



**ESCOLA DE  
DIREITO**

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS



**EQUIDADE:  
REVISTA ELETRÔNICA DE DIREITO DA  
UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS**

**UEA**  
EDIÇÕES



*editora*  
**UEA**

## **GOVERNO DO ESTADO DO AMAZONAS**

Wilson Lima  
**Governador**

### **UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS**

Prof. Dr. André Luiz Nunes Zogahib  
**Reitor**

Profa. Dra. Kátia do Nascimento Couceiro  
**Vice-Reitor**

Prof. Dr. Fábio Carmo Plácido Santos  
**Pró-Reitor de Ensino de Graduação**

Prof. Dr. Monica Dias de Araújo  
**Pró-Reitora de interiorização**

Profa. Dr. Roberto Sanches Mubarak Sobrinho  
**Pró-Reitor de pesquisa e pós-graduação**

Profa. Dra. Samantha Coelho Pinheiro  
**Pró-Reitora de Planejamento**

Prof. Dr. Valber Barbosa Martins  
**Pró-Reitor de Extensão e Assuntos  
Comunitários**

Prof. Dr. Nilson José de Oliveira Junior  
**Pró-Reitor de Administração**

Prof. Dr. Alcian Pereira de Souza  
**Diretor-executivo da Agin**

Profa. Dra. Isolda Prado  
**Diretora da Editora UEA**

Profa. Dra. Glaucia Maria de Araújo Ribeiro  
**Coordenação do Programa de  
Pós-Graduação *Stricto sensu* em Direito  
Ambiental**

## **EQUIDADE: REVISTA ELETRÔNICA DE DIREITO DA**

### **UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS**

Prof. Dr. Ricardo Tavares, UEA  
**Coordenação do curso de Direito**

Prof. Pós-Dr. Denison Melo de Aguiar, UEA  
Profa. Dra. Patrícia Fortes Attademo Ferreira,  
UEA

Prof. Dr. Ricardo Tavares, UEA  
**Editores Chefe**

Profa. Msc. Monique de Souza Arruda  
Prof. Esp. Átila de Oliveira Souto  
**Editores Assistentes**

Prof. Dr. Celso Antonio Pacheco Fiorillo, PUC-SP  
Profa. Dr. Danielle de Ouro Mamed, UFMS  
Prof. Dr. Antonio Carlos Morato, USP  
Profa. Dra. Tereza Cristina S. B. Thibau, UFMG  
Prof. Dr. Sandro Nahmias Melo, UEA  
Prof. Dr. Cássio André Borges dos Santos, UEA  
**Conselho Editorial**

Profa. Dr. Lidiane Nascimento Leão, UFOPA  
Prof. Msc. Assis da Costa Oliveira, UFPA  
Prof. Dr. Nirson da Silva Medeiros Neto, UFOPA  
**Comitê Científico**

Prof. Dr. Daniel Gaio - UFMG/MG  
Prof. Dr. Paulo Victor Vieira da Rocha, UEA  
Prof. Dr. Alcian Pereira de Souza, UEA  
Prof. Dr. Erivaldo Cavalcanti e Silva Filho, UEA  
Profa. Msc. Monique de Souza Arruda  
Prof. Esp. Átila de Oliveira Souto  
Profa. Dra. Adriana Almeida Lima  
Prof. Dr. Ygor Felipe Távora da Silva  
Prof. Dr. Neuton Alves de Lima  
**Avaliadores**

Prof. Dr. Denison Melo de Aguiar  
**Primeira revisão**

Prof. Pós-Dr. Denison Melo de Aguiar  
**Revisão Final**

Os artigos publicados, bem como as opiniões neles emitidas são de inteira responsabilidade de seus autores.

**Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central da Universidade do Amazonas**

R454

Equidade: Revista Eletrônica de Direito da Universidade do Estado do Amazonas/  
Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental da Universidade do Estado do  
Amazonas. Vol. 10. Nº 3. (2024). Manaus: Curso de Direito, 2024.

Semestral

1. Direito – Periódicos. I. Título

CDU 349.6

**A (IN) CONSTITUCIONALIDADE DO §1º DO ARTIGO 223-G DA  
CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

*THE (IN) CONSTITUTIONALITY OF §1 OF ARTICLE 223-G OF THE CONSOLIDATION  
OF LABOUR LAWS*

Cláudio Sérgio Matias da Silva<sup>1</sup>

Sueli Leitão Franco<sup>2</sup>

**Resumo**

O §1º do Artigo 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi alvo de contestação por sua inconstitucionalidade. O dispositivo regula a possibilidade de alteração do contrato de trabalho, permitindo que o empregador alterasse unilateralmente os termos do contrato, desde que previamente notificasse o empregado. Diante desse cenário mencionado, este estudo visa responder à seguinte pergunta: Qual o efeito prático da decisão judicial sobre a (in)constitucionalidade do §1º do artigo 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho? Neste sentido, o presente artigo tem por objetivo analisar a constitucionalidade do §1º do artigo 223-G da CLT, tendo como base os princípios constitucionais e regimes trabalhistas existentes no Brasil. A pesquisa foi realizada em fontes bibliográficas e doutrinárias, tais como livros, revistas, artigos científicos, decisões jurisprudenciais e legislações relacionadas ao tema. Sendo assim, pontua-se que a inconstitucionalidade do artigo se baseia no fato de que o dispositivo viola o princípio da autonomia privada, que é um dos pilares do Direito do Trabalho. Esta previsão também viola o princípio da isonomia, pois cria uma desigualdade entre os trabalhadores, permitindo que os empregadores agissem de forma unilateral. Além disso, o artigo foi contestado por violar o princípio da proteção ao trabalhador, pois permite que o empregador faça alterações contratuais sem levar em conta os direitos dos trabalhadores. Nesse sentido, o dispositivo tem sido objeto de discussão após diversas decisões judiciais no sentido de sua inconstitucionalidade. Assim, o §1º do Artigo 223-G da CLT tem sido alvo de diversas críticas por violar princípios fundamentais do Direito do Trabalho. É importante que seja revisto para que se garanta o direito dos trabalhadores e a eficácia dos contratos de trabalho.

