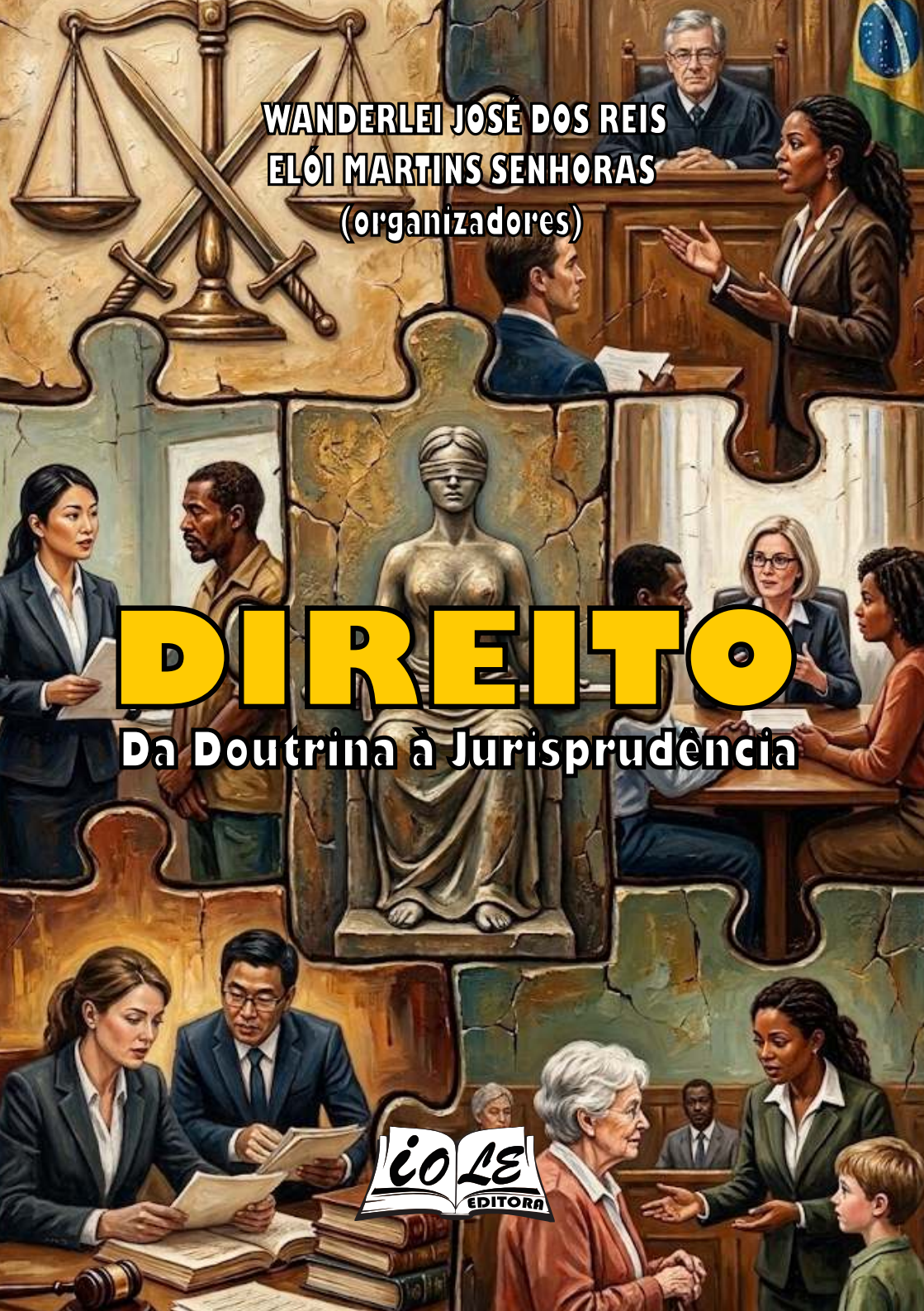
WANDERLEI JOSÉ DOS REIS
ELÓI MARTINS SENHORAS
(organizadores)

DIREITO

Da Doutrina à Jurisprudência



LE EDITORA

DIREITO

Da Doutrina à Jurisprudência

DIREITO

Da Doutrina à Jurisprudência

WANDERLEI JOSÉ DOS REIS
ELÓI MARTINS SENHORAS
(organizadores)

BOA VISTA/RR
2027

Editora IOLE

Todos os direitos reservados.
A reprodução não autorizada desta publicação, no todo ou em parte, constitui violação dos direitos autorais (Lei n. 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184 do Código Penal.



EXPEDIENTE

Revisão
Elói Martins Senhoras
Geane Ribeiro Silva Monteiro

Capa
Alokike Gael Chloe Hounkonnou
Elói Martins Senhoras

Projeto Gráfico e Diagramação
Elói Martins Senhoras
Balbina Líbia de Souza Santos

Conselho Editorial
Abigail Pascoal dos Santos
Charles Pennaforte
Claudete de Castro Silva Vitte
Elói Martins Senhoras
Fabiano de Araújo Moreira
Julio Burdman
Marcos Antônio Fávaro Martins
Rozane Pereira Ignácio
Patrícia Nasser de Carvalho
Simone Rodrigues Batista Mendes
Vitor Stuart Gabriel de Pieri

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO-NA-PUBLICAÇÃO (CIP)

Re1 REIS, Wanderlei José dos; SENHORAS, Elói Martins (organizadores).

Direito: Da Doutrina à Jurisprudência. Boa Vista: Editora IOLE, 2027.

Série: Direito. Editor: Elói Martins Senhoras.

ISBN: 978-65-977921-5-3

1 - Brasil. 2 - Direito. 3 - Doutrina. 4 - Jurisprudência.
I - Título. II - Reis, Wanderlei José dos. III - Direito. IV - Série

CDD–340

A exatidão das informações, conceitos e opiniões é de exclusiva responsabilidade dos autores.
O presente livro contou com avaliação às cegas no sistema *double-blind-review.*



EDITORIAL

A editora IOLE tem o objetivo de divulgar a produção de trabalhos intelectuais que tenham qualidade e relevância social, científica ou didática em distintas áreas do conhecimento e direcionadas para um amplo público de leitores com diferentes interesses.

As publicações da editora IOLE têm o intuito de trazer contribuições para o avanço da reflexão e das práxis em diferentes áreas do pensamento e para a consolidação de uma comunidade de autores comprometida com a pluralidade do pensamento e com uma crescente institucionalização dos debates.

O conteúdo produzido e divulgado neste livro é de inteira responsabilidade dos autores em termos de forma, correção e confiabilidade, não representando discurso oficial da editora IOLE, a qual é responsável exclusivamente pela editoração, publicação e divulgação da obra.

Concebido para ser um material com alta capilarização para seu potencial público leitor, o presente livro da editora IOLE é publicado nos formatos impresso e eletrônico a fim de propiciar a democratização do conhecimento por meio do livre acesso e divulgação das obras.

Prof. Dr. Elói Martins Senhoras

(Editor Chefe)

Copyright © Editora IOLE
2027

CAPÍTULO 6

Dano Extrapatrimonial na Justiça do Trabalho: Judicialização Consciente ou Banalizada? Do Impacto da Reforma Trabalhista às Decisões do STF

DANO EXTRAPATRIMONIAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO: JUDICIALIZAÇÃO CONSCIENTE OU BANALIZADA? DO IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA ÀS DECISÕES DO STF

Andriele Karine Pedralli[1]

A presente investigação, originalmente desenvolvida nos primeiros anos de vigência da Reforma Trabalhista, partiu da constatação de que a Lei nº 13.467/2017 produziu mudanças expressivas no volume de demandas submetidas à Justiça do Trabalho. A introdução de novos mecanismos de responsabilização processual, especialmente os honorários sucumbenciais e a responsabilização por custas processuais, coincidiu com a redução acentuada do ajuizamento de reclamações trabalhistas, suscitando a hipótese de que o maior risco econômico da litigância teria estimulado uma avaliação mais criteriosa das pretensões levadas ao Poder Judiciário.

Passados aproximadamente nove anos da entrada em vigor da reforma, o cenário revela novos contornos. Os dados estatísticos demonstram que a redução inicialmente observada não se manteve de forma permanente. Após um período de retração, intensificado também pelas circunstâncias excepcionais da pandemia, o número de processos voltou a crescer, alcançando, em determinados indicadores, patamares superiores aos registrados antes da reforma.

[1] Advogada trabalhista. Sócia do escritório de advocacia Andrade Maia. Mestre em Ciências Jurídicas pela Universidade Autónoma de Lisboa (UAL). Professora de Direito do Trabalho. E-mail para contato: andriele.farias@andrademaia.com

Paralelamente, o Supremo Tribunal Federal promoveu importantes alterações na interpretação e na aplicação de dispositivos introduzidos pela Lei nº 13.467/2017. O julgamento da ADI nº 5.766, em 2021, redefiniu o alcance das obrigações sucumbenciais impostas aos beneficiários da justiça gratuita. Posteriormente, o julgamento das ADIs nº 6.050, 6.069 e 6.082, em 2023, afastou a compreensão de que os parâmetros indenizatórios previstos no art. 223-G da CLT constituiriam limites absolutos ao arbitramento judicial.

Diante dessa nova realidade, o estudo retoma a questão originalmente proposta: a responsabilização processual introduzida pela Reforma Trabalhista contribuiu para uma judicialização mais consciente ou a redução inicial das demandas representou, ao menos parcialmente, uma restrição econômica ao exercício do direito de ação? E, em sentido inverso, a retomada da litigiosidade após as decisões de controle de constitucionalidade pode ser compreendida como recuperação do acesso à Justiça, como retorno à massificação dos pedidos indenizatórios ou como resultado da conjugação de diferentes fatores?

