

**UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL
CURSO DE DIREITO**

Amanda dos Santos

**INAPLICABILIDADE DO DANO MORAL TARIFADO NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO ANÁLOGAS À DE ESCRAVO**

Santa Cruz do Sul
2018

Amanda dos Santos

**INAPLICABILIDADE DO DANO MORAL TARIFADO NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO ANÁLOGAS À DE ESCRAVO**

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Suzete da Silva Reis

Santa Cruz do Sul
2018

Aos meus pais, a quem dedico todo o meu esforço, pois foram os maiores responsáveis para eu chegar até aqui. Com muito amor me apoiaram em toda minha trajetória.

Ao meu amor, Augusto, que me apoia e vive comigo todos os meus sonhos. A minha família e amigos, que entenderam todos os momentos que não estive presente.

Com amor, deixo a vocês toda minha gratidão!

RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso possui como objetivo geral analisar a impossibilidade de aplicação da tarifação do dano moral nas relações de trabalho, principalmente nas relações de trabalho em condição análoga a de escravo, devido à fragilidade a qual os trabalhadores se encontram e a necessidade de amparo jurisdicional em tais situações. Visa primeiramente analisar o que é trabalho escravo em seu contexto histórico e atual e, em contraponto, apresentar o que é o trabalho decente protegido pela CLT. Da mesma forma, visa demonstrar a penalidade a quem submete o trabalhador às condições análogas à escravidão através do código penal e a lei de crimes hediondos que punem e vedam a utilização da mão de obra escrava no Brasil. Será objeto de avaliação a aplicação do dano moral tarifado nas relações de trabalho análogas a de escravo, com base na alteração do dispositivo que fixa o dano moral, advindo da reforma trabalhista. O dano moral passou a ser denominado como dano extrapatrimonial, e antes, o que era arbitrado pelo magistrado com base nos danos morais, físicos e psicológicos sofridos pela pessoa humana, agora passou a ser fixado com base no salário contratual do empregado. Ocorre que, contrário ao que fixa o artigo 223-A da Consolidação das Leis do Trabalho, nas relações de trabalho análogo ao escravo é característico a falta de registro dos empregados e por consequência a ausência de remuneração nos termos exigidos pela legislação trabalhista. Diante disso, visa demonstrar a inaplicabilidade do dano moral tarifado frente à realidade de trabalho análogo à condição de escravo. Será utilizado o método de abordagem dedutivo com a análise de dados gerais com o fulcro de obter informações que darão subsídio aos interesses da pesquisa. A técnica de pesquisa utilizada será por meio de estudos bibliográficos de doutrinadores do direito do trabalho e direitos humanos e pela obtenção de dados do site do Ministério Público do Trabalho e da Organização Internacional do Trabalho que demonstrem a realidade atual do trabalho escravo. A problemática desenvolvida será a inconstitucionalidade do dispositivo diante do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

Palavras-chave: Dano extrapatrimonial. Reforma trabalhista. Trabalho escravo.

ABSTRACT

This undergraduate thesis have as general objective the analysis of moral damage tax treatment on employment relationships, especially in slave-like conditions, due to the employees fragile status and their need of jurisdictional support in these cases. The theses presents firstly an overview of what is slave labor on its historical and current context and, as a counterpoint, present the concept of decent work protected by the Brazilian Labor Code (Consolidação das leis do trabalho – CLT). On the same way, it focuses on demonstrate the penalties suffered by who subjects the worker on slave-like conditions by the penal code and the hideous crime law that punish and not permit the slave workforce in Brazil. The evaluation subject will be the taxed moral damage applied on the slave-like labor based on the changes of the moral damage fixing mechanism raised from the labor reform in Brazil. The moral damage became to be known as a non-material damage and what once was arbitrated by the judge with moral, physical and psychological damage basis suffered by the human being is now fixed on the employee contract salary base. Despite what is written in the article 223-A, in slave-like labor relationships, the lack of workforce record and, as a result, the absence of payment on the law terms demanded by the labor legislation is a typical situation. At that, aims to demonstrate if it's possible to apply the taxed moral damage facing the reality of slave-like work conditions. The method to be used is of deductive approach with general data analysis with objective to get information which allow the interests of the research. The used research technique will be by bibliographic studies of labor law and human rights indoctrinators and by data retrieval from the Labor Public Prosecutor and from the International Labour Organization - ILO which demonstrate the current reality of slave-like labor. The developed question will be the unconstitutionality of the mechanism in front of the contitutional principle and dignity of the human being.

Keywords: Non-material damage. Labor law reform. Slave-like labor.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	06
2	TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO	08
2.1	Trabalho escravo, classificação histórica e contemporâneo.....	08
2.2	Tipos de Trabalho Escravo Contemporâneo.....	12
2.2.1	Trabalho forçado.....	12
2.2.2	Restrição de locomoção por dívida contraída.....	15
2.2.3	Trabalho em condições degradantes.....	16
2.2.4	Jornada Exaustiva.....	18
2.3	Trabalho análogo ao Escravo e o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.....	19
3	TRABALHO DECENTE E A VEDAÇÃO AO TRABALHO ESCRAVO	22
3.1	Conceito de trabalho decente.....	22
3.2	Trabalho decente e a Consolidação das Leis do Trabalho.....	25
3.3	Políticas públicas de erradicação do trabalho análogo à condição de escravo	29
4	A INAPLICABILIDADE DO DANO MORAL TARIFADO	35
4.1	Do dano moral.....	36
4.2	Inaplicabilidade do dano moral tarifado nas relações de trabalho.....	39
4.3	Inconstitucionalidade da reparação do dano com base no valor do salário contratual.....	43
5	CONCLUSÃO	52
	REFERÊNCIAS	54

INTRODUÇÃO

O presente trabalho aborda o tema da tarifação do dano moral de acordo com a alteração da reforma trabalhista de 2017 e a inaplicabilidade do dispositivo nas relações de trabalho análogas a de escravo. Possui como objetivo analisar a impossibilidade de aplicação da tarifação do dano extrapatrimonial nas relações de trabalho, especialmente nas relações em condição análoga a de escravo. Com a reforma trabalhista a edição do artigo 223-A da Consolidação das Leis do Trabalho fixou limites de indenização ao trabalhador lesado com base no salário contratual e não mais pelo dano efetivamente sofrido, como era anteriormente arbitrado pelo magistrado, levando-se em conta os abalos morais, físicos e psicológicos. Para isso, primeiramente será analisado o que é caracterizado trabalho análogo ao escravo em seu contexto histórico e atual, e como o trabalho decente proíbe a degradação do indivíduo enquanto ser humano.