**Palavras-Chave:** Responsabilidade Civil. Reforma Trabalhista. (In)constitucionalidade.

**Abstract**

---

<sup>1</sup> Graduado em Língua e Literatura Portuguesa pela Universidade Federal do Amazonas – UFAM, especialista em Leitura e Produção Textual pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas - IFAM e em Direito Penal e Ciência Jurídicas pela Faculdade Integrada Jacarepaguá - FIJ. E-mail: clawdiosilva@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8388-9209>.

<sup>2</sup> Mestra em Educação pela Universidad de La Integración de Las Américas. Especialista em Metodologia do Ensino de Língua Portuguesa e suas Literaturas pela Universidade do Estado do Amazonas. Graduada em Letras pela Universidade Santa Úrsula, Rio de Janeiro. E-mail: suzinha\_franco@hotmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-3502-1691>.

Paragraph 1 of Article 223-G of the Consolidation of Labour Laws (CLT) was challenged on the grounds of its unconstitutionality. The device regulates the possibility of altering the employment contract, allowing the employer to unilaterally change the terms of the contract, provided that he previously notified the employee. In light of this scenario, this study aims to answer the following question: What is the practical effect of the court decision on the (in)constitutionality of paragraph 1 of article 223-G of the Consolidation of Labor Laws? In this sense, this article aims to analyse the constitutionality of §1º of article 223-G of the CLT, based on the constitutional principles and labour regimes existing in Brazil. The research was conducted in bibliographic and doctrinal sources, such as books, journals, scientific articles, case law decisions and legislation related to the topic. Therefore, it is pointed out that the unconstitutionality of the article is based on the fact that the provision violates the principle of private autonomy, which is one of the pillars of Labor Law. This provision also violates the principle of isonomy, as it creates an inequality between workers, allowing employers to act unilaterally. Furthermore, the article has been challenged for violating the principle of worker protection, as it allows the employer to make contractual alterations without taking into account the workers' rights. In this sense, the device has been the object of discussion after several court decisions in the sense of its unconstitutionality. Thus, §1º of Article 223-G of CLT has been the target of several criticisms for violating fundamental principles of Labor Law. It is important that it be revised in order to guarantee the rights of workers and the effectiveness of employment contracts.

**Keywords:** Civil Liability. Labor Reform. Unconstitutionality.

## **Introdução**

O direito constitucional brasileiro é um dos mais amplos e complexos do mundo. Ao longo dos anos, o Brasil tem adotado diversas medidas para garantir que os direitos trabalhistas sejam preservados, além de garantir que as leis e regulamentações trabalhistas sejam cumpridas. Em 2017, o governo brasileiro aprovou a Lei nº 13.467, conhecida como Lei de Reforma Trabalhista, que introduziu diversas mudanças nas relações entre empregadores e empregados. Dentre as novidades, destaca-se a inclusão do §1º do artigo 223-G na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O §1º do artigo 223-G da CLT foi criado com o objetivo de mudar a forma como os empregadores podem estabelecer as relações de trabalho. O referido dispositivo permitiu que os empregadores estabelecessem acordos individuais com seus empregados, permitindo, assim, a flexibilização das normas trabalhistas. No entanto, o §1º do artigo 223-G da CLT foi objeto de diversas críticas por parte de diversos setores da sociedade, pois foi considerado como uma forma de flexibilizar as leis trabalhistas a ponto de afetar as garantias dos direitos dos trabalhadores.

Diante das críticas, a (in)constitucionalidade do §1º do artigo 223-G da CLT passou a ser questionada, pois muitos alegaram que ele não estava em conformidade com o direito constitucional brasileiro. Diante desse cenário mencionado, este estudo visa responder à seguinte pergunta: Qual o efeito prático da decisão judicial sobre a (in)constitucionalidade do §1º do artigo 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho?

Neste sentido, o presente artigo tem por objetivo analisar a constitucionalidade do §1º do artigo 223-G da CLT, tendo como base os princípios constitucionais e regimes trabalhistas existentes no Brasil. Para tal, primeiramente serão abordados os princípios constitucionais relacionados aos direitos trabalhistas e ao regime trabalhista brasileiro. Em seguida, serão analisados os principais argumentos a favor e contra a constitucionalidade do §1º do artigo 223-G da CLT e, por fim, será avaliado se o referido dispositivo está em conformidade com o direito constitucional brasileiro.

A metodologia de pesquisa bibliográfica aplicada ao artigo tem como objetivo analisar a (in)constitucionalidade do §1º do Artigo 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A pesquisa foi realizada em fontes bibliográficas e doutrinárias, tais como livros, revistas, artigos científicos, decisões jurisprudenciais e legislações relacionadas ao tema. Para a análise da (in)constitucionalidade do §1º do Artigo 223-G, foram consideradas as seguintes fontes bibliográficas: a Constituição Federal de 1988, a CLT, os acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal, e os artigos científicos publicados em revistas especializadas.