A investigação busca responder a essas indagações por meio da análise da evolução normativa, jurisprudencial e estatística da litigiosidade trabalhista, preservando o reconhecimento da importância da reparação dos danos extrapatrimoniais e, simultaneamente, a necessidade de coibir o exercício abusivo do direito de ação.

CONTEXTUALIZAÇÃO

Estudos recentes na Europa revelam que uma percentagem notável dos trabalhadores já foi vítima de assédio moral no ambiente de trabalho. As consequências são graves e se traduzem em

esgotamento, estresse e desestruturação emocional. Deve-se atentar que os números são elevados e as violações são frequentes, o que é inadmissível em países que têm a dignidade da pessoa humana e o respeito aos direitos fundamentais como alicerces do ordenamento jurídico (PARREIRA, 2003).

No Brasil, da mesma forma, pesquisas revelam que metade dos trabalhadores já sofreu assédio no trabalho e muitas mulheres já vivenciaram um constrangimento ainda mais grave, que é o assédio sexual (BARIFOUSE, 2015).

A relevância da reparação civil por danos extrapatrimoniais é, portanto, incontestável. Trata-se de instrumento jurídico indispensável à proteção dos direitos da personalidade e à tutela da dignidade humana, especialmente diante de condutas que comprometem a integridade física, psíquica ou moral do trabalhador. O reconhecimento dessa função protetiva, contudo, não afasta a necessidade de uma reflexão crítica acerca dos limites de sua aplicação, sobretudo quando pretensões indenizatórias são formuladas sem correspondência com lesões efetivamente tuteladas pelo ordenamento jurídico.

É nesse contexto que emerge a preocupação com a possível banalização do dano moral. A expressiva presença de pedidos indenizatórios nas reclamações trabalhistas suscita questionamentos sobre a utilização do instituto, não raramente apresentado como pretensão acessória a controvérsias de natureza essencialmente contratual. Embora a frequência dessas demandas não permita, isoladamente, concluir pela existência de abusos, impõe-se investigar em que medida a judicialização corresponde à efetiva necessidade de reparação ou resulta da ampliação indiscriminada das hipóteses de responsabilização civil.

A tutela indenizatória deve estar associada à ocorrência de uma lesão juridicamente relevante aos direitos da personalidade, não

se confundindo com a mera insatisfação decorrente de adversidades inerentes às relações de trabalho. Isso não significa restringir a reparação às agressões extremas ou ostensivas, mas reconhecer que a responsabilização civil pressupõe fundamentos capazes de justificar a intervenção jurisdicional e a consequente compensação pecuniária.

É inegável que numerosos trabalhadores estão submetidos a ambientes profissionais profundamente nocivos, marcados por exigências abusivas, assédio moral ou sexual, discriminação, exposição vexatória, constrangimentos públicos e ingerências indevidas na esfera privada. Muitas dessas violações, apesar de sua gravidade, sequer chegam ao conhecimento do Poder Judiciário, permanecendo invisíveis e desprovidas da necessária resposta institucional. Em contrapartida, também são submetidas à apreciação judicial pretensões indenizatórias fundadas em acontecimentos que, embora desagradáveis, nem sempre configuram ofensa juridicamente relevante à dignidade ou aos direitos da personalidade.

Essa dualidade evidencia a complexidade do tema. De um lado, a necessidade de assegurar proteção efetiva às vítimas de violações legítimas; de outro, o cuidado para que a reparação civil não seja convertida em resposta automática a qualquer contrariedade experimentada no ambiente profissional. A distinção entre o dano indenizável e os dissabores cotidianos exige análise criteriosa das circunstâncias concretas, sob pena de se atribuir idêntico tratamento jurídico a situações de gravidade substancialmente diversa.

A propósito, não se desconhece que frustrações, desentendimentos e dificuldades fazem parte da dinâmica das relações humanas, inclusive no âmbito laboral. A ocorrência de um episódio desagradável, por si só, não conduz necessariamente à caracterização de dano extrapatrimonial. É indispensável identificar a efetiva violação de um interesse juridicamente protegido,

observadas as particularidades do caso e as hipóteses em que a própria natureza da ofensa autoriza o reconhecimento do dano.

A preocupação com a utilização excessiva da responsabilidade civil não é recente. Há décadas, a matéria ocupa espaço relevante nos debates doutrinários e jurisprudenciais, tanto na Justiça comum quanto na Justiça do Trabalho, diante do crescimento das pretensões reparatórias e das dificuldades inerentes à delimitação dos danos efetivamente indenizáveis (ERDELYI, 2005).

A ausência de critérios adequados para distinguir lesões relevantes de contrariedades ordinárias pode comprometer a própria credibilidade do instituto. Afinal, atribuir indiscriminadamente a natureza de dano moral a qualquer desconforto ou insatisfação significa enfraquecer a importância histórica e jurídica de uma conquista destinada à proteção de valores fundamentais da pessoa humana. A preservação dessa conquista exige, justamente, que sua aplicação permaneça vinculada à finalidade que lhe confere legitimidade.

A questão adquire dimensão ainda mais expressiva quando examinada sob a perspectiva da litigiosidade. O elevado volume de processos submetidos ao Poder Judiciário desafia a capacidade de resposta da estrutura jurisdicional e repercute diretamente na efetividade da prestação judicial. A multiplicação de demandas, especialmente quando desprovidas de fundamentos consistentes, contribui para o congestionamento processual e dificulta a concretização da garantia constitucional da razoável duração do processo, assegurada pelo artigo 5º, inciso LXXVIII, da Constituição Federal.

Nesse cenário, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, introduziu alterações significativas na legislação trabalhista, acrescentando à Consolidação das Leis do Trabalho os artigos 223-

A a 223-G, destinados à disciplina dos danos extrapatrimoniais decorrentes das relações de trabalho. Entre as inovações, destacaram-se os parâmetros legais para a quantificação das indenizações, cuja constitucionalidade e alcance foram posteriormente submetidos ao exame do Supremo Tribunal Federal[5]. A iniciativa legislativa evidenciou a preocupação com a previsibilidade das decisões e com a observância dos critérios de razoabilidade e proporcionalidade no arbitramento das reparações.

A Lei nº. 13.467/201 passou a adotar a expressão dano extrapatrimonial, da mesma forma que este instituto é denominado em Portugal, na Itália e na Alemanha (SANTOS, 2017). A expressão "dano extrapatrimonial" é utilizada para abarcar um amplo gênero, do qual dano moral, dano à pessoa, dano estético, e dano existencial são espécies (ANAMATRA, 2018).

A Reforma Trabalhista também promoveu alterações relevantes no regime de responsabilidade processual, especialmente mediante a introdução dos honorários advocatícios sucumbenciais, a reformulação das regras relativas aos honorários periciais e a previsão expressa de penalidades por litigância de má-fé. Tais medidas foram apresentadas como instrumentos destinados a conferir maior responsabilidade ao exercício do direito de ação, embora parte de seus efeitos tenha sido posteriormente redefinida pelo controle de constitucionalidade, sobretudo em relação aos beneficiários da justiça gratuita.

A redução expressiva do ajuizamento de reclamações trabalhistas nos primeiros anos de vigência da reforma reacendeu o debate sobre os fatores que influenciam o comportamento dos litigantes. Se, por um lado, a diminuição das demandas poderia sugerir maior cautela na formulação das pretensões, por outro, também suscita a possibilidade de que os riscos econômicos associados à sucumbência tenham desestimulado o acesso à Justiça, inclusive em situações de efetiva violação de direitos. A posterior

retomada da litigiosidade torna essa investigação ainda mais relevante, pois impede conclusões simplificadoras sobre os efeitos da alteração legislativa.

É a partir dessas considerações que o presente estudo se propõe a examinar a evolução da litigiosidade trabalhista, com especial atenção aos pedidos de reparação por danos extrapatrimoniais, buscando compreender em que medida a Reforma Trabalhista influenciou o comportamento processual e contribuiu, ou não, para uma judicialização mais criteriosa. A investigação não pretende desconsiderar a relevância constitucional do acesso à Justiça, tampouco minimizar a gravidade das violações que justificam a reparação civil. Busca-se, antes, refletir sobre a necessidade de conciliar a proteção efetiva dos direitos fundamentais com a responsabilidade no exercício das prerrogativas processuais.

Nesse contexto, uma indagação adicional merece especial atenção: **em que medida a gratuidade da justiça, garantia indispensável à democratização do acesso à tutela jurisdicional, poderia, quando dissociada de mecanismos adequados de responsabilização pelo exercício abusivo do direito de ação, favorecer o ajuizamento de pretensões despropositadas ou insuficientemente fundamentadas?** A ausência ou a redução dos riscos econômicos da litigância constituiria um incentivo à formulação indiscriminada de pedidos indenizatórios? Ou a imposição de encargos processuais representaria, em sentido contrário, um obstáculo ao exercício legítimo do direito de ação pelos economicamente vulneráveis?

É precisamente nessa tensão entre acesso à Justiça, responsabilidade processual e proteção dos direitos da personalidade que se situa a reflexão proposta: **a judicialização dos danos extrapatrimoniais revela o exercício consciente de um direito fundamental ou, em determinadas circunstâncias, sua utilização banalizada?**

O ASSÉDIO MORAL EM BREVES LINHAS

O assédio moral no ambiente de trabalho configura-se através de perseguição, exercida de forma constante e repetida sobre um trabalhador (PARREIRA, 2003), "prosseguida de forma subversiva, e extremamente destrutiva por via do efeito cumulativo de microtraumatismos frequentes e repetidos" (PARREIRA, 2003).