Submeter alguém a condições degradantes de trabalho impede que o indivíduo possa realizar-se profissionalmente e impede que o mesmo possua condições mínimas de subsistência, devido à coação moral a qual é subordinado. O trabalho escravo pode ser caracterizado pela sujeição a trabalhos forçados, pelo cerceamento da liberdade, jornadas degradantes ou até mesmo a submissão por dívidas. O Ministério Público do Trabalho, com o objetivo de alcançar estas pessoas, realiza ações de resgate e retira os indivíduos do seio da degradação, no entanto, com a ausência de mecanismos eficazes de combate a escravidão, os trabalhadores acabam retornando ao ciclo de aliciamento pela necessidade econômica e pela fragilidade social.

O trabalho decente conceituado pela CLT prevê garantias mínimas de trabalho, tais como salário digno, limite de jornada diária e períodos de descanso. Concede ao trabalhador a dignidade da pessoa humana e permite o seu convívio no âmbito social. Contrário e incompatível com o trabalho escravo, o trabalho digno é defendido pela Organização Internacional do Trabalho, que promove políticas públicas de erradicação do trabalho escravo e promoção do trabalho decente. Se o trabalho decente é a antítese ao trabalho escravo, faz-se necessário analisar o contexto econômico de submissão a tal situação, diante disso, analisa-se a condição fragilizada dos indivíduos aliciados pelos gatos.

Mais do que uma preocupação nacional, o trabalho decente é promovido internacionalmente pela Organização Internacional do Trabalho com o objetivo de erradicar o trabalho escravo. No entanto, mesmo com a chamada “lista suja” como meio de penalizar os infratores e com o ordenamento jurídico punitivo através da esfera penal, assim como também pelo esforço empreendido pelo Ministério Público do Trabalho nas ações de resgate, inúmeros trabalhadores ainda encontram-se em situações análogas a de escravo no território brasileiro, conforme se demonstrará no curso deste trabalho. Por este motivo, torna-se necessário o questionamento da problemática no dano extrapatrimonial tarifado conforme editado pela reforma trabalhista no artigo 223-G, da Consolidação das Leis do Trabalho. Diante disso, questiona-se se é possível aplicar o dano moral tarifado frente à realidade de trabalho análogo à condição de escravo. Para isso, será utilizado o método de abordagem dedutivo através da análise de dados gerais com o objetivo de obter informações que darão subsídio aos interesses da pesquisa.

A técnica de pesquisa utilizada será por meio de estudos bibliográficos de doutrinadores do direito do trabalho e direitos humanos e pela obtenção de dados do site do Ministério Público do Trabalho e da Organização Internacional do Trabalho que demonstrem a realidade atual do trabalho escravo e a dificuldade de tarifação dos danos frente ao princípio da dignidade da pessoa humana.

O dano moral nas relações de trabalho escravo possui forte relevância, pois interfere na esfera subjetiva da reparação da lesão sofrida pelo trabalhador. A indenização versa sobre os abalos físicos e psicológicos, e, ainda, em ricochete no caso de morte do trabalhador, por este motivo, com a entrada em vigor da reforma trabalhista e a alteração no artigo que fixa o valor que será pago a título de indenização, é de extrema relevância analisar a sua aplicabilidade frente ao princípio da dignidade da pessoa humana. Sendo assim, pretende-se analisar de qual maneira este assunto se aplicará aos trabalhadores que não estão registrados de acordo com a legislação vigente, não recebem a contraprestação justa pelos serviços realizados e que não possuem normas de medicina e segurança no trabalho. O trabalho escravo no Brasil e no mundo não é um tema recente e, apesar disso, ainda afeta grande parte da população de baixa renda que se submete a essas relações pela falta de condições para a própria subsistência.

2 TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO

No primeiro capítulo será realizada uma análise do trabalho escravo em seu contexto histórico até os dias atuais. Através da classificação jurídica e doutrinária e de acordo com a tipificação penal do trabalhado escravo contemporâneo serão analisados os tipos de ocorrência do trabalho análogo ao escravo no século vinte e um. A partir desta análise, será tratado o trabalho escravo contemporâneo como afronta ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, norteador das normas internacionais de direito e da Organização Internacional do Trabalho.

2.1 Trabalho escravo, classificação histórica e contemporânea

O trabalho escravo está atrelado à história mundial e ao uso forçado da mão de obra humana como meio cruel e desumano. No Brasil sua história se confunde com a do próprio país. Do passado aos dias atuais, as formas de trabalho escravo tomaram novas caras, mascaradas com um antigo problema de desumanização entre os povos. A escravidão no Brasil teve seu início nos períodos coloniais, quando negros eram trazidos da África para as colônias dos grandes produtores de cana de açúcar e foi abolido formalmente pela Lei Aurea no ano de 1888, ocorre que na realidade, não oficialmente teve o seu fim com o marco da abolição da escravatura. Motivo de grande vergonha na história mundial, o trabalho escravo é marcado por muito sofrimento e suor de uma população que foi desprivilegiada e maltratada por anos, e perdura, sob novas formas, até os dias atuais.