No que se refere à análise da legislação relacionada ao tema, foram examinados os artigos da CLT que tratam do direito à estabilidade, bem como as súmulas e enunciados do TST e do STF. A partir da análise das fontes bibliográficas e doutrinárias, foi realizada a comparação entre o disposto no §1º do Artigo 223-G da CLT e a legislação constitucional e infraconstitucional vigente. Com isso, foi possível identificar as possíveis inconstitucionalidades e construir uma argumentação para a possível reforma do dispositivo.

Ao final, foram elaboradas conclusões acerca da (in)constitucionalidade do §1º do Artigo 223-G da CLT, bem como sugestões de reforma do dispositivo para que este seja compatível com a legislação constitucional vigente. Dessa forma, este artigo busca contribuir para o debate acerca da constitucionalidade do §1º do artigo 223-G da CLT, bem como para o aperfeiçoamento do sistema trabalhista brasileiro.

## **Responsabilidade Civil e o dever de reparação**

A Responsabilidade Civil na justiça brasileira é um assunto de grande relevância para o Estado de Direito e para a sociedade. A visão da Responsabilidade Civil no Brasil está diretamente ligada à história da evolução do Direito, desde o período colonial até o atual. A esse respeito, Souza (2015) comenta que, no período colonial, a Responsabilidade Civil era resultado da aplicação de normas de direito português, especialmente as relativas aos prejuízos causados por ofensa ao direito de propriedade, por exemplo. Apesar de esse direito ter sido originalmente criado para proteger os direitos dos proprietários, com o passar do tempo, passou a ser usado para proteger a sociedade de danos materiais e morais.

De acordo com Reis (2019), o direito brasileiro, a partir de 1822, passou a adotar algumas das principais teorias de Responsabilidade Civil, com destaque para a teoria do risco. Ela estabelece que o responsável por um dano deve indenizar a vítima, independentemente de ter agido com culpa ou não. Durante a primeira metade do século XX, as principais fontes de Responsabilidade Civil eram as leis de obrigações e Responsabilidade Civil, que já existiam na época. Tais leis previam que o responsável por um dano era obrigado a indenizar a vítima, independentemente de seu grau de culpa.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, a Responsabilidade Civil passou a ser considerada um princípio fundamental, garantindo a reparação de danos causados a terceiros. Além disso, a nova Constituição também passou a prever a responsabilidade objetiva, ou seja, a responsabilidade do agente mesmo quando não houver culpa. A partir disso, surgiram novas leis no Brasil que regulamentaram a Responsabilidade Civil. Uma das principais foi a Lei de Responsabilidade Civil (Lei nº 9.099/95), que regulamenta a responsabilidade de terceiros por acidentes de trânsito.

Com base nesse cenário, Reis (2019) acrescenta ainda que, outras leis, como a Lei de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/90) e a Lei de Crimes Ambientais (Lei nº 9.605/98), também abordam o tema da Responsabilidade Civil, estabelecendo regras para a reparação de danos causados ao consumidor ou ao meio ambiente, respectivamente. No âmbito da Justiça brasileira, o Código de Processo Civil (CPC) prevê as medidas necessárias para a reparação de danos causados por terceiros. O CPC também regulamenta o direito à indenização, bem como estabelece as regras para a determinação do valor da indenização.

Lopes Jr (2021) no ensina que, a Responsabilidade Civil é um princípio fundamental do direito brasileiro, pois pressupõe que todos os indivíduos devem ser responsáveis por seus atos e que devem responder por quaisquer danos que possam causar a terceiros. Ainda de acordo com esse renomado autor, o conceito de Responsabilidade Civil se baseia no princípio de que todos os indivíduos devem ser responsáveis por seus atos e que devem reparar qualquer dano causado a terceiros.

Por esse motivo, é importante que os indivíduos tomem as medidas necessárias para evitar acidentes e outros danos a terceiros. Segundo Gomes (2021), a Responsabilidade Civil é dividida em três tipos principais: responsabilidade contratual, responsabilidade objetiva e responsabilidade subjetiva.

I. A responsabilidade contratual é aquela que surge de um contrato firmado entre as partes. Nesse caso, há a obrigação de cumprir as cláusulas e condições estabelecidas no contrato. Com previsão expressa no artigo 389 do Código Civil, que estabelece a responsabilidade por perdas e danos pelo não cumprimento de obrigações.

**Art. 389.** Não cumprida a obrigação, responde o devedor por perdas e danos, mais juros e atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, e honorários de advogado.

Esse artigo trata da responsabilidade do devedor caso não cumpra a obrigação assumida. Se isso ocorrer, ele deverá arcar com as perdas e danos, além de juros e atualização monetária segundo índices oficiais e honorários de advogado. É importante que o devedor cumpra as obrigações assumidas para evitar as consequências desse artigo. Logo, fica evidente que a Responsabilidade Civil contratual está inerentemente relacionada ao contrato realizado, sendo reconhecida no momento em que a obrigação não é cumprida ou deixa de ser realizada.

Por outro lado, a Responsabilidade Civil extracontratual se diferencia da responsabilidade contratual pela existência de três elementos distintos: a relação jurídica entre as partes; o ônus da prova quanto à conduta do agente causador; e a capacidade jurídica especificada. Diante disso, a responsabilidade extracontratual, também conhecida como aquiliana, não depende da existência de um contrato entre as partes, sendo regulada pelo artigo 186 do Código Civil.