As consequências do assédio são complexas, pois a vítima acaba totalmente desmotivada a trabalhar, sente-se humilhada "e os ataques de que é constantemente vítima normalmente originam distúrbios psicossomáticos ou mesmo perturbações mentais" (LEITÃO, 2016).

O assédio moral não constitui fenômeno recente, embora os estudos científicos dedicados à sua compreensão sejam relativamente novos e apresentem abordagens distintas entre os países. Reconhece-se, contudo, que essa prática se manifesta em diferentes culturas e ambientes profissionais, apesar da escassez ou da dificuldade de obtenção de dados estatísticos sobre o tema (PARREIRA, 2003).

Dentre as várias terminologias, encontramos o termo americano *harassment* que surgiu em 1976 referindo-se ao ataque, à perseguição, a violências físicas de cunho sexual. Em l996, surgiu, nos Estados Unidos o termo *mobbing* que faz referência a uma ideia mais genérica de assédio, que se identifica com um comportamento hostil e repetitivo contra uma terminada pessoa, causando-lhe um estresse psicossocial (PARREIRA, 2003).

> O *mobbing*, ou assédio moral, é um abuso do direito, e, como tal, um ato ilícito e antijurídico [...]. Além disso, no plano psíquico, a vítima responde de modo inadequado à tensão do ambiente de trabalho,

> descompensa-se, perde o eixo, tem dificuldade de aprendizagem, insônia, pesadelos, impotência, amenorreia, bulimia, insegurança, apatia, transtornos de humor, angústia e depressão crônicas, destrói, voluntariamente, os poucos laços afetivos que lhe restam e evita restabelecer novos vínculos, isolando-se num gueto do qual dificilmente sairá sem ajuda terapêutica (FONSECA, 2009. p. 54-56).

O *mobbing* é o comportamento de perseguição que leva o ambiente de trabalho a se tornar um lugar hostil, degradante, de terrorismo psicológico contra um trabalhador que sofrerá danos físicos e psíquicos, tornando-o menos produtivo, mais susceptível de erros, conduzindo-o a ser demitido ou a pedir demissão. Pode ocorrer de forma vertical ou horizontal a depender do agente agressor, se é um superior, ou até mesmo um colega de trabalho (ARRUDA, 2008).

Para além dos agentes, têm ainda relevância os *side mobbers*, que embora não participantes no assédio, assistem como espectadores passivos à conduta hostil, contribuindo assim para a lesão da vítima (REDINHA, 2003).

A responsabilidade civil do empregador como agente direto e assediante é subjetiva, desde que presentes os elementos dano, ato ilícito e nexo causal e decorre do dever contratual do empregador de proteger e ser leal ao empregado. O empregador também poderá ser responsabilizado de forma indireta, quando, por exemplo, o ato for praticado por seu preposto, conforme o art. 932, III, do novo Código Civil Brasileiro (DALLEGRAVE NETO, 2013).

No caso de acidentes do trabalho, no entanto, a tendência é que a responsabilidade do empregador seja objetiva, sobretudo nas atividades de risco, nos termos do artigo 927 do Código Civil (DELGADO, 2017).

Segundo Mauricio Godinho Delgado, podem ser exemplos de violação moral do indivíduo o assédio sexual, limitação de uso de banheiro, filmagem de vestiários, revistas íntimas, controle de correspondências (DELGADO, 2013), críticas injustificadas ao trabalho e desempenho, isolamento do trabalhador dos demais colegas, delegar um trabalho capaz de lesar a saúde do trabalhador, dentre outros (MORI, 2013).

Inquestionável que a violação do direito à vida privada, à intimidade, à honra e à imagem decorrente de um ato ilícito confere ao titular da lesão o direito à indenização por danos materiais e morais como forma de reparar os danos psíquicos ou físicos sofridos. A necessidade de compensação decorre da necessidade de custear eventual tratamento médico ou psicológico, ou suportar a impossibilidade de a vítima retornar ao mercado de trabalho, seja por uma sequela física, seja por ter sofrido repercussões negativas no seu âmbito moral (CANOTILHO, 2018).

O ordenamento jurídico vale-se dos princípios gerais de direito e constitucionais para conferir ao trabalhador o máximo de proteção dos seus direitos inerentes à personalidade humana. O mais importante é o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito da República Federativa do Brasil.

A indenização por danos morais tem fundamento na Constituição Federal, artigo 5º, incisos III, V e X. De acordo com ela, ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante e o direito de resposta, quando cabível, será assegurado sem prejuízo da reparação do dano material ou moral. Portanto, a consequência do assédio moral é o dano moral causado ao trabalhador e embora menos frequente, ao empregador.

A prática de violência laboral afronta pelo menos dois princípios fundamentais da Constituição Federal brasileira de 1988:

a dignidade humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, incisos III e IV), além de outros dispositivos em legislações infraconstitucionais (BENDER, 2018).

O Código Civil de 2002 estabelece em seus artigos 186, 187 e 927, a obrigação de reparação àquele que por ato ilícito, causar dano a outrem (BRASIL, 2002). De acordo com o princípio contido no art. 186 do Código Civil Brasileiro, é necessário que exista o dano decorrente de uma conduta antijurídica, imputável a uma pessoa como pressuposto da responsabilidade civil. A consequência é a obrigação de sujeitar o ofensor a reparar o mal causado (PEREIRA, 2018).

A doutrina da responsabilidade civil evoluiu ao longo do tempo para proporcionar mais garantias à vítima. "No sistema de reparação civil contemporâneo, a proteção à pessoa humana desempenha papel central. A responsabilidade civil desloca seu foco do agente causador para a vítima do dano injusto, alterando-se os critérios da reparação" (PEREIRA, 2018).

Os requisitos clássicos da responsabilização empresarial são: dano; nexo causal e culpa. O dano moral é de difícil comprovação, insuscetível de prova, e em certas situações é mais subjetivo, mas o fato deflagrador deve ser provado (DELGADO, 2017).

A reparação do dano moral trabalhista pode ocorrer por meio de uma sanção ou reparação *in natura*, ou seja, na forma de reparação, de tentativa de buscar reparar efetivamente o ocorrido, com o pagamento de uma cirurgia plástica a minimizar o dano estético, por exemplo, "buscando retornar à sua situação anterior ao dano, ou seja, trazendo o ofendido o mais possível ao *status quo ante* pressuposto do princípio do *restitutio in integro*"(SANTOS, 2017).

A compensação pelo dano moral pode ocorrer *in pecúnia*, como de fato é o mais comum, mediante o pagamento da indenização em dinheiro, como forma de neutralizar os sentimentos negativos. O

dinheiro seria apenas um lenitivo que facilitaria a aquisição de tudo aquilo que possa concorrer para trazer ao lesado uma compensação por seus sofrimentos e humilhações (SANTOS, 2017).

A gravidade das consequências decorrentes do assédio moral evidencia a importância da tutela jurídica dos direitos da personalidade e da efetiva responsabilização daqueles que atentam contra a dignidade do trabalhador. A reparação civil constitui, nesse contexto, instrumento indispensável à proteção da integridade física, psíquica e moral da pessoa humana, cuja relevância histórica e constitucional não comporta relativizações. Entretanto, justamente por representar uma conquista tão significativa, sua aplicação exige cautela e rigor na identificação das condutas efetivamente lesivas, de modo a distinguir as violações juridicamente relevantes das contrariedades e dos dissabores inerentes às relações humanas e profissionais.

A ampliação indiscriminada das hipóteses de responsabilização, longe de fortalecer a proteção conferida às vítimas, pode contribuir para o esvaziamento da própria finalidade do instituto, comprometendo sua credibilidade e a necessária atenção aos casos que verdadeiramente reclamam a intervenção jurisdicional. É sob essa perspectiva que se impõe examinar se a crescente judicialização das pretensões indenizatórias representa a legítima concretização dos direitos fundamentais ou se, em determinadas circunstâncias, revela uma utilização excessiva e desvirtuada da reparação por danos extrapatrimoniais.

JUDICIALIZAÇÃO CONSCIENTE OU MASSIFICADA DA REPARAÇÃO CIVIL POR DANO MORAL?

Não há dúvidas de que se deve reconhecer judicialmente a necessidade de proteger a saúde psicológica dos trabalhadores através de demandas sociais (BENDER, 2018). Ao Poder Judiciário

compete diferenciar, contudo, meros desagrados e o terror psicológico no ambiente laboral, "ou seja, nem toda forma de agressão psicológica à pessoa configura o assédio moral; esse tem conotação mais grave, seja pela natureza da conduta, o modo como ocorre a lesão, seja em razão das possíveis repercussões no psiquismo da vítima, da gravidade do dano. De mais a mais, deve o dano moral ser de tal gravidade que justifique a concessão de uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado. Mero dissabor, aborrecimento, desconforto emocional, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada estão fora da órbita do chamado dano moral" (BRUGINSKI, 2013).

A proteção da integridade psíquica e moral do trabalhador constitui expressão fundamental da dignidade da pessoa humana e encontra na responsabilidade civil importante instrumento de concretização. O reconhecimento dessa garantia, contudo, exige do Poder Judiciário a necessária distinção entre as efetivas violações dos direitos da personalidade e as contrariedades inerentes à convivência profissional, evitando que a reparação extrapatrimonial seja confundida com uma compensação automática por qualquer insatisfação decorrente da relação de trabalho.