A escravidão contemporânea se caracteriza não pelos escravos acorrentados, como à época da abolição da escravatura em 1888, mas sim pela mão de obra que hoje é farta, e é explorada em todo o mundo, independentemente da situação econômica do país em que é identificada, adaptando-se às novas formas de globalização (NINA, 2010).

Pétre-Grenopuilleau (2009) compara aqueles capazes de escravizar outro ser humano a canibais, e ressalta ainda que escravizar outro ser, induz a pensar que a naturalidade com que a história conta o trabalho escravo é algo natural a vida em sociedade e que pode ser considerada tradicional na história do homem. Pelo pensamento dos escravocratas trata-se de um fenômeno natural, pois existiu em todas as partes do mundo, e por isso, é uma obra de Deus.

Tomich (2011) considera a abolição do tráfico de escravos no hemisfério ocidental como um dos maiores acontecimentos do século dezanove e que resultaram significativamente na abolição da escravatura de 1888 assim como para o crescimento da liberdade humana resultando num progresso moral ao capitalismo embasado no assalariamento e a produção industrial. O desenvolvimento capitalista era incompatível com a imagem do escravo africano, arcaico e incompatível com o mundo moderno.

O trabalho escravo dos dias atuais se caracteriza pela submissão a trabalhos forçados ou degradantes, assim como a restrição de locomoção do trabalhador a fim de retê-lo no local de trabalho. Diferente do escravo do século dezanove que era acorrentado, açoitado e obrigado a trabalhar de sol a sol em condições desumanas e precárias até para um animal bruto, o trabalhador escravo dos dias atuais possui sua liberdade restrita pela pobreza, coação e ausência de condições dignas de sobrevivência e subsistência. O trabalho escravo, forçado, está inteiramente ligado à restrição da liberdade, seja pela submissão por dívidas, jornadas exaustivas ou pela condição degradante de execução dos serviços.

No Brasil, em 1957 o trabalho forçado ou obrigatório foi reconhecido e ratificado pela convenção número 29 da Organização Internacional do Trabalho sobre o Trabalho Forçado e o classificou no § 2º como sendo “[...] trabalho forçado ou obrigatório” compreenderá todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente” (www.portal.mpt.mp.br). Já no ano de 1965, também como forma de prevenção ao trabalho escravo o Brasil ratificou a segunda Convenção sobre Trabalho Forçado, a convenção Abolição do Trabalho Forçado número 105 da Organização Internacional do Trabalho estabeleceu no artigo 1º que:

Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção compromete-se a abolir toda forma de trabalho forçado ou obrigatório e dele não fazer uso:

- a) como medida de coerção ou de educação política ou como punição por ter ou expressar opiniões políticas ou pontos de vista ideologicamente opostos ao sistema político, social e econômico vigente;
- b) como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico;
- c) como meio de disciplinar a mão-de-obra;
- d) como punição por participação em greves;
- e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa. (2018, CONFERÊNCIA GERAL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, www.portal.mtp.mp.br)

Desde então, o trabalho escravo é reconhecido no Brasil e perdura até os dias atuais. Miraglia (2008, p. 135) define o trabalho escravo contemporâneo como sendo “[...] aquele que se realiza mediante a redução do trabalhador a simples objeto de lucro do empregador [...]”.

Nina (2010, p. 189) discorre sobre o conceito de escravidão:

O conceito de escravidão sempre foi amplo, ligando-se sobretudo à falta de liberdade. Na escravidão contemporânea já não procede somente o abuso direto, mas, também, o usufruto à distância do homem pelo homem. As pessoas menos protegidas estão mais vulneráveis a esse contexto, que representa grave violação de direitos e restrição da liberdade humana.

Proibido no Brasil, o trabalho escravo está inserido no rol de crimes do Código Penal Brasileiro no capítulo dos delitos que atentam contra a liberdade individual. A penalidade para quem for condenado à exploração da mão de obra escrava é de detenção, sendo inafiançável por estar inserido no rol de crimes hediondos. Diz o artigo 149 do Código Penal Brasileiro:

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

I – Cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II – Mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º – A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I – Contra criança ou adolescente;

II – Por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem. (BRASIL, 2018, www.planalto.gov.br).

Garbellini Filho e Borges (2017, p. 57) em relação à tipificação do código penal concluem:

[...] não é possível compreender o trabalho escravo contemporâneo associando-o à caracterização do trabalhador como propriedade ou mesmo como objeto de labor forçado ou obrigatório. Alargou-se essa compreensão para abarcar outra perspectiva: a das condições degradantes de trabalho e das jornadas exaustivas de labor. Tal entendimento está alicerçado em compromissos do Brasil em razão de tratados internacionais que protegem o indivíduo trabalhador enquanto sujeito de direitos, uma vez que este possui, como exposto, a dignidade como valor intrínseco a sua condição.

Para Garbellini Filho e Borges (2017, p. 56) o trabalho degradante e as jornadas exaustivas que estão previstas no rol do artigo 149 do código penal brasileiro representam violação aos direitos humanos, pois afrontam a condição de sujeito de direitos do trabalhador lesado.

Costa (2010, p. 43) discorre sobre o trabalho forçado:

O termo "trabalho forçado" no art. 149 remete a' Convenção 29 da OIT. Por outro lado, o cerceamento da liberdade de locomoção do trabalhador, em virtude de dívida contraída com o empregador ou preposto, está perfeitamente caracterizado no art. 149, uma importante contribuição, na medida em que esta é uma das práticas mais comuns da escravidão contemporânea no meio rural brasileiro. A dívida obriga o trabalhador a permanecer no local de trabalho, tendo em vista o código de ética que rege a sua conduta. No meio rural, a palavra dada equivale a um contrato assinado no meio urbano. Desse modo, ao "dar a palavra" o trabalhador rural compromete-se a cumpri-la ou honra-la, sentindo-se obrigado a quitar a dívida para manter sua honestidade, ainda que a dívida não seja legítima e legal. Quando a dívida não é suficiente para retê-lo, ele sofre agressões físicas e morais.

