, e a decisão foi no sentido de estabelecer uma compensação pelo dano moral e isso foi confirmado pelo tribunal.

Mas, naquele tempo, existia uma celeuma muito grande a respeito. Havia quem entendesse que não cabia postular isso na Justiça do Trabalho, que esse dano deveria ser postulado na justiça comum, então, havia essa discussão. Até que o TST, num primeiro momento, e o STF logo em seguida, chegaram à conclusão de que era possível, sim, a verificação de um dano moral tipicamente trabalhista, ou seja, decorrente especificamente das relações de trabalho. E que, nesse caso, então, deveria ser postulado na Justiça do Trabalho e deveria ser fixada a indenização de acordo com critérios subjetivos, né, circunstanciais em relação àquele tipo de problema que, se por acaso, se verificasse.

Mas, apesar dessas decisões, tanto do TST como do Supremo, duas decisões até do Supremo na época, a celeuma continuou. Até que, em 2004, o legislador constitucional, por

meio da reforma do Judiciário, na emenda 45 de 2004, estabeleceu especificamente a competência da Justiça do Trabalho para impor indenizações por danos moral e material. E aí, a celeuma, então, acabou, ela deixou de existir. E ficou, então, caracterizado que era possível postular na Justiça do Trabalho o dano moral, né, que, hoje em dia, nós chamamos de forma mais ampla de dano extrapatrimonial envolvendo dano existencial, envolvendo dano estético, né, envolvendo outros aspectos relacionados à questão do dano extrapatrimonial.

Você me pergunta como fixar.. é isso? Isso é uma coisa que talvez a gente deva avançar no nosso debate pra chegar a essa conclusão."

Entrevistador Rafael Oliveira:

"Sem dúvida.

Só para eu entender, antes da reforma, quem que regulava? Era o código, se eu não me engano, o Código Civil, que tinha algumas regras de fixação pro dano moral na Justiça do Trabalho?"

Ministro Alexandre Agra Belmonte:

"Antes da reforma, não. Antes da Reforma do Trabalhista. Porque tem a reforma do judiciário, que foi quem estabeleceu a competência da Justiça do Trabalho, isso em 2004. Antes disso, havia discussão se cabia ou não cabia na Justiça do Trabalho, com decisões para um lado ou para o outro., né, as decisões eram divergentes. E essas decisões divergentes acabaram vindo parar no Tribunal Superior do Trabalho, que decidiu que era da Justiça do Trabalho a possibilidade de impor indenizações por dano moral."

Entrevistador Rafael Oliveira:

"Acho que tem até uma súmula vinculante e, no TST, uma orientação jurisprudencial que garante a competência da Justiça do Trabalho, né?"

Ministro Alexandre Agra Belmonte:

"Na verdade, é uma súmula, né? Atualmente, é uma súmula que estabelece não apenas a competência da Justiça do Trabalho, como também a questão relacionada a juros da mora, né, como se faz a contagem da atualização e dos juros da mora."

Entrevistador Rafael Oliveira:

“Mas, ministro, antes da gente entrar…”

Ministro Alexandre Agra Belmonte:

“Mas você me fez uma pergunta específica, que eu não me lembro o que foi…”

Entrevistador Rafael Oliveira:

“Exato. Eu perguntei sobre a fixação dos valores, né. E aí, eu acabei de pensar…”

Ministro Alexandre Agra Belmonte:

“Isso acho que a gente pode deixar para o final.”

Entrevistador Rafael Oliveira:

“É… perfeito.

Eu queria abordar com o senhor, ainda sobre a questão das indenizações anteriores à reforma trabalhista…”

Ministro Alexandre Agra Belmonte:

“Ah, você me perguntou, me lembrei aqui. Me lembrei aqui. Como é que Que critérios eram utilizados antes da reforma trabalhista? A reforma trabalhista é de 2017.

Veja bem. A reforma do judiciário foi em 2004. A reforma trabalhista em 2017. Até então, o que era utilizado era o artigo 944 do Código Civil, que ainda é utilizado até hoje. O artigo 944 do Código Civil, ele estabelece que o dano deve ser medido na íntegra. E que se houver uma desproporção entre a gravidade da culpa e do dano, nesse caso, então, deve ser feito um ajuste equitativo.

Então, esse critério é um critério discricionário para o juiz utilizar com uma liberdade muito grande para avaliação das circunstâncias e fixação de um valor que ele considere justo. Então, o que o artigo 944 do Código Civil estabelece? Que a primeira coisa que se deve verificar é a gravidade do dano e a gravidade da culpa em relação a esse dano.

Então, parte, num primeiro momento, do princípio da responsabilidade subjetiva, a responsabilidade fundada na culpa. Mas a jurisprudência, ela também estabeleceu que em algumas hipóteses, como assalto a banco e outras coisas mais, você poderia ter a indenização pelo só fato da ofensa, a responsabilidade objetiva. As duas situações podem ocorrer em relação ao dano extrapatrimonial.

Agora, uma vez caracterizado que existe, o dano é estabelecido *in re ipsa*, ou seja, pelo só fato da ofensa. Se houve ou não uma ofensa, se houve culpabilidade ou não na ofensa, isso é uma situação que vai ser verificada. E a partir do momento em que é estabelecido que houve ofensa, a extensão dessa ofensa, repercussão dessa ofensa, o tamanho dessa ofensa, isso é avaliação do juiz, essa avaliação em *in re ipsa*.

Por exemplo, de que maneira você vai medir qual é a dor sentimental de uma mãe pela perda de um filho, morte de um filho, num acidente do trabalho? Você vai ver o quê? A mãe chorou mais, a mãe chorou menos? Como que o juiz vai fazer essa avaliação? Essa avaliação não é feita, essa avaliação é feita de forma objetiva. Vai se presumir, e é uma presunção aí nesse caso, agora sim, *Juris et de Jure*, ela não admite prova em contrário, de que existe a dor. A dor íntima está estabelecida, a dor íntima está caracterizada, e vai caber ao juiz então verificar de acordo com as circunstâncias daquele acidente, daquele dano, qual deve ser o valor justo para a compensação da dor dessa mãe."