A Justiça do Trabalho depara-se frequentemente com pretensões indenizatórias fundadas em acontecimentos cuja relevância jurídica nem sempre corresponde à gravidade atribuída pelas partes. A multiplicação de pedidos dessa natureza suscita preocupação quanto ao possível desvirtuamento da responsabilidade civil, especialmente quando situações ordinárias da dinâmica contratual são apresentadas como ofensas à honra, à imagem ou à dignidade do trabalhador, sem demonstração de circunstâncias que justifiquem a reparação pretendida.

A jurisprudência trabalhista oferece exemplos elucidativos dessa controvérsia. Em determinada reclamação, o trabalhador postulou indenização por danos morais sob o fundamento de ter sido

o último empregado atendido pelo médico da empresa. A pretensão foi rejeitada, por não se identificar, nas circunstâncias examinadas, qualquer violação aos direitos da personalidade capaz de justificar a compensação pecuniária (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DE GOIÁS, 2018).

Em outro julgamento, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região manteve a improcedência de pedido indenizatório fundamentado no inadimplemento de verbas rescisórias, destacando a necessidade de distinguir o descumprimento de obrigações trabalhistas da efetiva configuração de dano moral (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO RIO GRANDE DO SUL, 2013). Constou do voto que "o Direito do Trabalho nasceu para que se assegurasse a dignidade do trabalhador. Este bem personalíssimo, se for atingido, merece reparação [...]. Tal indenização é cabível quando, em razão da execução da relação de subordinação existente no vínculo de emprego, a empresa, mediante abuso ou uso ilegal do seu poder diretivo, atinge bens subjetivos inerentes à pessoa do trabalhador [...]. E arremata: "Mero dissabor, aborrecimento, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada estão fora da órbita do dano moral, porquanto, além de fazerem parte da normalidade do nosso dia a dia, no trabalho, no trânsito, entre os amigos e até no ambiente familiar, tais situações não são intensas e duradouras, a ponto de romper o equilíbrio psicológico do indivíduo. Se assim não se entender, acabaremos por banalizar o dano moral, ensejando ações judiciais em busca de indenizações pelos mais triviais aborrecimentos".

A mesma preocupação pode ser observada em julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no qual uma vendedora pleiteou reparação moral por desempenhar atividades de limpeza, organização de produtos e panfletagem. A pretensão foi rejeitada por se considerar que as tarefas, nas circunstâncias do caso, eram compatíveis com as atribuições profissionais e não representavam

ofensa à dignidade da trabalhadora. O entendimento evidencia que o exercício regular do poder diretivo, desacompanhado de abuso ou exposição degradante, não autoriza, por si só, a responsabilização extrapatrimonial (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, 2015).

Em situação semelhante, uma trabalhadora buscou indenização por danos morais em razão de ter sido comunicada de sua dispensa fora do ambiente de trabalho. A prova produzida, entretanto, demonstrou que a escolha do local tinha por finalidade preservar sua privacidade. Ao confirmar a improcedência, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região ressaltou a ausência de exposição humilhante ou vexatória, reafirmando que o desconforto decorrente da ruptura contratual não se confunde, necessariamente, com lesão indenizável (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, 2015).

A jurisprudência também registra a improcedência de pedido indenizatório fundamentado exclusivamente na ausência de anotação do contrato de trabalho na CTPS. Na hipótese examinada, a magistrada reconheceu a irregularidade trabalhista, mas afastou a presunção automática de dano moral, diante da ausência de circunstâncias específicas que evidenciassem violação aos direitos da personalidade. Ponderou a magistrada que, embora a ausência de registro em CTPS possa acarretar transtornos à vida do trabalhador, não implica automática condenação em indenização por danos morais, sob pena de banalização desse instituto (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO AMAZONAS, 2019).

Os exemplos demonstram que a existência de irregularidade contratual, desconforto profissional ou insatisfação pessoal não conduz, necessariamente, à obrigação de indenizar. A reparação extrapatrimonial pressupõe a identificação de uma ofensa juridicamente relevante, observadas as particularidades da conduta e suas consequências, sem prejuízo das hipóteses em que a própria

natureza da violação permite reconhecer o dano independentemente de prova específica do sofrimento experimentado.

Não se pretende, com isso, minimizar a gravidade das violações que efetivamente atingem a dignidade do trabalhador. Ao contrário, a adequada delimitação da responsabilidade civil contribui para preservar a relevância do instituto e assegurar que a tutela jurisdicional seja direcionada às situações que legitimamente reclamam reparação. A banalização dos pedidos indenizatórios pode comprometer essa finalidade, sobretudo quando se atribui indistintamente a natureza de dano moral a acontecimentos de gravidade substancialmente diversa.

A preocupação não é recente e encontra expressão em manifestações de magistrados que, ao examinar pretensões desprovidas dos pressupostos da responsabilidade civil, alertaram para os riscos da utilização indiscriminada do instituto:

> Chega a ser triste ver no que se transformou o dano moral, instituto jurídico de tamanha relevância e cuja construção teórica demandou anos e anos de discussão doutrinária entre os maiores pensadores do Direito, até se alcançar sua aceitação teórica, jurisprudencial e, finalmente, constitucional, mas que, hodiernamente, nesta Especializada, é tratado como se fosse um mero apenso à violação da legislação (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DE MINAS GERAIS, 2014).

A reflexão também encontra respaldo na doutrina civilista, que reconhece a necessidade de distinguir o dano moral efetivamente indenizável dos aborrecimentos cotidianos, evitando que a ampliação da tutela da personalidade resulte na descaracterização de seus pressupostos jurídicos. "Busca-se ressarcimento para tudo,

inclusive para casos flagrantemente descabidos, motivados por bizarrias de toda a ordem, verdadeiras extravagâncias jurídicas, indigitando ao instituto o inocultável estigma de indústria" (TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SANTA CATARINA, 2013).

O desafio consiste, portanto, em estabelecer critérios capazes de preservar a efetividade da reparação civil sem transformar a indenização em consequência necessária de toda controvérsia trabalhista. A tutela dos direitos da personalidade não se fortalece pela multiplicação indiscriminada de pedidos, mas pela adequada identificação das lesões que justificam a intervenção jurisdicional. Nessa linha, a reflexão de Flavio Tartuce:

> [...] logo após a Constituição Federal de 1988, entendia-se que o dano moral seria, em regra, presumido. No entanto, diante de abusividades e exageros cometidos na prática – a gerar o que foi denominado pela imprensa nacional como uma suposta indústria do dano moral –, passou-se a defender a necessidade da sua prova, em regra. Isso se deu também pela consciência jurisprudencial de que o dano moral não se confunde com os meros aborrecimentos suportados por alguém no seu dia a dia. É evidente a necessidade de um filtro. O regramento se faz necessário para evitar que o instituto caia em descrédito, tomando-se o cuidado de não se deixar de acolher danos realmente indenizáveis (TARTUCE, 2018).

A expressiva presença de pretensões indenizatórias na Justiça do Trabalho impõe, nesse contexto, uma reflexão sobre os limites do exercício do direito de ação. Embora o volume de demandas não permita concluir, isoladamente, pela existência de litigância temerária, a formulação de pedidos manifestamente infundados pode

representar utilização inadequada da estrutura jurisdicional, com repercussões sobre a duração dos processos e a efetividade da tutela daqueles que efetivamente necessitam de proteção.

A análise jurisprudencial evidencia que a proteção dos direitos da personalidade e a contenção de pretensões indenizatórias desprovidas de fundamento não constituem objetivos incompatíveis. Ao contrário, a preservação da relevância jurídica do dano moral pressupõe tanto a efetiva reparação das violações à dignidade humana quanto a observância de critérios que impeçam sua utilização indiscriminada.

A questão ultrapassa, contudo, a identificação dos pressupostos da responsabilidade civil e alcança os próprios incentivos ao ajuizamento das demandas.

Nesse cenário, impõe-se investigar em que medida os mecanismos de responsabilização processual influenciam o comportamento dos litigantes e se a percepção dos riscos econômicos da sucumbência pode contribuir para uma judicialização mais criteriosa, sem comprometer a garantia constitucional de acesso à Justiça. É sob essa perspectiva que se justifica examinar as alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista e seus possíveis reflexos sobre a evolução dos pedidos indenizatórios.

A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E A NOVA DINÂMICA NO AJUIZAMENTO DE AÇÕES TRABALHISTAS

A Reforma Trabalhista, introduzida pela Lei nº 13.467/2017, modificou significativamente o sistema de responsabilização processual na Justiça do Trabalho, especialmente por meio da instituição dos honorários advocatícios sucumbenciais e da

reformulação das regras relativas aos honorários periciais e à justiça gratuita. Tais alterações coincidiram com expressiva redução no ajuizamento de demandas trabalhistas, fenômeno que suscitou questionamentos acerca de seus efeitos sobre o exercício do direito de ação e sobre a formulação de pedidos indenizatórios por danos extrapatrimoniais.

Nos primeiros anos de vigência da reforma, a redução da litigiosidade parecia indicar uma transformação no comportamento processual dos jurisdicionados. A possibilidade de suportar consequências econômicas decorrentes da improcedência das pretensões poderia ter contribuído para uma avaliação mais criteriosa dos pedidos submetidos à apreciação judicial.

A diminuição do número de processos também levantou a hipótese de que os novos encargos processuais teriam produzido um efeito inibidor sobre o acesso à Justiça, especialmente entre trabalhadores economicamente vulneráveis.