O cenário corresponde a uma realidade de trabalhadores que vivem em condições de miséria e vulnerabilidade social, e por este motivo não possuem condições para sair do sistema ao qual foram submetidos, seja por promessas vantajosas no emprego, ou ainda, pela falta de escolaridade que é preponderante à impossibilidade de encontrar um trabalho decente. Garbellini Filho e Borges (2017, p. 63) explicam: "As pessoas submetidas a condições análogas às de escravo vivenciam dia a dia uma imensurável supressão dos direitos trabalhistas, sendo seus direitos de reivindicação, ademais, totalmente restritos".

Abramo (2014, p. 168) conclui sobre trabalho escravo no Brasil:

[...] Os fatores que favorecem a escravidão no país não se esgotam nas questões econômicas. Eles estão ancorados também em valores e concepções constituídos historicamente pelos atores sociais envolvidos com a escravidão contemporânea. A experiência histórica do campesinato brasileiro se assenta em relações de submissão dos trabalhadores aos donos de terras. Estas relações estão baseadas na dominação tradicional, no clientelismo e em formas de proteção pessoal.

Abramo (2011) se refere à escravidão contemporânea, especialmente na região fronteira da Amazônia como fator de vulnerabilidade social. A condição econômica dos trabalhadores rurais é de miséria e a falta de escolaridade ou ausência de alternativas para qualificação e até mesmo a falta de empregos regulares são preponderantes a submissão dos trabalhadores a aceitarem serviços

que exijam somente a força manual de trabalho e em condições de precariedade e o que os torna frágeis ao sistema do trabalho análogo à escravidão.

Para Costa (2010, p. 430):

A condição análoga a de escravo refere-se a trabalhos forçados e ao trabalho degradante. Enfatiza, portanto, não só o cerceamento da liberdade do trabalhador, mas a garantia de sua dignidade. Formas contemporâneas de escravidão ferem o princípio da dignidade humana, motivo pelo qual o artigo 149 está descrito no capítulo VI do CPB, que cuida de crimes contra a liberdade individual.

O trabalho escravo é aquele que atenta à dignidade da pessoa e aos direitos de personalidade. Neste sentido, Nascimento (2010) posiciona-se que os direitos de personalidade são indisponíveis, intransmissíveis e irrenunciáveis, e por este motivo dificilmente podem ser avaliados financeiramente, visto que se trata de prerrogativa do próprio sujeito de direito, sendo este absoluto e inerente à condição de pessoa humana.

2.2 Tipos de Trabalho Escravo Contemporâneo

O trabalho escravo contemporâneo pode ser caracterizado em diversas situações, conforme será explicado a seguir com base na tipificação penal do trabalho escravo através da redação do artigo 149 e pelo entendimento doutrinário acerca do tema. Pela redação do artigo identificam-se quatro condutas do empregador nas quais o trabalhador pode ser submetido à condição análoga a de escravo, são elas: trabalho forçado, em condições degradantes, jornada exaustiva e submissão por dívidas. Para caracterizar a situação de trabalho análogo à escravidão, apenas um destes elementos é necessário, sendo dispensável que as quatro situações ocorram concomitantemente.

2.2.1 Trabalho Forçado

O trabalho forçado inicialmente foi conceituado pela Organização Internacional do Trabalho nas Convenções número 29 e 105 nas quais o Brasil é signatário, como sendo aquele que submete o trabalhador a trabalhos sem a sua vontade ou aquele que fere a sua autodeterminação, Haddad (2013). No Brasil, foi mais bem conceituado pela alteração no artigo 149 do Código Penal Brasileiro no ano de 2003. A redação do artigo anterior à reforma de 2003 era de que o trabalho escravo

caracterizava-se somente com a redução a condição análoga à escravidão, cujo entendimento se referia somente a restrição da liberdade. Após a alteração foi incluído também, o cerceamento da liberdade de locomoção, a posse de objetos ou vigília ostensiva, submissão por dívidas e também jornada exaustiva (BRITO FILHO, 2017).

Nina (2010, p. 189) em relação ao trabalho forçado explica:

O trabalho forçado está determinado pela natureza da relação existente entre uma pessoa e um empregador, e não pelo tipo de atividade realizada, independentemente do quão difícil e perigosa sejam as condições de trabalho. A legalidade ou ilegalidade da atividade conforme a legislação nacional tampouco é um fator pertinente para determinar se o trabalho é ou não forçado.

A definição de trabalho forçado descrita pelo Código Penal Brasileiro vai de encontro com a classificação da Convenção número 29 da Organização Internacional do Trabalho na qual o Brasil é signatário, criando relação entre o direito interno com o direito internacional.

O trabalho forçado é aquele realizado sob ameaça, pela restrição de liberdade de locomoção em razão de dívida contraída com o tomador dos serviços ou pelo impedimento da autodeterminação. Nos trabalhos rurais, é comum a presença de “gatos” que aliciam os trabalhadores e fazem as promessas vantajosas para angariá-los para longe de casa e submetem-os ao sistema equiparado ao escravocrata. Ao chegarem ao local de trabalho os trabalhadores já se encontram devedores em relação ao “gato”, seja pelo transporte que utilizaram ou mesmo pelo salário que antecipadamente os foi concedido a fim de deixar a sua família amparada desde logo. Também já na chegada ao local as despesas do trabalhador são descontadas do seu salário, sejam elas de moradia, alimentação, vestuário e até mesmo os equipamentos de proteção no trabalho de uso individual. São fornecidas com exclusividade pelo próprio “gato” e cobradas por um preço elevado em relação ao mercado, que submetem o trabalhador a uma dívida que ele não conseguirá pagar, mantendo-o sempre devedor na relação de labor (MELO, 2013).