Entrevistador Rafael Oliveira:

"Não é uma situação fácil do juiz avaliar a dor de uma outra pessoa."

Ministro Alexandre Agra Belmonte:

"Exatamente, e por isso eu já propunha em livros, inclusive deixei isso bastante caracterizado num livro que eu editei em 2013, estabelecendo critérios para essa quantificação, ou seja, critérios gerais para efeito de quantificação. Não era, eram critérios de parametrização, não de quantificação propriamente dita, e sim uma parametrização para você chegar a um determinado valor. Então era preciso estabelecer, em primeiro lugar, a relevância do bem jurídico atingido. Por exemplo, a morte é mais significativa do que a amputação de um dedo. Então, dentro da comparação entre bens jurídicos, a morte parece que ela está acima de todos os outros bens jurídicos.

Então, em primeiro lugar, a identificação do bem jurídico que foi afetado. Qual foi? Foi a sua privacidade, foi a sua intimidade, foi a sua vida, foi a sua integridade física? Então você primeiro tem que estabelecer isso, era isso que eu propunha na época. Uma vez estabelecido, você vai estabelecer a gravidade da culpa, se houve dolo, se houve culpa, as circunstâncias em que aquilo ocorreu, se houve ou não houve repercussão, ou se a repercussão naquele caso é importante ou não.

Numa difamação, a repercussão é importante, mas num acidente de trabalho, não. Então você tem que avaliar esses critérios, esses critérios que acabaram vindo depois, em 2017, a

ser inseridos na lei, eu já propunha, desde então, e outras pessoas também, com certeza propunham que devesse haver um critério, porque caso contrário seria o achômetro, cada juiz acharia que dessa maneira estabeleceria alguma coisa.

Então eu já propunha esses critérios. E é engraçado que eu aqui no TST, na própria Enamat, durante três ou quatro anos seguidos, antes de 2017, a Enamat sempre me chamava, no curso de formação de novos juízes, para proferir aulas sobre esses critérios."

Entrevistador Rafael Oliveira:

"Ministro, e antes da gente entrar de fato nesses critérios que foram definidos ali em 2017, esse achômetro que o senhor se refere, foi o que de fato aconteceu, e acontecia bastante, porque havia-se um dano analisado numa região do país e uma indenização no valor X, e um dano semelhante avaliado, julgado em uma outra região do país, que terminava com uma indenização Y.

Às vezes valores bem diferentes, de acordo com a região, e isso acontecia muito, então essa parametrização que o senhor diz, traz de fato ali um padrão para que seja definido como o magistrado tem que analisar e julgar os casos de natureza semelhante, no caso da dano extrapatrimonial."

Ministro Alexandre Agra Belmonte:

"É, um padrão não de valor, mas um padrão de critérios. Ou seja, quais critérios devem ser verificados naquele caso específico. Por exemplo, tem quem entenda que o tempo de serviço é um critério. Eu penso que não. Você pode ter uma morte com dois meses de tempo de serviço, que diferença vai fazer? Então, se o camarada tem 30 anos de tempo de serviço e ocorre a morte dele, nesse caso a indenização vai ser maior porque ele tem 30 anos de tempo de serviço? Não.

O que a gente vai avaliar ali é o acidente do trabalho e a morte que aconteceu, e o dano extrapatrimonial para a família do extinto. E não outra coisa diferente. Então eu penso que os critérios que foram estabelecidos, que eu já propunha exatamente esses critérios, são critérios interessantes para que sejam seguidos. Agora, sejam seguidos pelo juiz de primeiro grau. Isso é que é importante. Você vai ter uma uniformização, uma certa uniformização, se isso for seguido pelo juiz de primeiro grau.

Agora, dentro do que você falou, Rafael, na verdade vai continuar existindo diferenças porque o Brasil é um país muito grande, o Brasil é um país continental. Então a renda per

capita de determinados lugares é muito diferente de outros lugares. Então, mesmo seguindo aqueles critérios, você vai ter diferença de valor fixado pelo juiz. Não há dúvida nenhuma.

Então essas diferenças você vai continuar tendo. E aí me parece que é o trabalho que cabe ao TST na uniformização, verificar quais indenizações ou quais valores, agora sim valores, de indenização devem ser estabelecidos para aqueles danos em geral.

Danos com aquelas determinadas circunstâncias. Agora, circunstância, circunstância. Então nada impede o distinguish, ou seja, que apesar de estabelecer valores gerais, que possa haver um determinado caso que demande um valor inferior ou um valor superior.

Por exemplo, transporte de valores por gerente de banco, transporte de valores por bancário, que não é a pessoa preparada tecnicamente para transportar valores, a transportadora de valores com seus vigilantes etc., é que deve ser a empresa contratada pelo banco e não determinar o gerente que sai pela rua com determinado numerário sob risco de assalto.

Isso aconteceu muito, durante muito tempo ainda, encontramos decisões, casos como esse, mas acontecia com bastante frequência e acabou que o TST fixou indenizações, ou essas indenizações vieram fixadas pelas instâncias inferiores e foram referendadas pelo TST numa média que eu pude verificar que fica entre 30 e 60 mil. Sessenta mil se por acaso aquele transporte resultou num assalto. Trinta mil se nada aconteceu, simplesmente houve transporte. Agora, por que esse valor de 30 mil? Porque se trata de uma empresa economicamente poderosa.

E se for fixar em 5, 10, mil não vai ter uma representação, isso não vai fazer com que ela mude os seus procedimentos. É preciso que seja um valor que impacte na empresa de forma a ela achar mais vantajoso mudar o procedimento para seguir a lei do que propriamente continuar a perpetrar a ofensa.”