Série histórica de novas ações período pré-reforma e pós-reforma (anos iniciais)

Os assuntos indexados como Responsabilidade Civil do Empregador/Indenização por Dano Moral ocupavam o **segundo lugar** dentre os temas mais demandados na Justiça do Trabalho, atrás apenas de Rescisão do Contrato de Trabalho/Verbas Rescisórias (CNJ, 2018; 2019). Neste ponto, apresentam-se os quantitativos de processos ingressados entre 2015 e 2019.

Segundo as estatísticas do Conselho Nacional de Justiça, no ano de 2016 tivemos 4.262,444 novas ações; em 2017 - 4.321,842; em 2018 - 3.460,875 e em 2019 - 3.530.197. De forma geral, ao final

de 2018 a demanda processual, em comparação com o ano anterior, **reduziu 21,1%,** e representou uma queda histórica (TST, 2018).

Tabela 1 – Números de ações entre os períodos pré e pós-reforma trabalhista

ANO	*CNJ*1*	*JT*2*	*OBS*
2015	4.058.477		+1,7%
2016	4.262,444	3.700,642	+5,0%
2017	**4.321,842**	3.675.042	- 0,7%
2018*3	**3.460,875**	2.900.573	- 21%
2019	3.530.197	3.056,463	+ 5,4%

Fonte: *1CNJ – Conselho Nacional de Justiça. Justiça em números (2016, 2017, 2018, 2019, 2020). *2JT – Relatório Geral da Justiça do Trabalho (2016, 2017, 2018).*3 2018 – Um ano após a reforma trabalhista.

O Conselho Nacional de Justiça informa que em 2015 foram contabilizados 704.345 processos de indenização por dano moral. Em 2016 foram 851.791 casos. Os números mais expressivos se extraem da comparação entre 2017 e 2018, ou seja, **antes e após a Reforma Trabalhista**. Em 2018 foram **461.823** casos e em 2017 foram **833.466** processos, queda histórica que se seguiu em 2019 com **390.571** ações.

As estatísticas apresentadas evidenciam uma redução expressiva no número de demandas envolvendo pedidos de indenização por danos morais após a Reforma Trabalhista. Esse resultado suscita reflexões sobre a possível influência dos novos mecanismos de responsabilização processual na formulação das pretensões indenizatórias, sem permitir, contudo, concluir que a diminuição decorreu exclusivamente da redução de demandas temerárias.

Tabela 2 – Ações por dano moral

Ano	*Dano moral*
2015	704.345
2016	851.791*
2017	**833.466**
2018	**461.823**
2019	390.571

Fonte: CNJ – Conselho Nacional de Justiça. Justiça em números (2016, 2017, 2018, 2019, 2020).
Nota: *Montante alcançado pela seguinte soma. Dano moral no Tribunal Superior (18.325), no Segundo Grau (155.869), nas Varas (677.597), haja vistas que no Anuário do CNJ (p. 167) o total difere.

Tabela 3 – Evolução específica de dano moral

Período	*Registros do assunto*
2018	198.947
2019	189.633
2020	151.640
2021	135.925
Jan. -abr. 2022	64.544

Fonte: Planilha do STF anexada, abas 2018 a 2022.
Nota: O arquivo de assuntos recorrentes fornecido contém uma série particularmente útil, identificada pelo código 1855 – Responsabilidade Civil do Empregador/ Indenização por dano moral. Os registros correspondem ao assunto processual específico, não à totalidade dos pedidos de dano moral que também aparecem em subcategorias.

Essa série mostra uma redução de aproximadamente 31,7% entre 2018 e 2021.

Antes da Reforma Trabalhista quase um milhão de ações incluíram no rol de pedidos a indenização decorrente do assédio moral. Após a Reforma Trabalhista o estoque processual (em todos os ramos da justiça) **diminuiu em mais de um milhão** de processos nos últimos dois anos. Esse resultado foi extremamente positivo,

pois, até 2016, o aumento do acervo era recorrente. Em 2017 houve estabilização do estoque, culminando com a queda verificada em 2018. Cabe pontuar que tal resultado decorre, em especial, do desempenho da Justiça do Trabalho, que praticamente manteve sua produtividade, **em que pese a redução de 861 mil novos processos**, ocasionando queda, somente neste segmento de justiça, de 656 mil casos pendentes (CNJ, 2019).

Ou seja, em 2018, pela primeira vez na última década houve de fato redução no volume de casos pendentes, com queda de quase um milhão de processos judiciais**,** em todos os ramos da justiça, que são 90 tribunais pesquisados pelo CNJ, resultado da redução de novos casos na Justiça do Trabalho.

Consoante notícia divulgada pelo Correio Brasiliense, a redução no número de processos foi radical: Em janeiro de 2016, **10,4%** se referiam a **assédio moral**. Em janeiro de 2019, o número caiu para **5,4%.** Um detalhe chama a atenção nos dados do TST: em novembro de 2017, o número de processos, no geral, praticamente dobrou, da mesma forma que a quantidade de demandas jurídicas contra o assédio moral. No mês seguinte, a redução foi drástica. O total de ações novas desabou e as de assédio caíram **5,9%** (BATISTA, 2019).

Essa análise demonstra que o primeiro efeito da "Reforma Trabalhista" e que entrou em vigor em novembro de 2017 foi a redução no número de ações trabalhistas ajuizadas no primeiro ano de vigência. Esse fato foi constatado pelos Tribunais com base em estatísticas e divulgado amplamente pela mídia brasileira, que atribui o fenômeno à necessidade de pagamento de custas processuais e demais encargos ao autor da ação, ônus advindos da reforma (BATISTA, 2019).

Dois anos após a Reforma Trabalhista, a redução foi de **32%** (VALOR ECONÔMICO, 2020). À época da aprovação da Reforma

Trabalhista, e especialmente nos primeiros anos de sua vigência, a expressiva redução do número de ações ajuizadas perante a Justiça do Trabalho conferiu particular relevância ao debate acerca dos efeitos da responsabilização processual sobre o comportamento dos jurisdicionados. Nesse contexto, a instituição dos honorários sucumbenciais e a redefinição dos encargos decorrentes da improcedência das pretensões foram defendidas como instrumentos capazes de desestimular demandas temerárias, conferir maior racionalidade ao exercício do direito de ação e preservar a eficiência da prestação jurisdicional. As manifestações colhidas durante a tramitação legislativa, embora anteriores à constatação dos primeiros resultados estatísticos da reforma, revelam os fundamentos que orientaram essas alterações e as expectativas depositadas em sua implementação, conforme se observa das considerações a seguir transcritas.

Segundo parecer do Deputado Federal Rogério Marinho proferido durante a tramitação do projeto **"a ausência histórica de um sistema de sucumbência no processo do trabalho estabeleceu um mecanismo de incentivos que resulta na mobilização improdutiva de recursos e na perda de eficiência da Justiça do Trabalho** para atuar nas ações realmente necessárias" (MARINHO, 2016).

Contemporâneo aos primeiros anos da reforma, identificou-se que a então nova lei "demonstra em suas inovações a **preocupação tanto com a banalização dos pedidos de indenização por dano moral quanto na problemática de sua quantificação, buscando limitar ganhos indevidos por parte do reclamante.** No que tange ao atual cenário de facilidade de entrar com ações e o decorrente abuso dos pedidos de dano moral, a reforma introduziu honorários de sucumbência para advogados e instituiu o pagamento de honorários periciais mesmo para beneficiários da justiça gratuita" (VANI, 2017).

A redação do art. 790-B previa a responsabilidade da parte sucumbente ao pagamento dos honorários periciais. **"O fato é que, hoje, a União custeia, a título de honorários periciais, valores entre dez a vinte milhões de reais por ano, para cada um dos vinte e quatro Tribunais Regionais do Trabalho, somente em relação a demandas julgadas improcedentes, ou seja, demandas em que se pleiteou o que não era devido**. Na medida em que a parte tenha conhecimento de que terá que arcar com os custos da perícia, é de se esperar que a utilização sem critério desse instituto diminua sensivelmente" (MARINHO, 2016).

A inclusão do Art. 791-A da CLT se justificou pela **ausência histórica de um sistema de sucumbência no processo do trabalho que estabeleceu um mecanismo de incentivos que resulta na mobilização improdutiva de recursos e na perda de eficiência da Justiça do Trabalho para atuar nas ações realmente necessárias** (MARINHO, 2016).

> Pretende-se com as alterações sugeridas **inibir a propositura de demandas baseadas em direitos ou fatos inexistentes**. Da redução do abuso do direito de litigar advirá a garantia de maior celeridade nos casos em que efetivamente a intervenção do Judiciário se faz necessária, além da imediata redução de custos vinculados à Justiça do Trabalho (MARINHO, 2016).

As considerações então formuladas evidenciam a preocupação do legislador em conferir maior responsabilidade ao exercício do direito de ação, especialmente diante da percepção de utilização excessiva da Justiça do Trabalho para a formulação de pretensões desprovidas de fundamento. A expressiva redução da litigiosidade observada nos primeiros anos posteriores à reforma parecia, naquele momento, corroborar as expectativas de seus

idealizadores. Contudo, transcorridos quase nove anos de sua entrada em vigor, impõe-se revisitar essa interpretação à luz dos dados mais recentes, a fim de verificar se a retração inicialmente constatada se consolidou como tendência duradoura ou se a posterior retomada do volume de demandas revela um cenário distinto, particularmente no que se refere aos pedidos de reparação por danos extrapatrimoniais.