Em relação aos trabalhadores aliciados pelos Gatos Miraglia (2015, p. 136) discorre:

Muitos vão felizes, confiando que encontrarão um meio de sair da miséria e da fome que assolam a terra de origem. Não obstante, ao chegarem no local destino, deparam-se com uma realidade completamente diferente daquela prometida pelo aliciador.

“Gato” é o nome utilizado para denominar aqueles que levam os empregados a zonas remotas para submetê-los à condição de escravo. Eles fornecem promessas vantajosas ao trabalhador a fim de que ele vislumbre um ambiente agradável, no qual receberá salário, comida e transporte gratuito, inclusive adiantamentos para a família. No entanto, os “gatos” são semelhantes aos trabalhadores escravos e não podem ser comparados a alguém superior a eles, como por exemplo, um empreiteiro da obra. Os gatos são subordinados economicamente na relação de trabalho tanto quanto os escravizados, e estão em condições financeiras similares dos mesmos, ou até mesmo mais fragilizadas tendo em vista que precisam honrar com a palavra que prometeram aos trabalhadores. Sofrem dos mesmos dissabores, sejam eles de moradia, alimentação ou ainda, más condições de saúde que causam a sua debilidade (ABRAMO, 2014).

A atividade dos gatos de aliciar trabalhadores também possui previsão no ordenamento jurídico brasileiro, está prevista no artigo 207 do Código Penal Brasileiro e tem por objetivo coibir práticas que contribuem ao trabalho escravo:

Art. 207 - Aliciar trabalhadores, com o fim de levá-los de uma para outra localidade do território nacional:

Pena - detenção de um a três anos, e multa.

§ 1º Incorre na mesma pena quem recrutar trabalhadores fora da localidade de execução do trabalho, dentro do território nacional, mediante fraude ou cobrança de qualquer quantia do trabalhador, ou, ainda, não assegurar condições do seu retorno ao local de origem.

§ 2º A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental. (BRASIL, 2018, www.planalto.gov.br).

Apesar da classificação penal da atividade dos “gatos”, pelo entendimento dos doutrinadores supracitados poderia concluir-se que se tratam também de trabalhadores submetidos a condição análoga à de escravo devido a fragilidade social e das condições precárias na qual desenvolvem o seu trabalho.

Brito Filho (2017) entende que para caracterização de trabalho escravo é necessário à presença de determinados elementos, sendo eles, primeiramente e necessariamente, a existência de uma relação de trabalho na qual exista o sujeito ativo e passivo, empregador e trabalhador. Posteriormente, é necessário que desta relação de trabalho a prestação de serviços tenha ocorrido com uso de coação, ou seja, que o trabalhador tenha trabalhado por forças alheias a sua vontade.

Belisario (2005, p. 102) explica o modo de execução do trabalho forçado.

[...] trabalho forçado é aquele realizado sob ameaça, justificando por que o legislador incluiu a vigilância ostensiva e o apoderamento de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho, como condutas incriminadoras do plágio, bem como o cerceamento do uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, para retê-lo no local de trabalho. Com efeito, as condutas elencadas nos incisos I e II do § 1º do art. 149 do CP são figuras típicas assemelhadas ao trabalho forçado.

Capez (2009) explica que o trabalhador é obrigado a trabalhar contra sua vontade, coagido por violência ou ameaça moral, sem capacidade de resistência ou até mesmo de recusar-se para tal trabalho.

2.2.2 Restrição de locomoção por dívida contraída

A servidão por dívidas foi instituída através da convenção suplementar à convenção número 105 sobre a abolição da escravatura de 1956 da Organização Das Nações Unidas e definiu no artigo 1º da sessão “Instituições e práticas análogas à escravidão” o conceito a seguir:

A servidão por dívidas, isto é, o estado ou a condição resultante do fato de que um devedor se haja comprometido a fornecer, em garantia de uma dívida, seus serviços pessoais ou os de alguém sobre o qual tenha autoridade, se o valor desses serviços não for equitativamente avaliado no ato da liquidação da dívida ou se a duração desses serviços não for limitada nem sua natureza definida. (BRASIL, 2018, www.planalto.gov.br).

Para que fique caracterizada a restrição de locomoção por dívida, é necessário, primeiramente, que exista uma relação de trabalho da qual subsista uma dívida, seja ela lícita ou ilícita, na qual o trabalhador seja devedor do empregador ou preposto. Da mesma forma, é necessário que o trabalhador tenha a sua liberdade limitada, sendo impedido de deixar o trabalho, pelo uso de coação física ou moral por parte do empregador, em decorrência da dívida que possui com o mesmo (BRITO FILHO, 2017).

As dívidas contraídas em regra são criadas pelo próprio tomador dos serviços e se referem a produtos e serviços oferecidos com valores muito acima do normal, ou ainda, a adiantamentos de salários pagos no momento do aliciamento com os “gatos” e que são abatidos mensalmente do salário. Abatimento este que se torna

insuficiente, pois o trabalhador é obrigado a contrair novas dívidas e submeter-se a um ciclo que não tem fim (BRITO FILHO, 2017).

As dívidas são inalcançáveis, de modo que o trabalhador nunca poderá alcançar a quitação e ver-se livre do débito, devido aos juros exorbitantes que as contemplam e ao expediente ilícito ao quais os trabalhadores são submetidos por todo o mês (PIERANGELI, 2007).

Miraglia (2015, p. 138) explica: “[...] o cerceamento do direito de liberdade é mais comumente identificado quando ocorre a tentativa de ruptura do vínculo empregatício e o empregado se descobre devedor e/ou impedido de deixar o local. ”

Vieira Nina (2010, p. 104) em relação às dívidas dos trabalhadores migrantes assim discorre:

Servidão por dívida ou escravidão por dívida são aspectos especialmente proeminentes de situações contemporâneas de trabalho forçado. Dentre suas características mais fortes, encontram-se restrições à liberdade de ir e vir, retenção de documentos de identidade e ameaças de denúncia a autoridades da imigração de todo migrante que se queixa das condições de vida e trabalho das normas mínimas.