Entrevistador Rafael Oliveira:

“Ela tem um caráter punitivo e educativo.”

Ministro Alexandre Agra Belmonte:

“Exatamente. Então é entre R$30,00 e R$60,00. Então eu penso que se por acaso vem uma decisão estabelecendo R$15, e se tem uma decisão estabelecendo R$100, deve haver uma adequação pelo TST, porque o TST é uma corte de uniformização.

Mas até o momento o TST vem entendendo que cada caso é um caso, e se tratando de danos extrapatrimoniais, que os critérios são circunstanciais e que essas circunstâncias impõem que o TST não deva mexer em indenizações, a não ser nas situações de teratologia.Ou seja, o que é teratológico? É quando o valor é ínfimo ou quando o valor é surpreendentemente muito alto. Essa é a jurisprudência atual do TST, não mexer nas indenizações, a não ser em casos de teratologia.

Eu não concordo particularmente, sigo o que o TST, sigo a jurisprudência, afinal de contas devemos fazê-lo, vivemos um regime democrático, a maioria é que determina. Mas no meu entender, como corte de uniformização, o TST deveria não fazer um tabelamento, mas sim estabelecer patamares mínimos e patamares máximos para aquele tipo de ofensa. Como faz o STJ. O STJ faz isso. Eu penso que deveria ser feito da mesma forma pelo Tribunal Superior do Trabalho."

Entrevistador Rafael Oliveira:

"Bom, ouvindo o senhor falar, talvez o nosso telespectador aqui também perceba algo que já aconteceu durante a jornada na vida do trabalho.

Por exemplo, quando o senhor disse de transporte de valores, mesmo já foi colocado em uma situação como essa, muitos anos atrás, trabalhando no supermercado, eu tive que levar um pacote de R$ 25 mil para depósito em uma agência bancária. Imagina o risco a que eu fiquei exposto."

Ministro Alexandre Agra Belmonte:

"E, nesse caso, é interessante porque a nossa Constituição prevê, no artigo 7º, que a empresa, o empregador, ele deva prevenir o ambiente de trabalho contra os riscos à saúde e à segurança. Então, é um caráter preventivo.

Então, o simples fato de você sair na rua com esse numerário, não interessa se você é bancário, se você trabalha em supermercado e você tem que transportar o valor e não é a pessoa especializada, a empresa até colocou em risco. Então, mesmo que não ocorra um assalto, o simples fato de colocar você naquela situação arriscada é motivo de indenização."

Entrevistador Rafael Oliveira:

"Nossa, olha só.

Bom, ministro, agora eu vou, de fato, entrar com o senhor nesse ponto dos critérios, dos parâmetros, que foi algo que o legislador tentou estabelecer em 2017. Vou até pedir ajuda para o nosso amigo Walter Van, que táaqui com a gente acompanhando, para jogar nessa tela aqui o que ficou definido no artigo 223G, em relação ao tabelamento, a tarifação do dano extra patrimonial e a gente tem ali ofensa de natureza leve até 3 vezes o último salário contratual do ofendido, na média até 5 vezes, na grave 20 vezes e, por último, na gravíssima, até 50 vezes o último salário contratual da vítima.

Quero saber do senhor em relação ao que foi definido pelo legislador ali na reforma trabalhista. O que o senhor achou disso?"

Ministro Alexandre Agra Belmonte:

"É. Vamos lá. Primeiro, nós teríamos que ver o dispositivo que estabelece quais são os critérios que devem ser observados pelo juiz. Aqui não tem."

Entrevistador Rafael Oliveira:

"Bom, o senhor falou dos artigos anteriores do 223, o A, B, C até o R."

Ministro Alexandre Agra Belmonte:

"Não necessariamente o ABC. O que configura o dano. A gravidade da culpa em relação ao dano. Se houve retratação, se não houve retratação. Por exemplo, a retratação em se tratando de uma ofensa à honra, ela é importante. Mas se for acidente de trabalho, a retratação é irrelevante. O perdão, a mesma coisa. Você pode perdoar quando se trata de uma ofensa à tua imagem, à tua honra. Mas como é que você vai perdoar em se tratando de um problema relacionado à integridade física? Não tem.

Bom, de qualquer maneira, de acordo com esse dispositivo que você me apresenta aqui. Ofensas de natureza leve, natureza média, de natureza grave e de natureza gravíssima. O que fez o legislador aqui, e que no meu entender é objeto de crítica, Rafael, que ele estabelece um tabelamento no ponto de partida.

E ele estabelece um tabelamento no ponto de chegada. No ponto de chegada, até três vezes o valor. Então diz que tem que ser ali, até três vezes o último salário. A partir do momento que você usa o salário contratual do ofendido, você está também partindo de um ponto que não deveria partir. Você está partindo de um ponto discriminatório.

Por que você está partindo de um ponto discriminatório? Porque nós não estamos diante de um dano patrimonial.Nós estamos diante de um dano extrapatrimonial. Então eu vou te dar um exemplo: Se eu bati no teu carro e o dano foi maior ou menor, a indenização vai ser maior ou menor de acordo com o prejuízo que eu causei. Você vai gastar mais ou menos dinheiro na oficina para consertar teu carro.

E se tratando, no entanto, da morte de uma pessoa, você não pode utilizar esse critério. Então vamos lá. Você está em uma obra e o camarada está trabalhando num jaú (andaime suspenso), um servente. Está num jaú trabalhando e ao lado dele está o gerente, o engenheiro, perdão, dando determinadas instruções a ele. Então o jaú despenca e os dois morrem.

Um ganha mais do que o outro? Um ganha mais do que o outro, a indenização vai ser maior do que um em relação ao outro. Quer dizer, a dor da mãe do engenheiro vai ser maior do que a dor da mãe do servente, porque o engenheiro ganhava mais o mesmo dano. Não pode ser o último salário. Eu, quando propus, em 2013, eu propus o salário médio do trabalhador brasileiro. Então esse é um critério neutro. Salário médio do trabalhador brasileiro que se aplicaria a todos.