O Impacto da Reforma Trabalhista. A queda no número de novas ações e o movimento de retomada

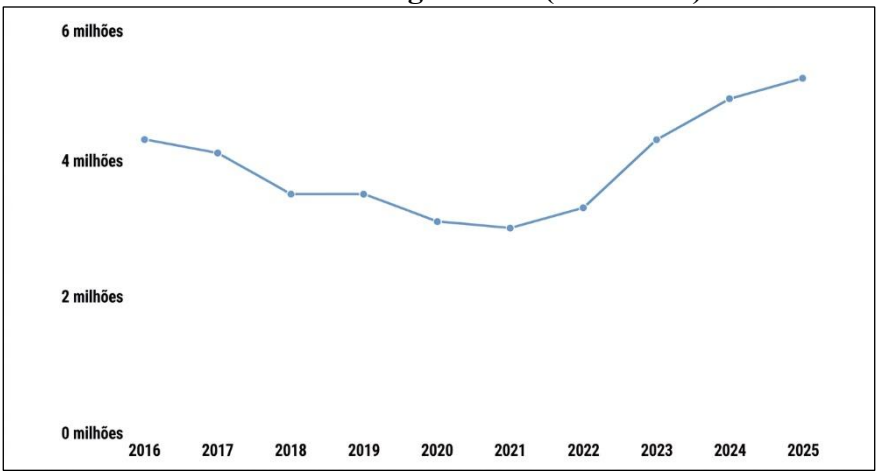
Tabela 4 - série histórica da Justiça do Trabalho (2016-2025)

Período	*Casos novos na Justiça do Trabalho*	*Contexto*
2016	4,3 milhões	Antes da reforma
2017	4,1 milhões	Ano de entrada em vigor da reforma
2018	3,5 milhões	Primeiro ano completo após a reforma
2019	3,5 milhões	Manutenção do patamar reduzido
2020	3,1 milhões	Pandemia
2021	3,0 milhões	Menor patamar da série recente
2022	3,3 milhões	Início da recuperação
2023	4,3 milhões	Retomada expressiva
2024	4,9 milhões	Superação dos níveis anteriores à reforma
2025	5,2 milhões	Novo recorde da série

Fonte: CNJ, Justiça em número 2026.

Nota: Valores arredondados relativos aos casos novos em todas as instâncias da Justiça do Trabalho, incluindo movimentação recursal e outras classes. Não equivalem apenas as reclamações trabalhistas ajuizadas pela primeira vez.

Gráfico 1 - Justiça do Trabalho: queda e retomada da litigiosidade (2016-2015)

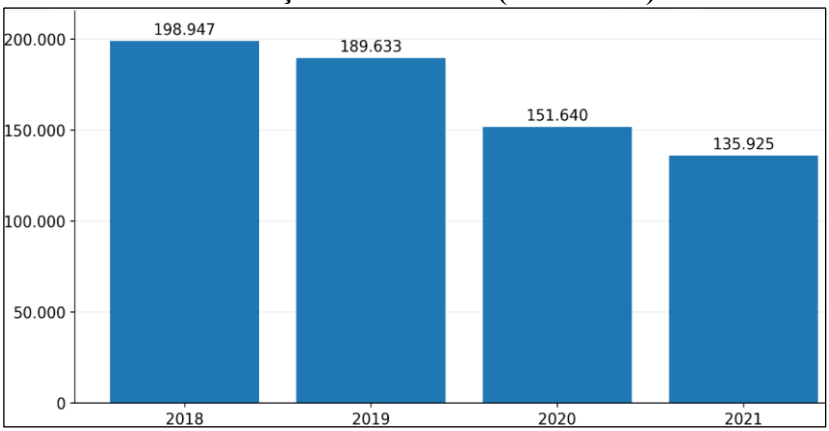


Fonte: CNJ, Justiça em Números 2026.

Há dois resultados particularmente relevantes. Entre 2017 e 2018, os casos novos caíram aproximadamente 14,6%. Já entre 2021 e 2025, cresceram cerca de 73,3%, considerando os valores arredondados do gráfico.

Os dados revelam que, em 2024, a Justiça do Trabalho voltou a superar o patamar registrado em 2017, considerado o indicador amplo de casos novos. Esse resultado evidencia a retomada expressiva da litigiosidade trabalhista, após o período de retração observado nos primeiros anos de vigência da reforma.

Gráfico 2 - Dano moral: registros na Justiça do Trabalho (2018-2021)



Fonte: TST, Assuntos mais recorrentes JT, 2022, aba 2018-2021. Código 1855.

A pesquisa encontrou também um indicador oficial mais recente, especialmente sobre assédio moral observado na Tabela 5.

Tabela 5 – Dano moral envolvendo assédio moral

Ano	*Quantidade de Novas Ações*	*Descrição / Evolução*
2023	91.049	Novas ações envolvendo dano moral decorrente de assédio moral
2024	116.739	Crescimento de aproximadamente 28%

Fonte: Elaboração própria. Base de dados: CNJ, 2024.

Segundo o CNJ, foram 458.164 novas ações envolvendo pedidos de indenização por dano moral decorrente de assédio moral entre 2020 e 2024. Esse recorte confirma uma retomada importante. O próprio CNJ informa **que o dano moral permaneceu entre os**

assuntos mais recorrentes da Justiça do Trabalho em 2024. Isso reforça a atualidade da discussão proposta no artigo (CNJ, 2024).

A Reforma Trabalhista e o impacto nas ações indenizatórias por dano extrapatrimonial

A entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 representou uma importante alteração na disciplina da responsabilidade processual no âmbito trabalhista. A instituição dos honorários advocatícios sucumbenciais, inclusive nas hipóteses de sucumbência recíproca, e a modificação das regras relativas à justiça gratuita e aos honorários periciais introduziram novos elementos de risco econômico na avaliação das pretensões submetidas ao Poder Judiciário.

A repercussão estatística inicialmente observada foi expressiva. Segundo o Conselho Nacional de Justiça, a Justiça do Trabalho registrou aproximadamente 4,3 milhões de casos novos em 2017, número que recuou para cerca de 3,5 milhões em 2018. A redução aproximada de 18,6%, calculada a partir dos valores arredondados da série histórica, demonstra uma alteração significativa no fluxo de demandas após a entrada em vigor da reforma.

O movimento de retração prosseguiu nos anos subsequentes. Em 2019, foram registrados aproximadamente 3,5 milhões de casos novos; em 2020, 3,1 milhões; e, em 2021, 3 milhões. Cumpre ressalvar que os resultados de 2020 e 2021 também foram influenciados pelo contexto excepcional da pandemia da Covid-19, razão pela qual não podem ser atribuídos exclusivamente às alterações legislativas de 2017.

Os dados revelam que a Justiça do Trabalho passou de aproximadamente 4,3 milhões de casos novos em 2017 para 3,5

milhões em 2018, permanecendo em patamares reduzidos até 2021. A partir de 2022, iniciou-se um movimento de recuperação que culminou em aproximadamente 5,2 milhões de casos novos em 2025.

A planilha detalhada de assuntos disponibilizada pelo Tribunal Superior do Trabalho permite observar que os registros vinculados ao código 1855, referente à indenização por dano moral decorrente da responsabilidade civil do empregador, **diminuíram de 198.947 em 2018 para 135.925 em 2021**. O levantamento demonstra, portanto, uma efetiva redução dos registros específicos de indenização por dano moral entre 2018 e 2021.

A partir de 2022, entretanto, observa-se uma inflexão da tendência estatística. O volume de casos novos passou para aproximadamente 3,3 milhões naquele ano, alcançou 4,3 milhões em 2023, 4,9 milhões em 2024 e 5,2 milhões em 2025. A recuperação superou, portanto, os patamares anteriores à Reforma Trabalhista, estabelecendo um novo máximo na série histórica divulgada pelo Conselho Nacional de Justiça.

A evolução das ações originárias confirma a relevância desse fenômeno. O relatório *Justiça em Números 2026* registra que, em 2025, aproximadamente 2,4 milhões de ações foram ajuizadas pela primeira vez na Justiça do Trabalho, quantidade 11% superior à verificada em 2024 e correspondente ao maior valor da série histórica.

No campo específico da responsabilidade civil do empregador, os dados disponíveis também demonstram a relevância dos pedidos indenizatórios. A planilha de assuntos mais recorrentes da Justiça do Trabalho registra 198.947 ocorrências do assunto "Responsabilidade Civil do Empregador/Indenização por Dano Moral", código 1855, em 2018; 189.633 em 2019; 151.640 em 2020;

e 135.925 em 2021. Entre o primeiro e o último desses anos, a redução acumulada foi de aproximadamente 31,7%.

Os dados disponíveis permitem concluir que os pedidos de dano moral acompanharam o movimento inicial de retração da litigiosidade.

No plano jurídico, a retomada das demandas ocorreu em um contexto de reinterpretação constitucional de importantes disposições da Reforma Trabalhista. O julgamento da ADI nº 5.766, pelo Supremo Tribunal Federal, em outubro de 2021, afastou mecanismos que permitiam exigir de beneficiários da justiça gratuita determinadas despesas sucumbenciais mediante utilização de créditos obtidos em processos trabalhistas.