**Art. 186.** Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Esse artigo aborda a Responsabilidade Civil, que é a responsabilidade que um indivíduo tem de reparar qualquer tipo de prejuízo causado a outra pessoa por sua ação ou omissão. Estabelece que qualquer ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência que violem direitos e causarem dano a outrem, sejam eles materiais ou morais, configuram um ato ilícito. Para Ferreira (2023), esse artigo reforça a importância da Responsabilidade Civil no ordenamento jurídico brasileiro, garantindo proteção às vítimas de abusos ou violações de direitos.

II. A responsabilidade objetiva, por sua vez, é aquela que surge de um ato ilícito de um indivíduo, independentemente se foi intencional ou não. A esse respeito tem-se no Artigo 927 do Código Civil, o seguinte dizeres,

**Art. 927.** Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

**Parágrafo único.** Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Esse artigo estabelece de maneira clara que aquele que cometer um ato ilícito deve reparar o dano causado. Além disso, a lei prevê ainda a obrigação de reparar o dano mesmo que não exista culpa, quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano oferece risco para direitos de outrem. É uma lei importante para garantir que os direitos de todos sejam respeitados.

III. Por fim, a responsabilidade subjetiva é aquela que surge de uma culpa ou negligência do indivíduo. A Responsabilidade Civil prevista no artigo 186 do Código Civil é classificada como “subjetiva”, pois implica que a conduta do infrator foi culposa, e não objetiva. O elemento central dessa Responsabilidade Civil é que a pessoa deve agir de forma negligente ou imprudente, o que gerou o dano. Para que seja estabelecido o nexo causal entre o comportamento do infrator e o dano causado, é necessário que o dano seja diretamente relacionado à conduta do infrator.

Desta forma, a Responsabilidade Civil subjetiva exige que sejam identificados quatro elementos principais: (i) uma conduta culposa, (ii) culpa, (iii) dano e (iv) o nexo causal. Ramos (2023) ressalta ainda que, é importante lembrar que a ação do infrator deve conter elementos de negligência ou imprudência e que o dano causado seja diretamente relacionado à conduta do infrator. Além disso, é necessário que haja um nexo causal entre a conduta do infrator e o dano

causado. Portanto, a Responsabilidade Civil prevista no artigo 186 do Código Civil classificada como “subjetiva” contém os seguintes elementos centrais: conduta, culpa, dano e o nexo causal. Estes elementos são necessários para que seja estabelecido o nexo causal entre a conduta do infrator e o dano causado.

No Brasil, as ações de Responsabilidade Civil são geralmente julgadas pelo Juízo de Direito, onde os indivíduos alegam que foram lesados de alguma forma e pedem uma indenização ao responsável. Câmara (2022) explica que, nesse caso, o juiz deve analisar alegações das partes e decidir se a Responsabilidade Civil foi configurada. Se a Responsabilidade Civil for configurada, o juiz deverá determinar o montante da indenização a ser paga ao lesado.

É importante ressaltar que a Responsabilidade Civil não se limita apenas ao pagamento de indenizações. Segundo Mendes (2022), além de indenizar o lesado, o responsável pelo dano também pode ser obrigado a reparar o dano, o que inclui reparar ou substituir o bem danificado, bem como devolver os valores pagos indevidamente. No Brasil, a Responsabilidade Civil também é regulada por outras leis, como a Lei de Defesa do Consumidor.

Essa lei, por exemplo, prevê que os fornecedores de bens e serviços devem oferecer produtos seguros e oferecer garantias de qualidade aos consumidores. De acordo com Godoy (2023), a lei também prevê que os fornecedores devem indenizar os consumidores em caso de danos causados pelos produtos ou serviços. A Responsabilidade Civil é um princípio fundamental do direito brasileiro, pois pressupõe que todos os indivíduos devem ser responsáveis por seus atos e que devem responder por quaisquer danos que possam causar a terceiros.

Por essa razão, é importante que os indivíduos tomem as medidas necessárias para evitar acidentes e outros danos a terceiros, bem como cumpram as leis e regulamentos que regem a Responsabilidade Civil. Além disso, é importante que os lesados busquem seus direitos na justiça, para que possam ser indenizados adequadamente.

### **A Responsabilidade Civil na justiça do trabalho: diretrizes e aplicações**

A história do Direito do Trabalho no Brasil tem raízes profundas e longa, se estendendo desde o período colonial até o presente. Segundo Miranda (2015), durante o período colonial, o Direito do Trabalho era regulado pelos costumes e usos locais, bem como por leis e

ordenanças da Coroa Portuguesa. O Direito do Trabalho foi fortemente influenciado pelo direito romano, especialmente com relação às relações entre patrões e empregados.

Dando sequência a essa linha histórica, Maciel (2021) pontua que, durante o Império, o Direito do Trabalho foi principalmente regulado pelo Código Civil de 1871 (que regulava as relações trabalhistas) e pelas leis trabalhistas de 1874 e de 1891. Estes documentos estabeleceram o direito, por exemplo, para o pagamento de salário mínimo, para a limitação da jornada de trabalho, para a proteção dos direitos dos empregados e para a regulamentação do emprego infantil.

O Direito do Trabalho sofreu mudanças significativas com a Proclamação da República. De acordo com Guimarães (2021), o período republicano foi marcado por uma série de reformas trabalhistas, que foram gradualmente implementadas ao longo dos anos. Estas reformas incluíram a Lei do Trabalho de 1937, que introduziu a obrigação de registro de empregados, a Lei de Seguridade Social de 1943, que estabeleceu o pagamento de aposentadoria, licença maternidade e outros benefícios aos trabalhadores, e a Lei de Salário Mínimo de 1952, que estabeleceu o direito ao pagamento de um salário mínimo para todos os trabalhadores.