A medida provisória 808 que caducou, ela previa uma situação diferente. É, o valor, o maior valor de referência da previdência social."

Entrevistador Rafael Oliveira:

"A previdência, né? Cinco mil e alguma coisa."

Ministro Alexandre Agra Belmonte:

"Sete mil hoje em dia, né? Então esse é um valor neutro também. Então tanto faz, desde que seja um valor neutro, ele não é discriminatório. Agora, como tá, ele é discriminatório. Então ele é discriminatório no ponto de partida.

Quando você estabelece que é o salário contratual que deve servir de referência. E é também, no meu entender, inconstitucional por outra via em relação ao ponto de chegada.

Por que inconstitucional em relação ao ponto de chegada? Porque estabelece que é até 3 vezes, ou até 5 vezes, ou até isso, ou até aquilo. E vai estabelecer os valores, né? É 10 mil, 20 mil, 30 mil, 50 mil. Isso é um tabelamento e esse tabelamento não pode existir."

Entrevistador Rafael Oliveira:

“Esse exemplo que o senhor dá é muito claro e muito gritante, né? Porque, como o senhor disse, dois trabalhadores que sofrem o mesmo dano, mas no momento da reparação, um vai ganhar mais do que o outro. Na indenização, porque o salário dele era maior, sendo que o dano foi o mesmo. É no mínimo incoerente. A previdência, né?”

Ministro Alexandre Agra Belmonte:

“Você tá falando de dor sentimental. Se for o caso de um acidente de trabalho, se for o caso de morte. Você tá falando de dor sentimental se for o caso de honra. Então é a questão, o que você vai avaliar aí, na verdade, é ofensa, como eu disse. Você vai avaliar a dor e não de acordo com aquilo que o sujeito ganha ou deixa de ganhar.”

Entrevistador Rafael Oliveira:

“Exato. Bom, ministro, vou pedir licença rapidamente pro senhor pra falar com o nosso telespectador. Quem tá acompanhando aqui o *videocast* ‘Vozes da CLT: 80 Anos de História’. Desde já, muito obrigado, viu, por estar acompanhando aqui a gente. Não acabou, falta muita coisa ainda.

O ministro ainda vai trazer muita informação relevante, explicar muita coisa em relação ao dano extrapatrimonial pra gente. Mas eu quero te lembrar pra deixar aí o seu *like* no nosso vídeo, deixar também o seu comentário, sua sugestão, seu elogio. E aproveita também pra se inscrever no canal, beleza? Desde já, muito obrigado, continua com a gente, viu? Estamos conversando hoje com o ministro Alexandre Agra Belmonte sobre dano extrapatrimonial.

Ministro, a gente trouxe agora a explicação em relação ao tabelamento definido pela reforma trabalhista. E passaram-se alguns anos e o Supremo Tribunal Federal se manifestou recentemente, acho que ano passado, em 2023, no julgamento de três ações diretas de inconstitucionalidade, para analisar justamente essa restrição definida pelo 223G. Que, como a gente acabou de ver, ele definia esses quatro parâmetros de reparação e fechava, né? Ele era taxativo e apenas em relação ao trabalhador vítima do dano extrapatrimonial, só poderia ser ressarcido de acordo com aqueles critérios.

O Supremo definiu que não é bem assim, né, ministro?”

Ministro Alexandre Agra Belmonte:

“Sim, e ele não definiu apenas em relação ao 223G, não. Ele definiu em relação ao conjunto de dispositivos e por isso até nós tivemos mais de uma DI. Em primeiro lugar, o que se

questionou disse respeito aos legitimados. Se os legitimados tinham que postular na Justiça do Trabalho ou fora da Justiça do Trabalho.

E quem são os legitimados se tratando de dano extrapatrimonial? Pode ser a própria pessoa, né? O próprio atingido pelo dano, quando você tem, por exemplo, uma ofensa à honra. Mas pode ser também, por direito próprio, os herdeiros ou sucessores da pessoa falecida. Seria o dano indireto? Seria, o dano em ricochete. Que é um dano indireto.

Mas aí a pessoa, nesse caso o sucessor, o herdeiro, etc. , ele tem um direito próprio. E o que se discutia, na verdade, é se esse direito próprio deveria ser postulado na própria Justiça do Trabalho ou fora da Justiça do Trabalho. E o Supremo já tinha a decisão de que era na própria Justiça do Trabalho. E a lei buscou restringir, ou seja, retirar da Justiça do Trabalho. E o Supremo disse não, é na Justiça do Trabalho.

Então, acabou interpretando o dispositivo da Constituição conforme a Constituição. Não dizendo que é inconstitucional, mas dizendo que é constitucional conforme uma determinada interpretação. E que essa interpretação conforme é no sentido de que pode ser postulado na própria Justiça do Trabalho.

Por outro lado, o Supremo foi além. E no que me pareceu que fez muito bem. Ao estabelecer que aqueles valores que ali estão, que estão contemplados pela lei, são valores apenas sugestivos. São valores que podem servir de parâmetro para o magistrado, mas que o magistrado pode estabelecer outros valores. Isso ficou muito claro.

É engraçado, chato que se faça essa… que se apresente isso como exemplo. Mas foi o que aconteceu. As barragens de Mariano e Brumadinho. Essas aí demonstraram que realmente não é possível você estabelecer valores, que há critérios, há circunstâncias que podem levar a valores maiores. Agora, veja bem.