Para Miraglia (2015), no Brasil, a maior parte de casos de trabalho escravo se refere à submissão por dívidas, pois o empregado submetido à condição análoga a de escravo se vê obrigado para com o patrão em relação às dívidas que contrai durante a prestação dos serviços.

Para Capez (2009) quanto à quitação da dívida, geralmente não ocorre o pagamento em dinheiro, e o empregado é coagido a trabalhar sem poder deixar o local de trabalho para que tenha seu saldo quitado num sistema de difícil compensação.

2.2.3 Trabalho em condições degradantes

Trabalho em condições degradantes é aquele que atenta contra as necessidades básicas de vida e saúde do trabalhador. Que fere as garantias mínimas de segurança, repouso, alimentação, moradia, dignidade e respeito. Viola o princípio Constitucional da dignidade da pessoa humana, a honra e a dignidade moral do trabalhador. Brito Filho (2017) conclui que para caracterização do trabalho em condições degradantes, basta à violação de um direito do trabalhador, ou pelo menos de parte significativa das condições previstas em lei, não sendo necessário

que ocorra um conjunto de violações para tal classificação. Se um trabalhador trabalhar sem condições básicas de saúde já estará trabalhando em condições degradantes, sendo assim, não é necessário que este mesmo trabalhador ainda esteja em jornada exaustiva, sem garantia de descanso ou limitação quanto a sua alimentação. Posiciona-se também que as condições impostas pelo tomador de serviços que digam respeito à liberdade do trabalhador que possui sua vontade limitada ou até mesmo anulada, repercutem na violação de direitos mínimo assegurados na legislação e que reduzam o trabalhador a mero instrumento de trabalho. Velloso E Fava (2006, 132-133) discorre da seguinte maneira:

[...] pode-se dizer que trabalho em condições degradantes é aquele em que há a falta de garantias mínimas de saúde e segurança, além da falta de condições mínimas de trabalho, de moradia, higiene, respeito e alimentação, tudo devendo ser garantido – o que deve ser esclarecido, embora pareça claro – em conjunto; ou seja, e em contrário, a falta de um desses elementos impõe o reconhecimento do trabalho em condições degradantes.

Assim, se o trabalhador presta serviços exposto à falta de segurança e com riscos à saúde, temos o trabalho em condições degradantes. Se as condições de trabalho mais básicas são negadas ao trabalhador, como o direito de trabalhar em jornada razoável e que proteja sua saúde, garanta-lhe descanso e permita o convívio social, há trabalho em condições degradantes. Se para prestar o trabalho, o trabalhador tem limitações na sua alimentação, na sua higiene e na sua moradia, caracteriza-se o trabalho em condições degradantes. Se o trabalhador não recebe o devido respeito que merece como ser humano, sendo, por exemplo, assediado moral ou sexualmente, existe trabalho em condições degradantes.

A saúde e medicina no trabalho são importantes para garantir a qualidade de vida do empregado e permitir que ele desenvolva suas atividades de maneira segura sem estar submetido a riscos. Além, garantem a melhora nos resultados das atividades, pois garantem que o empregado não estará exposto a acidentes de trabalho e doenças ocupacionais decorrentes das atividades laborais. No entender de Zangrando (2008) as doenças ocupacionais refletem economicamente na empresa, pela simples razão de que o empregado que estiver sofrendo o dano produzirá menos, e este reflexo econômico não surtirá somente para o empregador, mas assumirá uma dimensão Estadual de mercado, além da assistência social que àquele empregado fará jus. Por este motivo, as normas de medicina e segurança no trabalho não constituem meramente ações de cunho humanitário, mas também econômico.

2.2.4 Jornada exaustiva

A jornada exaustiva é aquela que submete o trabalhador a trabalhos que esgotam a sua capacidade física, seja por longas jornadas ou simplesmente pelo esforço e excesso de trabalho, que é fator resultante a fadiga do trabalhador e que o força a trabalhar além daquilo que é capaz, seja pela prestação habitual de horas extras acima do limite legal permitido, ou mesmo, que exige determinada quantidade de resultados obtidos ao final de cada jornada. Característico das relações de trabalho análogo ao escravo é a lucratividade com base na quantidade de peças produzidas, que são pagas a baixo custo ao trabalhador, o que faz com ele tenha que produzir em grandes quantidades a fim de obter um melhor pagamento (BRITO FILHO, 2017).

Martinez (2012) compara os trabalhadores às máquinas, e como os patrões os utilizam como sendo engrenagens para a execução dos seus serviços, mas por serem humanos ao invés daquilo que desejam, possuem desejos também humanos e que precisam ser respeitados e considerados.

As jornadas exaustivas ferem a saúde do trabalhador, seja ela física ou mental, reduzindo sua capacidade cognitiva e de raciocínio, o que pode submetê-lo facilmente a acidentes ocupacionais decorrentes da sobrejornada. Segundo Cazetta (2007), a jornada exaustiva é a que submete o trabalhador a um esforço excessivo, sujeitando-o ao limite de sua capacidade e que implica em negar-lhe suas condições mais básicas.

Miraglia (2015, p. 151) em relação às jornadas exaustivas explica “[...] ainda que remunerado por produção, que não permita ao trabalhador descansar o necessário para repor suas energias e dedicar-se à sua família será tido como trabalho em condições degradantes.”

A Consolidação das Leis do Trabalho, de encontro ao que é conceituado pela Organização Internacional do Trabalho como trabalho digno e decente disciplina normas gerais de direito do trabalho tais como fixação de jornadas de trabalho e o tempo máximo de duração, nunca acima de 8 horas diárias, fixação de limite para horas extras em no máximo duas horas extras diárias, delimitação do dia para repouso semanal remunerado, no todo ou em parte aos domingos, intervalos obrigatórios inter jornada, ou seja, de um dia para o outro de trabalho que deve ser

de no mínimo onze horas consecutivas e também intrajornada, quando dentro da mesma jornada de trabalho, variando de acordo com a escala diária do empregado.