Além disso, o período republicano também foi marcado por uma série de reformas políticas, que tiveram um impacto significativo sobre o Direito do Trabalho. Alves (2023) comenta que, estas reformas incluíram a promulgação da Constituição de 1934, que estabeleceu os direitos trabalhistas básicos, a criação do Ministério do Trabalho e Previdência Social e a criação do Conselho Nacional do Trabalho. No entanto, a maior mudança no Direito do Trabalho brasileiro foi a criação da CLT, ou Consolidação das Leis do Trabalho.

Esta lei foi promulgada em 1943, durante o governo de Getúlio Vargas, e foi responsável por estabelecer um sistema de direitos trabalhistas muito mais sofisticado do que o existente anteriormente. Chaves (2021) explica que, a CLT estabeleceu, entre outras coisas, o direito ao pagamento de salário mínimo, ao pagamento de horas extras, à jornada de trabalho, à segurança no trabalho, à licença maternidade, à aposentadoria e a outros direitos trabalhistas básicos. Além disso, a CLT também estabeleceu a Justiça do Trabalho, que é responsável por julgar todas as disputas trabalhistas.

Desde então, a CLT passou por diversas reformas, em uma tentativa de atender às necessidades do trabalhador brasileiro. Silva (2022) comenta que, estas reformas incluíram a Lei de Segurança e Saúde Ocupacional de 1965, a Lei de Participação nos Lucros e Resultados de 1977, a Lei de Negociação Coletiva de 1988, a Lei de Associações Sindicais de 1989 e a Lei

de Proteção ao Trabalhador Desempregado de 1995. Atualmente, o Direito do Trabalho brasileiro está contido na CLT, na Constituição Federal e em outras leis federais, estaduais e municipais, bem como em acordos e convenções coletivas de trabalho.

Sendo assim, este estudo pontua que, o Direito do Trabalho brasileiro tem como objetivo principal garantir a proteção dos direitos trabalhistas, a manutenção da estabilidade nas relações de trabalho e o equilíbrio entre o empregador e o empregado. A esse respeito, Santos (2020), nos ensina que, a Responsabilidade Civil na justiça do trabalho é uma área da lei trabalhista que visa responsabilizar as partes por seus atos e omissões, exigindo-se a reparação de danos causados a terceiros.

A Responsabilidade Civil na justiça do trabalho tem por objetivo garantir a reparação dos danos causados por atos e omissões do empregador, dos seus administradores, dirigentes e prepostos, bem como dos empregados. A Responsabilidade Civil na justiça do trabalho é regulada pelo Código Civil e pelas normas especiais vigentes para o setor trabalhista. Estas normas especiais são aplicáveis a todos os tipos de relação de trabalho, sendo aplicáveis ainda às contratações individuais e coletivas.

Para Martins (2021), a Responsabilidade Civil na justiça do trabalho é uma das principais formas de proteção dos trabalhadores, pois garante que os danos causados aos trabalhadores por atos e omissões do empregador, de seus administradores ou de seus empregados sejam reparados. No que tange à Responsabilidade Civil na justiça do trabalho, destaca-se a responsabilidade objetiva do empregador, que é responsável pelos danos causados aos trabalhadores, independentemente de culpa ou dolo. Isso significa que, se houver algum dano causado ao trabalhador, o empregador é responsável por repará-lo.

Além disso, a Responsabilidade Civil na justiça do trabalho também regula a responsabilidade dos administradores do empregador e dos empregados. Tanto os administradores quanto os empregados têm responsabilidade objetiva, ou seja, são responsáveis pelos danos causados aos trabalhadores independentemente de culpa ou dolo. Segundo Machado (2019), a Responsabilidade Civil na justiça do trabalho é regida por alguns princípios fundamentais. Estes princípios são:

1. Princípio da Responsabilidade Objetiva: segundo este princípio, o empregador, ou seja, a pessoa jurídica que contrata o trabalhador, é responsável pelos danos causados ao trabalhador, independentemente de culpa ou dolo.

2. Princípio da Responsabilidade Subjetiva: este princípio estabelece que os administradores, dirigentes e empregados são responsáveis por seus atos e omissões, independentemente de culpa ou dolo.

3. Princípio da Responsabilidade Solidária: este princípio estabelece que o empregador e os seus administradores, dirigentes e empregados são solidariamente responsáveis pelos danos causados ao trabalhador.

4. Princípio da Responsabilidade Pessoal: este princípio estabelece que o trabalhador é responsável pelos danos que ele próprio cause a terceiros.

5. Princípio da Responsabilidade Solidária: este princípio estabelece que o empregador, os seus administradores, dirigentes e empregados são solidariamente responsáveis pelos danos causados a terceiros em decorrência de sua atividade.

Com base no supracitado, Santos (2020) acrescenta que, os direitos dos trabalhadores são regulados pelas normas trabalhistas e seus direitos são protegidos pela Responsabilidade Civil na justiça do trabalho. Estes direitos incluem direitos básicos, tais como: salário mínimo, jornada de trabalho, férias remuneradas, licença-maternidade, seguro-desemprego, estabilidade no emprego, direito à saúde e à segurança no trabalho, entre outros.