Ali está se falando em valor até tantos salários. Então, quando você fala até, isso quer dizer, por exemplo, entre 20 e 50 salários, pode ser um valor estabelecido entre 20 e 50. Pode ser 30, pode ser 40. Não necessariamente 50. Agora, isso é um valor sugestivo, pode ser maior do que isso. Ele configuraria como grave ou gravíssimo? Nesse meio. Dentro do que você está me perguntando, foi por isso que eu perguntei da tabela, do negócio de grave ou gravíssimo. O legislador estabelece aquele conjunto de critérios que eu já trazia desde 2013.

Esses critérios podem ser agravantes ou atenuantes. Quando você fala em retratação eficaz, quando você fala em perdão, é um critério atenuante. Quando você fala da extensão,

ou seja, da repercussão que aquilo trouxe no ambiente de trabalho ou fora dele, você está falando de uma possível agravante.

A morte é gravíssima. Então, você não vai nunca colocar a morte em ofensa de natureza leve. Nunca será uma ofensa de natureza média, nunca será grave, ela será sempre gravíssima. Agora, sendo gravíssima, qual é o valor que você vai estabelecer entre 20 e 50? É essa a ideia. Lembrando que 20 e 50 são valores sugestivos e pode ser maior do que isso. E pode ser menor também, lógico. Mas a morte é gravíssima sempre.

Agora, você xingar uma determinada pessoa, dependendo das circunstâncias, pode ser uma ofensa de natureza leve. Algo que não deveria ocorrer no trabalho, mas que aconteceu.

Pode ter sido um destempero, mas aquele destempero ofendeu, fez com que todo mundo ficasse sabendo dentro da empresa e que aquela situação fosse uma situação bastante constrangedora para aquela pessoa que foi xingada, mas que foi um ato isolado. Que aquilo não aconteceu de novo, foi a primeira e última vez. Isso também não é motivo para perdão. Seria a mesma coisa que você matar uma pessoa, primeira e última vez. Não é o caso.

Então, isso pode ser uma ofensa de natureza leve. Você ofender a honra de uma pessoa vai depender da avaliação que for feita. Pode ser uma ofensa de natureza média, grave, melhor dizendo. Não gravíssima, porque morte é gravíssima. Não existe nada além da morte.

Dentro dessas circunstâncias, nós temos que considerar que uma dispensa retaliativa, uma dispensa humilhante, uma ofensa à honra, que isso está dentro do patamar grave. Não chega a ser gravíssimo, é um patamar grave.

Agora, depende das circunstâncias. Pode ser que tenha sido em uma situação absolutamente esdrúxula e que chegue a ideia de que é gravíssima. Como pode ser que aconteça o contrário.”

Entrevistador Rafael Oliveira:

“Pode variar, deve variar também de pessoa para pessoa, porque talvez uma ofensa no ambiente de trabalho cause um dano emocional para uma pessoa e para outra algo muito maior. Levou ela a um estado depressivo, ofendeu a dignidade, a honra dela.”

Ministro Alexandre Agra Belmonte:

“Não, não, aí não. Aí você não pode pensar dessa maneira.

As pessoas reagem de forma diferente, mas você normalmente tem um padrão médio de avaliação. É aquilo que chamávamos antigamente de homem médio, que não é a melhor avaliação possível para esse tipo de coisa, mas é a única.

Como é que você vai pensar? Vai pela maioria. Funciona dessa maneira.

Como é que a maioria reage a uma despedida do trabalho? Vai ficar chateado, vai chegar em casa humilhado. Mas o fato de você ser despedido, dá direito a você de receber uma indenização? Agora, se você for despedido de forma humilhante, sim.

Se você for despedido como retaliação, porque você entrou como ação trabalhista, sim. Aí é caso de um dano moral. Caso contrário, não. Porque aí, só para concluir isso, o fato de você ser despedido é uma situação normal. Você vai ficar chateado, mas isso não dá direito a você de obter por si só a indenização.”

Entrevistador Rafael Oliveira:

“Entendi. Ministro, em relação ao dano existencial, outra que também se aplica ao dano extrapatrimonial. O que seria o dano existencial?”

Ministro Alexandre Agra Belmonte:

“Olha, o dano existencial é um dano que ainda é passível de uma maior interpretação, de um estudo mais aprofundado, de um estudo mais amplo, principalmente no Brasil. É algo que a gente vai dizer que é relativamente novo em termos de decisões e de jurisprudência. O dano existencial, o dano moral, é um dano sentimental.

É algo que atinge o teu sentimento e que você vai fazer avaliação dessa ofensa em relação ao teu sentimento. O dano existencial é um impedimento, e não um dano ao sentimento. É um dano pelo impedimento causado. Impedimento de você ter uma vida familiar normal, de relações familiares normal. É um impedimento de você ter uma vida pessoal própria, autônoma, livre.

Quando é que isso acontece? Por exemplo, se você está submetido a um trabalho extenuante, onde você não tem fim de semana para você, qual convívio que você vai ter com a tua família? Você não vai ter relacionamento social, você não vai frequentar a igreja, não irá a clubes, não vai encontrar com pessoas para jogar tênis, não vai depender do teu meio social.

Ou você não vai ter pessoas para ir para o barzinho enfiar a cara na cerveja, para o butiquim. Vai depender do teu meio social, mas você não vai ter o relacionamento social de acordo com o teu meio social. Você estará impedido disso. Então, os projetos pessoais são frustrados por conta do trabalho.

Por outro lado, se você trabalha até tarde todos os dias e de forma extenuante, esquece o fim de semana, você vai estudar como? Se você quiser fazer uma faculdade para se aprimorar ou coisa parecida. Aí é o projeto de vida pessoal. Então, quando você está diante do dano existencial, é sempre uma frustração.

A frustração é o dano moral. E o impedimento por si só é um critério objetivo ao dano existencial. Então, cuidado. A partir do momento que você tem uma situação desse tipo, de um impedimento, você também tem um dano moral. Você tem um dano existencial e um dano moral. O dano moral é a frustração. E o dano existencial é o impedimento.