A decisão não eliminou o regime de sucumbência introduzido pela reforma, mas restringiu a aplicação de disposições consideradas incompatíveis com a proteção constitucional do acesso à Justiça. **Com isso, modificou-se um dos elementos econômicos relevantes para a avaliação do risco processual pelos trabalhadores.**

Também merece destaque o julgamento das ADIs nº 6.050, 6.069 e 6.082, concluído em junho de 2023, no qual o Supremo Tribunal Federal reconheceu que os parâmetros previstos no art. 223-G, § 1º, da CLT constituem critérios orientativos, e não limites absolutos ao arbitramento das indenizações por danos extrapatrimoniais.

A sucessão desses acontecimentos permite formular a hipótese de que a **redefinição jurisprudencial de mecanismos introduzidos pela reforma tenha contribuído para modificar a percepção dos riscos e das possibilidades de reparação judicial**.

A evolução da litigiosidade também deve ser examinada à luz da recuperação econômica posterior à pandemia, das transformações

do mercado de trabalho, da dinâmica das rescisões contratuais e da maior conscientização sobre a proteção dos direitos da personalidade no ambiente laboral.

Desse modo, a experiência posterior à Reforma Trabalhista revela um movimento mais complexo do que a simples redução de demandas inicialmente constatada. A queda expressiva dos ajuizamentos foi seguida de uma recuperação que culminou em novos patamares históricos, circunstância que recoloca a discussão acerca dos efeitos dos custos processuais sobre o acesso à Justiça e da necessidade de distinguir o exercício legítimo do direito de ação da litigância efetivamente abusiva.

CONCLUSÃO

O Brasil figura entre os países marcados por elevada litigiosidade: a população brasileira é de 202 milhões de habitantes e propicia ao mundo o espetáculo de mais de 100 milhões de processos judiciais. É como se toda a nação estivesse a demandar (NALINI, 2018). Um em cada dois brasileiros está em juízo.

Trata-se de uma realidade que há décadas desafia a capacidade de resposta do Poder Judiciário e suscita reflexões sobre a utilização dos instrumentos de acesso à Justiça. O expressivo volume de processos judiciais, associado à cultura de judicialização dos conflitos, impõe não apenas a busca por maior eficiência da prestação jurisdicional, mas também uma reflexão acerca da responsabilidade no exercício do direito de ação. Afinal, a garantia constitucional de acesso à Justiça, indispensável à preservação do Estado Democrático de Direito, não pode ser dissociada dos deveres de boa-fé, lealdade e responsabilidade processual.

No âmbito das relações de trabalho, essa preocupação assume especial relevância diante da frequência dos pedidos de indenização por danos extrapatrimoniais. É inquestionável que o reconhecimento da responsabilidade civil representa uma conquista fundamental na proteção da dignidade humana e dos direitos da personalidade, sobretudo em situações de assédio moral, discriminação, humilhação e outras práticas atentatórias à integridade física ou psíquica do trabalhador. Entretanto, a importância desse instituto não afasta a necessidade de distinguir as lesões efetivamente indenizáveis das contrariedades inerentes às relações profissionais, sob pena de se enfraquecer a própria finalidade da reparação civil.

A banalização do dano moral, caracterizada pela formulação indiscriminada de pretensões indenizatórias desprovidas dos pressupostos da responsabilidade civil, compromete a credibilidade do instituto e contribui para a sobrecarga da estrutura jurisdicional. A proteção dos direitos fundamentais não se fortalece pela multiplicação de demandas, mas pela adequada identificação das situações que efetivamente reclamam a intervenção do Poder Judiciário. Nesse contexto, a judicialização consciente pressupõe não apenas a existência de mecanismos de acesso à tutela jurisdicional, mas também o exercício responsável das prerrogativas processuais.

Foi precisamente nesse cenário que a Reforma Trabalhista, introduzida pela Lei nº 13.467/2017, promoveu alterações significativas no regime de responsabilização processual, especialmente mediante a instituição dos honorários advocatícios sucumbenciais, a reformulação das regras relativas aos honorários periciais e a disciplina da litigância de má-fé. As modificações buscaram conferir maior racionalidade ao ajuizamento das demandas, atribuindo consequências econômicas à sucumbência e

estimulando uma avaliação mais criteriosa das pretensões submetidas à apreciação judicial.

Os resultados estatísticos dos primeiros anos de vigência da reforma evidenciam que seu advento coincidiu com uma alteração expressiva e imediata no comportamento da litigiosidade trabalhista. Segundo os dados examinados, o número de casos novos na Justiça do Trabalho passou de aproximadamente 4,3 milhões em 2017 para 3,5 milhões em 2018, permanecendo em patamares reduzidos nos anos subsequentes. No campo específico das pretensões indenizatórias, os registros relativos à responsabilidade civil do empregador por dano moral diminuíram de 198.947 em 2018 para 135.925 em 2021, representando uma redução acumulada de aproximadamente 31,7%.

A magnitude dessa retração, especialmente no período imediatamente posterior à entrada em vigor da nova legislação, constitui um indicativo relevante de que os mecanismos de responsabilização processual influenciaram o comportamento dos jurisdicionados. Embora a redução do número de ações não permita afirmar que todas as demandas que deixaram de ser propostas eram temerárias, tampouco se mostra adequado desconsiderar a correspondência temporal entre a introdução dos novos encargos processuais e a diminuição expressiva dos ajuizamentos. Os dados conferem, portanto, consistência à hipótese de que a percepção dos riscos econômicos da sucumbência tenha estimulado maior cautela na formulação dos pedidos e contribuído para conter pretensões insuficientemente fundamentadas.

Entretanto, a trajetória posterior da litigiosidade revela uma mudança significativa desse cenário. Após a retração observada nos primeiros anos da reforma, intensificada pelas circunstâncias excepcionais da pandemia, a Justiça do Trabalho voltou a registrar crescimento progressivo no número de demandas a partir de 2022. Conforme os dados do Conselho Nacional de Justiça, o volume de

casos novos alcançou aproximadamente 4,9 milhões em 2024 e 5,2 milhões em 2025, superando os patamares anteriores à alteração legislativa. No mesmo período, os indicadores específicos relacionados ao assédio moral também evidenciaram crescimento, com destaque para o aumento de aproximadamente 28% entre 2023 e 2024.

Essa retomada ocorreu em um contexto jurídico particularmente relevante, marcado por decisões do Supremo Tribunal Federal que redefiniram o alcance de importantes disposições introduzidas pela Reforma Trabalhista. No julgamento da ADI nº 5.766, em 2021, a Suprema Corte afastou mecanismos que permitiam a utilização de créditos trabalhistas para suportar determinadas despesas sucumbenciais de beneficiários da justiça gratuita, restringindo, assim, parte dos efeitos econômicos originalmente associados à improcedência das pretensões. Posteriormente, no julgamento das ADIs nº 6.050, 6.069 e 6.082, em 2023, reconheceu que os parâmetros indenizatórios previstos no art. 223-G, § 1º, da CLT possuem natureza orientativa, não constituindo limites absolutos ao arbitramento das reparações por danos extrapatrimoniais.

A proximidade temporal entre essas decisões e a recuperação da litigiosidade trabalhista suscita uma reflexão que não pode ser ignorada. Se a introdução de mecanismos de responsabilização econômica coincidiu com uma redução expressiva das demandas, a posterior flexibilização de parte desses mecanismos foi acompanhada de movimento inverso, caracterizado pela retomada e expansão dos ajuizamentos. Essa sucessão de acontecimentos sugere que a percepção dos riscos processuais pode exercer influência relevante sobre a decisão de litigar, especialmente quando a improcedência das pretensões deixa de representar consequências econômicas imediatamente perceptíveis para determinados litigantes.

Não se pretende, com essa constatação, atribuir exclusivamente às decisões do Supremo Tribunal Federal a responsabilidade pelo crescimento das demandas, tampouco desconsiderar a importância da gratuidade da justiça como instrumento de concretização do acesso à tutela jurisdicional. A recuperação econômica posterior à pandemia, as transformações do mercado de trabalho e a maior conscientização acerca dos direitos da personalidade também constituem fatores capazes de influenciar a evolução da litigiosidade. Todavia, a coincidência entre a redefinição jurisprudencial das regras de sucumbência e a retomada do ajuizamento de ações representa elemento suficientemente relevante para justificar uma investigação crítica sobre os efeitos da redução dos riscos econômicos da litigância.

A gratuidade da justiça constitui garantia fundamental destinada a assegurar que a insuficiência de recursos não impeça o exercício legítimo do direito de ação. Sua finalidade, contudo, não se confunde com a concessão de imunidade ao exercício abusivo das prerrogativas processuais. A proteção constitucional dos economicamente vulneráveis deve coexistir com instrumentos adequados de prevenção e repressão à litigância de má-fé, de modo que o acesso à Justiça não seja indevidamente convertido em incentivo à formulação de pretensões manifestamente infundadas.

Nesse sentido, a experiência dos anos posteriores à Reforma Trabalhista revela a importância de preservar um equilíbrio entre a democratização da tutela jurisdicional e a responsabilidade processual. A imposição indiscriminada de encargos econômicos pode representar obstáculo ao exercício de direitos legítimos; por outro lado, a ausência de consequências para comportamentos efetivamente abusivos pode favorecer a utilização inadequada da estrutura judiciária, com prejuízos à eficiência da prestação jurisdicional e, consequentemente, aos próprios trabalhadores que necessitam de proteção.

Conclui-se, portanto, que a Reforma Trabalhista representou um marco relevante na dinâmica da litigiosidade brasileira, produzindo efeitos estatisticamente perceptíveis nos primeiros anos de sua vigência. A posterior retomada do volume de demandas, em período coincidente com a revisão constitucional de mecanismos de responsabilização processual, reforça a pertinência da hipótese de que os incentivos econômicos influenciam o comportamento dos litigantes. Embora os dados disponíveis não autorizem estabelecer uma relação causal exclusiva, tampouco permitem ignorar a relevância dessa associação para a compreensão da evolução da judicialização trabalhista.