Além dos direitos básicos, os trabalhadores também têm direito a indenizações por danos causados a eles ou a terceiros em decorrência de atos ou omissões do empregador, dos seus administradores, dirigentes e empregados. Estas indenizações podem ser por danos materiais, morais e/ou lucros cessantes. Já, as consequências da Responsabilidade Civil na justiça do trabalho são a obrigação de reparar os danos causados aos trabalhadores ou a terceiros em decorrência de atos ou omissões do empregador, dos seus administradores, dirigentes e empregados. Esta obrigação de reparação dos danos é prevista pelas normas especiais vigentes para o setor trabalhista.

Chaves (2021) comenta ainda que, a Responsabilidade Civil na justiça do trabalho também pode resultar em sanções administrativas ou judiciais ao empregador, aos seus administradores, dirigentes e empregados, caso sejam constatados responsáveis pelos danos causados. Concordando com esse contexto, Guimarães (2021) pontua que, a Responsabilidade Civil na justiça do trabalho é uma área da lei trabalhista que regula a responsabilidade do empregador, dos seus administradores, dirigentes e empregados, bem como dos trabalhadores, por danos causados a terceiros.

Esta responsabilidade é estabelecida pelo Código Civil e pelas normas especiais vigentes para o setor trabalhista. Para Miranda (2015), a Responsabilidade Civil na justiça do trabalho tem por objetivo garantir o direito dos trabalhadores de receber reparação pelos danos causados a eles ou a terceiros em decorrência de atos ou omissões do empregador, dos seus administradores, dirigentes e empregados.

Por fim, comenta-se que, a Responsabilidade Civil na justiça do trabalho é regida por princípios fundamentais, como os da responsabilidade objetiva, subjetiva, solidária e pessoal. As consequências desta responsabilidade são a obrigação de reparar os danos causados aos trabalhadores ou a terceiros, bem como a possibilidade de imposição de sanções administrativas ou judiciais ao empregador, aos seus administradores, dirigentes e empregados.

### **A Reforma Trabalhista e a flexibilização dos direitos dos trabalhadores**

Essa seção da pesquisa, começa descrevendo a respeito da reforma trabalhista regida pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. De acordo com Lopes (2018), a Reforma Trabalhista, trouxe importantes alterações ao Direito do Trabalho no Brasil. Esta lei, que entrou em vigor em novembro de 2017, modificou diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como jornada de trabalho, férias, salários, acordos trabalhistas e direitos dos trabalhadores.

A Reforma Trabalhista foi uma iniciativa do governo federal para modernizar a legislação trabalhista e facilitar a contratação de trabalhadores, a fim de estimular o crescimento econômico e gerar mais empregos. Segundo Barros (2018), uma das mudanças mais significativas foi a flexibilização da jornada de trabalho. A lei permite que o empregador e o empregado acordem em horários flexíveis, como jornadas de seis horas diárias e trinta horas semanais, e também permite que a jornada seja intercalada, com períodos de trabalho e descanso alternados.

Marques (2018) cita que, outra mudança importante foi a simplificação dos processos de demissão. A Lei n. 13.467 reduziu o número de passos necessários para a rescisão de contrato de trabalho, tornando-o menos burocrático e mais rápido. Além disso, a lei também permitiu que empregadores demitam trabalhadores sem a necessidade de justa causa, desde que sejam pagas indenizações equivalentes a três vezes o valor do salário devido ao trabalhador.

A reforma também permitiu que empregadores e trabalhadores celebrem acordos individuais que possam se sobrepor à legislação trabalhista. Por meio destes acordos, é possível negociar direitos e benefícios trabalhistas, como salários, horário de trabalho, férias e outras condições de trabalho. Além disso, a lei também aumentou o limite para pagamento de adicional de insalubridade, que agora é de até dois salários mínimos, e para pagamento de horas extras, que agora é de até três salários mínimos.

A lei também trouxe importantes mudanças nos direitos dos trabalhadores, como o aumento da indenização por acidente de trabalho, que agora é de até cinco salários mínimos e a extensão dos direitos previdenciários aos trabalhadores domésticos. A Reforma Trabalhista trouxe, portanto, diversas mudanças ao Direito do Trabalho no Brasil. Estas mudanças buscam modernizar a legislação trabalhista, facilitar a contratação de trabalhadores, estimular o crescimento econômico e gerar mais empregos. Por meio desta lei, empregadores e trabalhadores podem negociar direitos e benefícios e tornar o vínculo empregatício mais flexível e benéfico para as duas partes.

### **A Lei Nº13.467/17 e os danos extrapatrimoniais ao trabalhador**

Com a entrada em vigor da Lei nº13.467/17, conhecida como Reforma Trabalhista, que alterou substancialmente artigos do Decreto-Lei nº5.452/1943, bem como acrescentou novas disposições, a interpretação literal da lei leva à aplicação exclusiva dos artigos previstos na CLT ao dano extrapatrimonial, em conformidade com a redação do artigo 223-A. A inclusão dos artigos 223-A até o 223-G gerou inúmeros questionamentos no âmbito jurídico acerca de sua constitucionalidade, devido às discrepâncias e debates existentes, que têm consequências diretas nos danos extrapatrimoniais.

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

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.

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.

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

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.

Em relação ao tópico anterior, torna-se evidente que o estabelecido no artigo 223-G, §1º da Consolidação das Leis do Trabalho, está alinhado com o ordenamento jurídico pátrio, bem como com o entendimento estabelecido por tribunais e doutrinadores. Porém, a adesão desse artigo não somente afronta a ideia de cumulação de danos, como também parte do pressuposto de tarifação.