Miraglia explica “[...] que o trabalho em sobrejornada capaz de caracterizar o tipo deve ser aquele que realizado de forma extenuante afete a saúde e a higidez física e mental do trabalhador.”

O descanso previsto como garantia do empregado e obrigatoriedade do empregador possui três justificativas no conceito de Martinez (2012) sendo elas, de natureza biológica, social e econômica. Biológica, pois decorre das necessidades humanas da pessoa do trabalhador, é essencial a saúde ocupacional, evitando assim doenças decorrentes das atividades laborais. Social, devido ao fato de promover a convivência social e familiar do empregado permitindo que ele conviva em sociedade e se desenvolva pessoalmente. Por fim, econômico, porque permite divisão do tempo que paga pelas atividades do empregado e pelo tempo que pretende funcionar nas atividades da empresa.

2.3 Trabalho análogo ao Escravo e o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana está impetrado no artigo 1º, III da Constituição Federal de 1988, como fundamento do Estado democrático de direito e direito fundamental, construindo cláusula pétrea no ordenamento jurídico brasileiro. Trata-se de verdadeira antítese ao trabalho análogo ao escravo, cujo conceito é a violação dos direitos fundamentais inerentes a dignidade da pessoa, conforme visto nos itens acima já mencionados.

Tal princípio é indispensável à vida em sociedade e não pode ser desassociado da Carta Magna, tendo em vista ser essencial ao processo sistemático de interpretação das demais leis no Brasil assim como também no direito internacional, servindo de base para decisões nas quais este direito é violado, sendo assim norteador no direito e principalmente antes de todos os demais direitos fundamentais (SARLET, 2001).

O princípio da dignidade da pessoa humana enquanto cláusula pétrea da Constituição Federal e indispensável ao direito do trabalho é explicado por Garbellini Filho e Borges (2017, p. 64):

A Constituição busca garantir, enfim, não apenas os direitos trabalhistas do indivíduo, mas também sua integridade física e mental, possibilitando uma vida social saudável e protegendo suas relações interpessoais e familiares, para que possa alcançar satisfação pessoal na vida profissional e particular. Fica claro, portanto, que para o ordenamento jurídico brasileiro o indivíduo é fim e não objeto.

Piovesan (2011, p. 145) em relação ao trabalho escravo e a dignidade da pessoa humana estabelece que: “o trabalho escravo surge como a negação absoluta do valor da dignidade humana, da autonomia e da liberdade, ao converter pessoas em coisas e objetos”.

Miraglia (2015, p. 159) discorre:

A redução de um ser humano à condição de escravo importa destituí-lo de sua dignidade, e não de seus direitos trabalhistas. Reitera-se, contudo, que a dignidade deve ser entendida em seus dois aspectos – individual e social – e que, para concretização da sua dimensão social, é necessário o respeito aos direitos fundamentais trabalhistas.

A essência do trabalho escravo contemporâneo, e o que o torna tão repulsivo, é a ofensa ao substrato mínimo dos direitos fundamentais do homem: a dignidade da pessoa humana, em ambas as suas dimensões.

Barroso (2012) conclui sobre a dignidade humana contemporânea como sendo um direito a ser assegurado a todos os indivíduos, seja através da liberdade moral que se justifica através dos valores subjetivos de cada ser humano, seja através de direitos materiais inerentes ao próprio indivíduo enquanto cidadão. A efetivação da dignidade humana revela-se através do crescimento da sociedade pela capacidade de aceitar os indivíduos pelas suas diferenças, respeitando a liberdade de ser do outro e superando a intolerância entre os iguais, efetivando-se assim o fim da discriminação e exclusão social.

Sarlet (2006, p. 60) define a dignidade como:

[...] a qualidade intrínseca distintiva e reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, em um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra o todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

No conceito de Olicheski (2011) nas relações entre particulares que versam sobre o direito do trabalho, os direitos fundamentais sociais, especialmente o da

dignidade da pessoa humana é voltado à pessoa física do trabalhador tendo em vista que o mesmo é a parte hipossuficiente da relação de emprego, por este motivo a legislação trabalhista demonstra-se protetiva aos empregados.

Para Delgado (2004, p. 12) a dignidade da pessoa humana encontra-se efetiva diante da afirmação social:

O que se concebe inerente à dignidade da pessoa humana é também, ao lado dessa dimensão estritamente privada de valores, a afirmação social do ser humano. A dignidade da pessoa fica, pois, lesada, caso ela se encontre em uma situação de completa privação de instrumentos de mínima afirmação social. Enquanto ser necessariamente integrante de uma comunidade, o indivíduo tem assegurado por esse princípio não apenas a intangibilidade de valores individuais básicos, como também um mínimo de possibilidade de afirmação no plano social circundante.

Já Sarlet (2001), conceitua a dignidade da pessoa humana como uma capacidade individual e particular de cada ser humano, motivo pelo qual não pode ser objeto de distinção dentro da comunidade, visto que todos merecem o mesmo respeito por parte do Estado, assim como também está atrelada à dignidade a violação a degradação do ser humano, mas deve permitir a existência digna deste mesmo dentro do seio da sociedade.

Montanhana (2014, p. 160) refere-se à dignidade:

A ideia de dignidade humana repousa na construção de humanidade. Humano é o livre para decidir e dispor das coisas da natureza de acordo com sua vontade, ou seja, pode *agir*. Se essa for a forma de conceber a dignidade – correlata direta da liberdade -, a dignidade é uma construção especulativa, e não uma descrição de uma verdade *a priori* ou a descoberta de um fenômeno pela razão humana.(itálico no original)

O direito a dignidade, o respeito, a autonomia e a liberdade são direitos fundamentais inerentes à pessoa humana e por este motivo, cláusula pétrea de direitos humanos internacionalmente reconhecidos, motivo pelo qual o trabalho escravo deve ser proibido sob todas as formas.