E esse impedimento pode você pensar em várias situações que te levem a coisas mais. Por exemplo, você é uma modelo de rosto. E por conta de um acidente de trabalho, você sofre uma cicatriz. Você tem um acidente e passa a ter uma cicatriz no rosto. Você vai deixar de ser modelo de rosto. E você vai ter o impedimento de ter contratos dali para frente.

E, por outro lado, a partir do momento que você vai olhar todo dia no espelho e você vai ver aquela cicatriz, você vai ficar inconformado com aquela situação. Você vai se sentir… Humilhado. E, por outro lado, vai existir também um trauma social.

Porque as pessoas, assim como uma determinada pessoa vira para você e fala "Não, é aquele careca, não é aquele… deficiente". Formas de caracterização. Da mesma forma, vai falar "Não, é aquela pessoa que tem a cicatriz". Então, você passa a ter não apenas problemas sentimentais próprios e até de convívio social, como você passa a ter o impedimento também nessas circunstâncias, nessa situação específica que eu estou relatando.

Então, o dano existencial é isso. É sempre relacionado ao impedimento. Até a chamada "Perda de uma chance" entra aí na questão do dano existencial.”

Entrevistador Rafael Oliveira:

“Certo. Quando a pessoa não consegue colocar em prática aqueles planos, projetos de vida. E eu falando, eu fiquei pensando de repente também em um trabalho onde a pessoa, num domingo à noite, não pode ir a um evento social com família, amigos, por conta de um relatório que ela tem que mandar para o trabalho. Ou algo assim.”

Ministro Alexandre Agra Belmonte:

“É, mas também não pode ser uma coisa esporádica. Isso daí tem que ser uma coisa, algo que realmente resulte. Não é um impedimento ocasional. É um impedimento de vida. Isso é importante. Faz parte da conceituação do dano existencial impedimento de vida. De vida pessoal. De vida familiar. Não pode ser esporádico. De vida social.

Então, é um impedimento de vida. Um impedimento de relações. Não é um impedimento que acontece eventualmente por conta de uma determinada situação, justificada ou injustificada. Então, não é um impedimento ocasional. É um impedimento habitual.”

Entrevistador Rafael Oliveira:

“Entendi. Ministro, e o dano coletivo? Ele pode ser alvo de indenização por dano extrapatrimonial? Por exemplo, uma situação de racismo causado por um empregador? Isso se aplica, se enquadra no dano extrapatrimonial?”

Ministro Alexandre Agra Belmonte:

“Sim. Você pode ter o dano individual, a partir do momento que você é discriminado por questão de raça, sexo, cor e vai por aí afora. É como você pode ter essa questão do racismo como uma política empresarial. Uma discriminação coletiva. Ou seja, as pessoas pretas não são promovidas naquela empresa. Isso é um racismo estrutural.

Então, você pode ter um dano coletivo, sim. Agora, o que não se pode é confundir dano individual com dano coletivo. Porque muita gente acha que dano coletivo é um somatório de danos individuais. Então, aquela soma de danos individuais resulta num dano coletivo. Não.

Por exemplo, se um determinado empregador descumpre a legislação e não deposita o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, isso não dá direito, pelo menos a jurisprudência assim tem entendido, isso não dá direito a uma indenização por dano moral. Certo? Se, no entanto, a empresa faz isso em relação a todos os empregados, o descumprimento da legislação trabalhista, nos termos da lei, dá direito a indenização por dano coletivo para aquela coletividade.

Não para as pessoas que integram a coletividade, mas sim para a coletividade de trabalhadores. E, para isso, reverte para um determinado fundo, né? Isso não vai para os trabalhadores, reverte para um determinado fundo, independentemente dos depósitos que devem ser feitos nos fundos de garantias que não foram feitos e realizados oportunamente.

Mas, então, é isso. O fato de você não ter aquilo caracterizado como um dano individual não quer dizer que não seja um dano coletivo. Então, por isso, o dano individual, às vezes, acontece de coincidir e, às vezes, não."

Entrevistador Rafael Oliveira:

"Entendi. Ministro, e cada tribunal regional, por exemplo, costuma ter ali uma jurisprudência também de acordo com a própria região. Como é que a Justiça do Trabalho como um todo e o próprio TST têm julgado os casos de dano extrapatrimonial?"

Ministro Alexandre Agra Belmonte:

"Em que sentido?"

Entrevistador Rafael Oliveira:

"Em relação ao próprio tabelamento, acho que é o que mais…"

Ministro Alexandre Agra Belmonte:

"Não, foi exatamente aquilo que eu… Talvez eu tenha adiantado essa discussão. Quando eu falei que o Tribunal Superior do Trabalho é um tribunal de uniformização de teses, né? Eu disse, em outras palavras, que cabe ao Tribunal Superior do Trabalho uniformizar as diversas vertentes, né? As diversas divergências entre regiões, dentro do possível, né? Desse Brasil continental. Mas cabe. A função do TST é exatamente essa. Então, é preciso encontrar alguma uniformidade e não simplesmente esses valores serem variados."

Entrevistador Rafael Oliveira:

"E hoje o que está vigorando, então, é o que foi decidido pelo Supremo no julgamento daquelas três ADIs, em relação ao tabelamento."

Ministro Alexandre Agra Belmonte:

"Ah, você está falando em relação ao tabelamento, como? Eu não entendi a pergunta, então. A pergunta é em relação ao tabelamento?"

Entrevistador Rafael Oliveira:

"É, na verdade, eu, nesse momento, pergunto em relação ao posicionamento do TST para julgamento desses novos casos de danos extrapatrimoniais."

Ministro Alexandre Agra Belmonte:

“O posicionamento do TST já era esse posicionamento das decisões do Supremo. Apesar da lei, as decisões da Justiça do Trabalho como um todo, tirando algumas exceções, eram no sentido de que aqueles valores estabelecidos pelo legislador seriam valores sugestivos, ou seja, que caberia ao juiz fixar o valor que ele entendesse o mais adequado.