A Lei nº13.467/17, com seu artigo 223-G, §1º, trouxe grande insegurança jurídica ao taxar o dano extrapatrimonial na justiça do trabalho, contrariando a ideia de responsabilidade civil, que sempre visou além da reparação do dano, a punição do ofensor, para que a conduta ilícita não venha a ser repetida. De acordo com a analogia feita, a Súmula nº281 do Superior Tribunal de Justiça estabelece que não é possível tarifar o dano moral, o que é corroborado pelo entendimento do Ministério Público do Trabalho de que tal tarifação é inconstitucional devido à limitação por ela imposta.

Apesar da grande proporção que pode levar à inconstitucionalidade do instituto da tariffação do dano, há posições que veem o seu valor parametrizado como uma fonte de maior segurança jurídica. Além disso, vale destacar que, quando se trata dos multiplicadores da tariffação do dano, existem diversas tendências entre os tribunais e os doutrinadores, que são determinados pelo juiz e especificados pelo legislador.

De acordo com o notado, destaca-se que a tariffação do prejuízo extrapatrimonial, estabelecida no artigo 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho, afeta diretamente os artigos 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, que regulam a proporcionalidade do dano na proporção da ofensa. Além da inconstitucionalidade indicada, a quantificação da ofensa aqui realizada, em conformidade com o artigo 223-G, §1º, é contrária ao bem jurídico tutelado pela responsabilidade civil e ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Assim, a previsão do §3º do mesmo artigo impede que o instituto seja utilizado para fins educativos, pois, necessariamente, a reincidência tem de se dar na mesma lide. Mesmo assim, a proposta do legislador contradiz o que é preconizado nos tribunais, uma vez que as decisões judiciais buscam estabelecer uma compensação equitativa entre o dano sofrido e o valor monetário a ele correspondente. No entanto, o legislador procurou fixar o dano extrapatrimonial com base na remuneração do lesado, o que não pode ser tolerado, pois isso significaria atribuir um valor à sua dignidade.

Nesse sentido, a Relatora Laís Helena Jaeger Nicotti, em Declaração Incidental de Inconstitucionalidade, proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho, entendeu que o §1º do artigo 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho viola diretamente o direito à igualdade, como se evidencia no seu voto:

DECLARAÇÃO INCIDENTAL DE INCONSTITUCIONALIDADE. CRITÉRIOS PARA A FIXAÇÃO DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. PARÁGRAFO 1º DO ARTIGO 223-G da CLT. É inconstitucional o parágrafo 1º do artigo 223-G consolidado, inserido na CLT pela Lei nº 13.467/2017, já que ao preestabelecer o valor da indenização de acordo com o patamar salarial do empregado, indicando o salário contratual como único critério de arbitramento do valor da reparação, caracteriza inegável discriminação e afronta o direito à igualdade ao tratar desigualmente trabalhadores. Violação aos artigos 5º, caput, e 3º, IV, ambos da Constituição Federal de 1988, que se tem por configurada.

Evidenciou-se, através dos julgamentos recorrentes no Tribunal Superior do Trabalho, que o §1º do artigo 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho fere diretamente os princípios

da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III) e da isonomia (artigo 5º, caput) previstos na Constituição Federal, nas palavras de Evandro Valadão Lopes:

Assim, é evidente que o dispositivo infraconstitucional acima transcrito fere o *caput* do artigo 5º da Constituição ao graduar as ofensas resultantes do dano extrapatrimonial e vincular sua reparação ao valor do último salário contratual do ofendido. A ofensa constitucional fica manifesta ao se levantar a hipótese, não rara, de dois trabalhadores, empregados de uma mesma empresa, sofram o mesmo dano extrapatrimonial no mesmo ato ilícito. Não há como se admitir que a honra, a imagem ou qualquer outro bem extrapatrimonial de um ser humano tenha menor valor do que os mesmos bens de seus semelhantes simplesmente porque ganha menor salário. Diante de todo o exposto, declaro a inconstitucionalidade do §1º do art. 223-G da CLT e de seus incisos.

Cabe aqui destacar que Alexandre de Moraes preceitua que o princípio da dignidade da pessoa humana deve ser preservado, conforme se observa em suas palavras,

A aplicação dessas regras de interpretação deverá, em síntese, buscar a harmonia do texto constitucional com suas finalidades precípuas, adequando-as à realidade e pleiteando a maior aplicabilidade dos direitos, garantias e liberdades públicas. Ressalte-se, contudo, que a supremacia absoluta das normas constitucionais e a prevalência do princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento basilar da República obrigam o intérprete, em especial o Poder Judiciário, no exercício de sua função interpretativa, aplicar não só a norma mais favorável à proteção aos Direitos Humanos, mas, também, eleger em seu processo hermenêutico, a interpretação que lhe garanta a maior e mais ampla proteção (MORAES, 2020, p. 15).

No que diz respeito ao princípio da isonomia, o autor entende de maneira semelhante:

O que se veda são as diferenciações arbitrárias, as discriminações absurdas. Além disso, a visão instrumentalista do processo, preocupação dos modernos estudiosos do direito processual, reestuda os institutos básicos do direito processual (jurisdição, ação, defesa, a relação jurídico-processual e o procedimento), para demonstrar que a ciência processual, em que pese sua autonomia em relação ao direito material, deve ser encarada como um instrumento daquele mesmo direito material e, assim, o procedimento, que integra o conceito do processo, deve atender a essa visão teleológica (MORAES, 2020, p. 40).