A reflexão proposta permanece, assim, atual e necessária. O verdadeiro desafio não reside em restringir o acesso à Justiça, mas em assegurar que seu exercício seja consciente, responsável e juridicamente fundamentado. A reparação dos danos extrapatrimoniais deve permanecer como instrumento efetivo de proteção da dignidade humana, sem que sua importância seja comprometida pela banalização de pretensões indenizatórias. Afinal, a efetividade da Justiça não se mede pela quantidade de demandas ajuizadas, mas pela capacidade de oferecer proteção adequada aos direitos efetivamente violados, preservando, simultaneamente, a responsabilidade daqueles que recorrem à tutela jurisdicional.

REFERÊNCIAS

ANAMATRA - Associação Nacional dos Juízes do Trabalho. “Danos extrapatrimoniais no Direito do Trabalho e sua reparação”. **Portal ANAMATRA** [2018]. Disponível em: <www.anamatra.org.br>. Acesso em: 12/09/2026.

ARRUDA, I. “Mobbing ou assédio moral no local de trabalho. Análise do fenómeno à luz do ordenamento jurídico português”. **Actualidad Jurídica Uría Menéndez**, n. 19, 2008.

BARIFOUSE, R. “Metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho, aponta pesquisa”. **BBC** [2015]. Disponível em: <www.bbc.com>. Acesso em: 12/09/2026.

BATISTA, V. “Assédio: queixas aumentam, mas processos diminuem”. **Correio Brasiliense** [2019]. Disponível em: <www.correiobraziliense.com.br>. Acesso em: 12/09/2026.

BENDER, M. “O assédio moral no trabalho no Rio Grande do Sul no início do século XXI: Uma perspectiva sociológica”. **Revista de Estudos de Conflito e Controle Social**, vol. 11, 2018.

BRASIL. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5.766/DF**. Relator: Ministro Roberto Barroso. Redator do acórdão: Ministro Alexandre de Moraes. Data: 20/10/2021. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2021. Disponível em: <www.stf.jus.br>. Acesso em: 12/09/2026.

BRASIL. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 6.050/DF**. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2023. Disponível em: <www.stf.jus.br>. Acesso em: 12/09/2026.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Planalto, 1988. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 12/09/2026.

BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Brasília: Planalto, 2002. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 12/09/2026.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Brasília: Planalto, 2017. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 12/09/2026.

BRASIL. **Processo n. 0011646-51.2014.5.03.0149, de 01 de fevereiro de 2015**. Belo Horizonte: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2015. Disponível em: <www.portal.trt.jus.br>. Acesso em: 12/09/2026.

BRASIL. **Processo n. 01301-2013-145-03-00-6, de 13 de fevereiro de 2015**. Belo Horizonte: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2015. Disponível em: <www.portal.trt.jus.br>. Acesso em: 12/09/2026.

BRASIL. **Processo n. 01209-2013-019-03-00-1, de 07 de novembro de 2014**. Belo Horizonte: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2014. Disponível em: <www.portal.trt.jus.br>. Acesso em: 12/09/2026.

BRUGINSKI, M. K. "Assédio Moral no Trabalho - Conceito, Espécies e Requisitos Caracterizadores". **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, vol. 2, n. 16, 2013.

CANOTILHO, J. J. G. *et al*. **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Editora Almedina, 2018.

CNJ - Conselho Nacional de Justiça. "Julgamentos na justiça do trabalho superam 4 milhões em 2024". **Portal CNJ** [2024]. Disponível em: <www.cnj.jus.br>. Acesso em: 12/09/2026.

CNJ - Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números 2017**. Brasília: CNJ, 2017. Disponível em: <www.cnj.jus.br>. Acesso em: 12/09/2026.

CNJ - Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números 2018**. Brasília: CNJ, 2018. Disponível em: <www.cnj.jus.br>. Acesso em: 12/09/2026.

CNJ - Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números 2019**. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: <www.cnj.jus.br>. Acesso em: 12/09/2026.

CNJ - Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números 2021**. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <www.cnj.jus.br>. Acesso em: 12/09/2026.

CNJ - Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números 2022**. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <www.cnj.jus.br>. Acesso em: 12/09/2026.

CNJ - Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números 2023**. Brasília: CNJ, 2023 Disponível em: <www.cnj.jus.br>. Acesso em: 12/09/2026.

CNJ - Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números 2024**. Brasília: CNJ, 2024. Disponível em: <www.cnj.jus.br>. Acesso em: 12/09/2026.

CNJ - Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números 2025**. Brasília: CNJ, 2025. Disponível em: <www.cnj.jus.br>. Acesso em: 12/09/2026.

CNJ - Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números 2026**. Brasília: CNJ, 2026. Disponível em: <www.cnj.jus.br>. Acesso em: 12/09/2026.

CNJ - Conselho Nacional de Justiça. **Painel Justiça em Números**. Brasília: CNJ, 2025. Disponível em: <www.cnj.jus.br>. Acesso em: 12/09/2026.

DALLEGRAVE NETO, J. A. "O Assédio Sexual e Moral e a sua Prova na Justiça do Trabalho". **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, vol. 2, 2013.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora LTR, 2017.

DELGADO, M. G. **Princípio de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: Editora LTR, 2013.

ERDELYI, M. F. "Explode o volume de ações por danos morais no país". **Consultor Jurídico** [2005]. Disponível em: <www.conjur.com.br>. Acesso em: 12/09/2026.

FONSECA, J. G. "Dano moral da pessoa jurídica". **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, vol. 75, n. 4, 2009.

LEITÃO, L. M. **Direito do Trabalho**. Coimbra: Editora Almedina, 2016.

MARINHO, R. "Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei n. 6.787, de 2016". **Portal Câmara dos Deputados** [2016]. Disponível em: <www.camara.gov.br>. Acesso em: 12/09/2026.

MORI, A. H. "O Assédio Moral e os Direitos de Personalidade do Trabalhador". **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, vol. 2, n. 16, 2013.

PARREIRA, I. R. “Assédio Moral no Trabalho”. **Anais do V Congresso Nacional de Direito do Trabalho**. Coimbra: Editora Almedina, 2003.

PEREIRA, C. M. S. **Responsabilidade Civil**. São Paulo: Editora Forense, 2018

REDINHA, M. R. “Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho”. **Anais do V Congresso Nacional de Direito do Trabalho**. Coimbra: Editora Almedina, 2003.

SANTOS, E. R. “O Dano extrapatrimonial na Lei n. 13.467/2017, da Reforma Trabalhista”. **Gen Júridico** [2017]. Disponível em <www.genjuridico.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 12/09/2026.

SANTOS, E. R. **O dano moral na dispensa do empregado**. São Paulo: Editora LTR, 2017.

TARTUCE, F. **Manual de Responsabilidade Civil**. São Paulo: Editora Forense, 2018.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SANTA CATARINA. **Acórdão n. 20120484636 SC 2012.048463-6, de 10 de julho de 2013**. Relator: Jorge Luís Costa Beber. Data: 10/06/2013. Florianópolis: TJSC, 2013. Disponível em: <www.tj-sc.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 12/09/2026.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DE GOIÁS. **Acórdão com o n. 0000703-73.2012.5.18.0101, de 12 de dezembro de 2012**. Relatora: Elza Cândida da Silveira. Data: 21/09/2019. Goiânia: TRT, 2012. Disponível em: <www.trt18.jus.br>. Acesso em: 12/09/2026.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DE MINAS GERAIS. **Acórdão n. 0001209-84.2013.5.03.0019, de 26 de setembro de**

2014. Relatora: Flávia Cristina Souza dos Santos Pedrosa. Manaus: TRT3, 2019. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em: 12/09/2026.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO AMAZONAS. **Acórdão n. 0000876-98.2019.5.11.0052, de 29 de julho de 2019**. Relatora: Eliane Cunha Martins Leite. Data: 29/06/2019. Manaus: TRT11, 2019. Disponível em: <www.trt11.jus.br>. Acesso em: 12/09/2026.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO RIO GRANDE DO SUL. **Acórdão n. 0000297-70.2012.5.04.0221, de 13 de junho de 2013**. Relator: André Reverbel Fernandes. Data: 13/06/2013. Porto Alegre: TRT, 2013. Disponível em: <www.trt18.jus.br>. Acesso em: 12/09/2026.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. "Juíza nega indenização por dano moral relacionada a suposto acúmulo de funções". **Portal Tribunal Regional do Trabalho** [2015]. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em: 12/09/2026.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. "Trabalhadora dispensada fora do ambiente de trabalho não consegue indenização por danos morais". **Portal Tribunal Regional do Trabalho** [2015]. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em: 12/09/2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho**: casos novos de 2018 a abril de 2022. Brasília: TST, 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Movimentação processual das Varas do Trabalho: 2022. Brasília: TST, 2022. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em: 12/09/2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho**. Brasília: TST, 2018. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em: 12/09/2026.

VALOR ECONÔMICO. "Número de novas ações trabalhistas cai 32% dois anos após reforma". **Valor Econômico** [2020]. Disponível em: <www.valor.globo.com>. Acesso em: 12/09/2026.

VANI, T. *et al*. "A banalização do dano moral". **Portal Migalhas** [2019]. Disponível em: <www.migalhas.com.br>. Acesso em: 12/09/2026.