Mas, no entanto, é obrigatório, e no meu entender, isso deve constar da decisão, é obrigatório que o juiz justifique como que ele chegou àquele valor. E foi isso que me levou, em 2013, a escrever aquele livro sobre a parametrização, a quantificação do dano extrapatrimonial, do dano moral. Por quê? Porque senão você não cumpre o artigo 93.9 da Constituição, que é a motivação das decisões. Então, se você simplesmente estabelece "Não, a indenização é de 10 mil de acordo com os critérios da proporcionalidade e da razoabilidade", você não está dizendo nada. Você não está justificando.

Como é que você chegou àquele valor? Como é que o advogado vai recorrer para o tribunal, dizendo o quê? Que o valor é justo ou injusto, porque está fora, dentro dos princípios da razoabilidade. Quer dizer, vai ficar discutindo alguma coisa principiológica. Não tem como, tem que ter um critério. Não, tem que constar da decisão de que foi um dano de natureza grave por conta disso, porque o empregador, por exemplo, não atendeu às normas de segurança, que aquele risco poderia ter sido evitado.

E aí vai fazer a comparação entre a gravidade da culpa e o dano, vai, nesse caso, estabelecer qual foi o bem jurídico que foi afetado e qual é a condição desse bem jurídico em comparação com outros bens jurídicos, por exemplo, a morte, em comparação com a honra, etc. E vai por aí fora. Da mesma forma, se foi uma ofensa à honra, se houve ou não houve uma retratação, se aquilo teve uma repercussão maior ou menor, isso tem que estar na sentença. Se não estiver na sentença, não está justificado. Se não está justificado, é inconstitucional, porque a Constituição determina que as decisões devam ser motivadas.”

Entrevistador Rafael Oliveira:

“Sem dúvida. Bom, ministro, então, para a gente encerrar aqui, a gente explicou bastante aqui sobre o 223 artigo da CLT, que foi incluído ali na reforma trabalhista. E eu pergunto agora se o senhor, inclusive, publicou um livro, o senhor acabou de dizer o livro, lá em 2013, né?”

Ministro Alexandre Agra Belmonte:

“Sim, mas depois disso, eu publiquei, a partir da reforma trabalhista, o "Dano extrapatrimonial". Tanto um de dano patrimonial, como um de dano extrapatrimonial, que está agora, vai para a quinta edição.”

Entrevistador Rafael Oliveira:

“Então, o senhor já propunha critérios. O legislador trouxe critérios em 2017.”

Ministro Alexandre Agra Belmonte:

“Eu adaptei aquelas proposições que eu tinha aos critérios estabelecidos pelo legislador, já fazia referência às ADIs que estavam no Supremo, em discussão, dizendo que eu achava que deveria… Não sei como o Supremo ia resolver esse assunto, mas entendendo que deveria ser resolvido da forma como foi. E atualmente faço referência às decisões do Supremo, como foram decididas.”

Entrevistador Rafael Oliveira:

“E hoje, o senhor se sente à vontade, como magistrado, para julgar um caso de dano extrapatrimonial, levando em consideração todas essas alterações legislativas e as sugestões que o senhor próprio já propunha anteriormente?”

Ministro Alexandre Agra Belmonte:

“Sim, eu acho que está de acordo com aquilo que eu penso. Eu achava que tinha que ter critérios, né? Que os critérios deveriam ser: deviam existir critérios claros, né? De referência para o magistrado poder avaliar um dano extrapatrimonial.

Penso que deveria existir um valor mínimo, né? Neutro, como ponto de partida, e o valor de chegada deveria ser o valor que resultasse da avaliação desses critérios, mas sem um tabelamento, né? Que acabou acontecendo sem um tabelamento. Mas de qualquer maneira o Supremo já decidiu que as indenizações podem não seguir aquele tabelamento.”

Entrevistador Rafael Oliveira:

“E assim como eu fiz, e a gente sempre faz com todos os ministros que a gente convida aqui para o videocast, né? O último questionamento, independente do assunto que é tratado aqui, é o seguinte. O senhor é um otimista em relação ao processo de evolução do trabalho?”

Ministro Alexandre Agra Belmonte:

“Ao processo de evolução do trabalho?”

Entrevistador Rafael Oliveira:

“Exato. A gente tem o videocast aqui, 80 anos de história, né? Para analisar tudo o que foi… boa parte do que aconteceu durante esse período, né? Pouco mais de 80 anos.”

Ministro Alexandre Agra Belmonte:

“Rafael, o direito do trabalho surgiu por conta da tecnologia. Isso na Revolução Industrial, séculos 18, 19. Surgiu por causa da tecnologia, surgiu primeiro por causa dos teares, máquina a vapor, da aceleração da produção. E com o passar do tempo, essa tecnologia foi se transformando e nós estamos diante de novas tecnologias hoje em dia, que são supressivas do trabalho humano e ao mesmo tempo são tecnologias inteligentes, que a gente ainda não sabe como é que vai lidar com elas. Mas uma coisa a gente já sabe, além delas serem supressivas do trabalho humano, mais uma vez o trabalhador vai perder para a tecnologia.

Por que ele vai perder para a tecnologia? Porque a tecnologia parece não há uma regulamentação para essa nova tecnologia. Nós estamos vendo a questão das plataformas digitais e a questão da discussão sobre a regulação em relação a essas plataformas digitais. Eu sou otimista em relação ao trabalho, sim. Quando veio a secretária eletrônica, a secretária física não deixou de existir.

Quando veio o porteiro eletrônico, o porteiro individual, às vezes 24 horas em determinados edifícios, não deixou de existir. Vai haver uma transformação. Agora, tudo isso passa pela educação. É preciso que você invista em educação de forma adequada, de forma concreta, de forma efetiva, para lidar com as novas tecnologias, inclusive com a ressignificação não apenas do trabalho, como do homem na sociedade.