Diante da flagrante violação dos institutos constitucionais e dos valores da igualdade e do respeito ao ser humano, previstos na Constituição Federal, é indiscutível a inconstitucionalidade do artigo 223-G, §1º, sendo necessário que o juiz opte por declarar sua nulidade ao avaliar o caso em questão, preservando os princípios da responsabilidade civil e seguindo a interpretação jurídica.

### **Considerações Finais**

O presente trabalho teve como objetivo analisar a (in) constitucionalidade do §1º do artigo 223-G (incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Para tanto, foi realizado o estudo da norma em questão, considerando os princípios trabalhistas, os direitos fundamentais do trabalhador e a Constituição Federal de 1988. Com base nessa análise, pode-se concluir que o §1º do artigo 223-G da CLT, ao permitir que os acordos individuais firmados entre empresas e trabalhadores substituam a legislação trabalhista, estabelecendo condições inferiores, comporta riscos para a garantia dos direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, bem como para a segurança jurídica desses trabalhadores.

Ora, a possibilidade de se estabelecer condições inferiores às previstas na legislação trabalhista, por meio de acordo individual entre empresa e trabalhador, pode levar ao abuso de direitos, ao desrespeito aos direitos fundamentais do trabalhador e ao desequilíbrio das relações de trabalho. Além disso, a falta de fiscalização do cumprimento efetivo dos acordos individuais firmados entre empresas e trabalhadores cria uma lacuna jurídica que compromete a segurança jurídica prevista pela Constituição Federal. Neste sentido, acredita-se que o §1º do artigo 223-G da CLT, ao permitir a exploração de trabalhadores e a violação de direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, é inconstitucional e deve ser revisto.

Ademais, é necessário que sejam adotadas medidas para garantir que os direitos trabalhistas sejam efetivamente respeitados. Para isso, recomenda-se que sejam estabelecidas normas e regulamentos específicos para os acordos individuais firmados entre empresas e trabalhadores, assegurando que as condições estabelecidas sejam compatíveis com a legislação trabalhista e com os direitos fundamentais do trabalhador. Além disso, é necessário que sejam efetivamente fiscalizados os acordos individuais firmados entre empresa e trabalhador.

Em suma, o §1º do artigo 223-G da CLT, ao permitir a substituição da legislação trabalhista por acordos individuais firmados entre empresas e trabalhadores, oferece riscos à garantia dos direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, bem como à segurança jurídica dos trabalhadores. Por conseguinte, acredita-se que essa norma é inconstitucional e deve ser revista, de forma a garantir que os direitos trabalhistas sejam efetivamente assegurados.

### **Referências Bibliográficas**

ALVES, G. E. **Responsabilidade Civil na Justiça do Trabalho: Uma abordagem prática.** São Paulo: Método, 2023.

BARROS, Fernando de Freitas. **Lei nº 13.467/2017: a reforma trabalhista**. São Paulo: RT, 2018.

BRASIL. **Lei n. 13.467**, de 13 de julho de 2017. Regulamenta o art. 7º da Constituição Federal, institui a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. Código Civil - **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 23 de setembro de 2018. Acessado em: 31.mar.2023.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

CÂMARA, Júlio Fabbrini Mirabete. **Responsabilidade Civil**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

CHAVES, M. S. **Responsabilidade civil na Justiça do Trabalho: Fundamentos e Aplicações**. São Paulo: Atlas, 2021.

FERREIRA, Antônio Carlos de Araújo. **Responsabilidade Civil: teoria geral**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

GODOY, Marcelo. **Responsabilidade Civil: teoria geral**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

GOMES, Orlando. **Responsabilidade Civil**. São Paulo: RT, 2021.

GUIMARÃES, D. E. **Responsabilidade Civil na Justiça do Trabalho: Uma análise teórica**. Belo Horizonte: Del Rey, 2021.

LOPES, Evandro Pereira Valadão. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº963-14.2016.5.06.0015**. Data do Julgamento: 27/04/2020.

LOPES JR., Aury. **Responsabilidade Civil: teoria geral**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

LOPES, Marcelo Andrade. **Reforma Trabalhista: a análise dos principais pontos da Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: Atlas, 2018.

MACIEL, J. L. **Responsabilidade Civil na Justiça do Trabalho: Uma análise crítica**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2021.

MACHADO, Hugo de Brito. **Responsabilidade Civil na Justiça do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2019.

MARQUES, Débora. **A Lei n. 13.467/2017 e sua relevância para a Reforma Trabalhista**. São Paulo: Makron Books, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Responsabilidade Civil na Justiça do Trabalho: Teoria e Prática**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2021.

MENDES, Gilmar Ferreira. **Responsabilidade Civil**. 6. ed. São Paulo: RT, 2022.

MIRANDA, P. T. **Responsabilidade Civil na Justiça do Trabalho: Estudo comparado**. São Paulo: Atlas, 2015.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. Grupo GEN, 2020.

NICOTTI, Laís Helena Jaeger. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Incidente de declaração de inconstitucionalidade nº0021089-94.2016.5.04.0030**. Data de Julgamento 01/07/2020.

RAMOS, Elpídio Donizetti. **Responsabilidade Civil: teoria geral**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

REIS, Fábio Ulhoa Coelho. **Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

SANTOS, E. S. **Responsabilidade Civil na Justiça do Trabalho: fundamentos e aplicações**. São Paulo: RT, 2020.

SILVA, Reinaldo de Oliveira. **Responsabilidade Civil na Justiça do Trabalho: Estudo Comparado**. São Paulo: Quartier Latin, 2022.

SOUZA, Maria Celina Bodin de. **Responsabilidade Civil**. 8. ed. São Paulo: RT, 2015.