O papel do homem na sociedade, só a cultura, a educação é que pode impor esse tipo de discussão. Caso contrário, nós vamos ter o que estamos experimentando hoje no Brasil e em várias partes do mundo. Uma desigualdade social muito grande, pessoas extremamente ricas e pessoas extremamente pobres. E é preciso que você, nesse meio, você distribua melhor a riqueza, porque isso diminui a violência.

Então, eu sou otimista em relação ao trabalho? Sou, desde que realmente essas questões sejam tratadas de forma adequada. E sou otimista também, atualmente, em existir um foro próprio de trabalho, que possa decidir todo e qualquer tipo de trabalho. Não interessa se ele

é público ou privado, não interessa se ele é autônomo, se ele é autônomo exclusivamente dependente, se ele é para subordinado, se ele é eventual, se ele é temporário.

Desde que o trabalho seja pessoal, ele deve ser decidido pela justiça do trabalho, que é a justiça adequada e preparada. Não apenas tecnologicamente, mas também culturalmente, como também para poder decidir os conflitos pessoais de trabalho. Os que não são pessoais são empresariais. Aí sim, a justiça comum deveria decidir os conflitos empresariais.

Mas os conflitos pessoais, nós temos uma justiça preparada para isso, deve ser a justiça do trabalho. Então, justiça do trabalho decidindo o servidor público, justiça do trabalho decidindo o autônomo.

Agora, vai decidir como? Pela CLT, em alguns casos, pelo Código Comercial ou legislação comercial em outros e pela legislação civil em outros. É dessa forma que eu enxergo o futuro, ou que para mim o futuro deveria se pronunciar."

Entrevistador Rafael Oliveira:

"Bom, ministro, então, quais são os entes que podem ser alvos de dano extrapatrimonial? Não é só pessoa física, as empresas também podem?"

Ministro Alexandre Agra Belmonte:

"Sim, não apenas a pessoa física, mas também a pessoa jurídica. É uma coisa engraçada, porque em Portugal, o professor Antônio Monteiro, por exemplo, ele tem uma posição muito definida no sentido de que pessoa jurídica não tem direito da personalidade. Direito da personalidade é de pessoa física.

Mas isso não quer dizer que você não tenha determinados direitos da pessoa jurídica, que você pode chamar de direitos da personalidade, apesar do professor Antônio Monteiro, apesar da doutrina portuguesa, que dizem respeito a situações muito específicas. Por exemplo, segredo empresarial. Segredo empresarial, se a concorrência souber, nesse caso, aquela empresa deixa de ser a primeira a lançar um determinado produto, porque isso pode ser objeto de hackeamento. E você ser o primeiro é sempre muito importante em termos de mercado.

Por outro lado, a empresa tem uma determinada imagem, que ela cultiva aquela imagem. E tem um determinado nome que também é cultivado. Então, se você ofende esse nome, se você ofende essa imagem, isso pode gerar realmente danos a essa empresa. Então, se um

determinado trabalhador, às vezes, ele ocupou uma posição de destaque em um determinado banco, e por isso tem-se credibilidade por conta da posição que ele ocupou, ele sai dizendo que o banco está numa situação muito difícil, que vai certamente quebrar, os depositantes vão tirar o dinheiro. I

sso pode causar um enorme prejuízo àquela instituição. Então, é uma via de mão dupla. Da mesma forma que você pode impor indenização à empresa, você também pode impor indenização ao trabalhador, quando o trabalhador ofende esses direitos empresariais. Por exemplo, coisa engraçada, eu tenho um livro sobre monitoramento da correspondência, naquele tempo, quando eu escrevi, era muito importante isso, o monitoramento da correspondência eletrônica, aquilo ali era um avanço, correspondência eletrônica, hoje em dia tem outras coisas, tem Facebook, Instagram, LinkedIn, vai por aí afora, naquele tempo não tinha isso.

Eu acabei até ampliando para as redes sociais, e nesse livro eu coloco algumas situações interessantes. Uma delas, um determinado trabalhador, que botou lá no Instagram dele, ele dando cavalo de pau com um trator da empresa. Olha o acidente que pode ocorrer numa situação desse tipo, olha a imagem da empresa, tá lá o nome da empresa, do trator, a imagem da empresa em relação a isso.

Uma outra situação, uma enfermeira de um hospital resolve fazer uma, cortar um bolo de aniversário, e ela o faz na barriga de um sujeito que está em coma. Então todo mundo reunido com o bolo lá e cantando parabéns. Isso coloca aquele hospital numa situação muito sensível. Então veja bem, é possível você ofender direitos empresariais? Sim.”

Entrevistador Rafael Oliveira:

“E a reparação é o mesmo critério?”

Ministro Alexandre Agra Belmonte:

“De acordo com o legislador, sim. O legislador, ele estabelece nesse artigo 223, a A G, se eu não me engano no G parágrafo 2º ou 3º, não me lembro qual é o parágrafo, mas é nesse daí, que os critérios estabelecidos em relação ao empregado devem ser os mesmos critérios utilizados para a indenização a ser postulada pela empresa.”

Entrevistador Rafael Oliveira:

“E assim a gente encerra o nosso bate-papo aqui com o ministro Alexandre Agra Belmonte sobre dano extrapatrimonial. Ministro, muito obrigado.”

Ministro Alexandre Agra Belmonte:

“Nada, eu que agradeço. Foi uma oportunidade muito interessante nesse *podcast* sobre vozes da CLT, vozes na verdade da legislação trabalhista e os 80 anos da, é…, os 80 anos de história da legislação trabalhista apesar do *bullying* que a Justiça do Trabalho vem sofrendo.”

Entrevistador Rafael Oliveira:

“Muito bem, bom é isso então, muito obrigado mais uma vez. A você que nos acompanhou até aqui, muito obrigado. Até a próxima.”

 [Música para encerramento]