3 TRABALHO DECENTE E A VEDAÇÃO AO TRABALHO ESCRAVO NO BRASIL

No Direito Brasileiro, em especial na disciplina que regula as relações de trabalho, é possível identificar diversos tipos de contratos de trabalho, dentre eles o contrato de emprego que será objeto de estudo neste trabalho, em conjunto com o trabalho decente conceituado pela Organização Internacional do Trabalho, bem como as consequências geradas quando ausentes alguns pré-requisitos necessários à execução do contrato, especialmente, nas relações de trabalho em que os empregados são submetidos a condições análogas a escravidão e a submissão por dívidas. Assim, será analisado o que é o trabalho escravo dos dias atuais bem como as leis e políticas de combate a sua erradicação. Para isto, é necessário primeiramente identificar o que é o trabalho decente dentro de um contrato de empregado e de que maneira ele é protegido pelo ordenamento jurídico brasileiro.

3.1 Conceito de trabalho decente

A instituição de uma Constituição democrática é responsável por estabelecer parâmetros de educação capazes de fazer a diferença em uma população e erradicar o sistema escravocrata, combinando fatores imprescindíveis para proteção das vítimas, a prevenção e identificação da população escravizada, bem como a repressão ao crime cometido e reinserção das vítimas através de políticas capazes de reduzir as desigualdades sociais. Para a promoção do trabalho decente é necessária a intervenção do Estado, a fim de executar a reintegração das populações (NINA 2010).

O trabalho decente é aquele que promove a proteção do trabalhador perante a sociedade e garante todos os direitos sociais e Constitucionais da pessoa do trabalhador. Da mesma forma, é aquele que permite que o empregado seja livre para sindicalizar-se e buscar a proteção de seus direitos, assim como também, permite que o trabalhador conviva em sociedade, sem que tenha que ser submetido a condições degradantes ou penosas de trabalho.

Para Chemim (2002) os direitos sociais dos trabalhadores estão associados ao direito econômico, relacionados como objeto de produção econômica.

Neste mesmo sentido Silva (2000, p. 289) explica:

[...] os direitos sociais disciplinam situações subjetivas pessoais ou grupais de caráter concreto. Em certo sentido, pode-se admitir que os direitos econômicos constituirão pressupostos da existência dos direitos sociais, pois, sem uma política econômica orientada para a intervenção e participação estatal na economia, não se comporão as premissas necessárias ao surgimento de um regime democrático de conteúdo tutelar dos fracos e mais numerosos.

O trabalho análogo ao escravo, contrário aos preceitos do trabalho decente está inteiramente ligado ao que fere o princípio norteador do direito, impetrado na dignidade da pessoa humana, que protege a dignidade do trabalhador de maneira que não permite a coisificação do ser humano (TREVISAN, 2015).

Abramo (2013) conceitua o trabalho decente como aquele capaz de acrescentar às noções de direito do trabalho, proteção social ao trabalhador, assim como, voz e representação. Afirma que existem 17 formas de emprego que são inaceitáveis no direito do trabalho e que por este motivo precisam ser abolidas, dentre elas estão o trabalho forçado, degradante ou obrigatório.

Na doutrina de Dallari (1998), o trabalho decente deve facultar ao indivíduo a capacidade de autodesenvolvimento, seja ele de forma mental ou física, assim como também, o trabalho decente deve possibilitar que o indivíduo conviva dentro da sua sociedade e sinta-se integrado nela. Deve possibilitar a realização do seu aspecto humano.

Nas palavras de Abramo (2015), o trabalho decente está ligado à igualdade entre os sujeitos, seja ela igualdade racial, étnica, ou igualdade de gênero entre homens e mulheres, que permita ao trabalhador exercer o poder de decisão sobre a sua vida e liberdade e que o deixe em iguais condições para competir no mercado de trabalho com os demais. O trabalhador precisa ganhar voz em sua comunidade, podendo livremente expressar-se e exercer seu livre arbítrio, tornando-se capaz de desenvolver-se profissionalmente a fim de preservar suas capacidades pessoais e físicas para então contribuir com o desenvolvimento da sua empregadora, tornando-se assim parte indispensável a ela e não mero objeto de discriminação.

Marques (2007, p. 112) ressalta a importância da valorização:

Dar valor a quem efetivamente gera a riqueza, através da alteração da natureza, é garantir salários dignos e impedir as reduções salariais. E não se fala apenas em nominais, mas naquelas relacionadas ao aumento exacerbado da *mais valia* e, conseqüentemente, da alienação. E isso não é

algo impossível. Basta se ter em mente que o lucro alcançado à custa do trabalho humano não deve, nunca, ser transformado em mais e mais lucro, em detrimento da dignidade das pessoas, até porque a própria Constituição, em seu art. 170, [...], preceitua como princípios da ordem econômica, além da propriedade privada e da livre-iniciativa, a redução das desigualdades sociais, a busca do pleno emprego e como objetivos fundamentais, no art.3º, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, erradicando-se a pobreza e a marginalização, com o bem de todos, o que é possível, principalmente, em se valorizando o trabalho humano, fazendo com que este traga maior dignidade a quem trabalha, permitindo que essas pessoas se incluam, de uma vez, na sociedade, lugar que é e sempre será (pelo menos deveria) delas. (Grifos no original)

A prática escravocrata atual está ligada ao almejo exacerbado do lucro e a precarização da mão de obra, por esta razão, o consumidor exerce papel importante para a erradicação da mão de obra escrava, quando, ao adquirir um produto busca informações sobre sua procedência e meios de produção. A promoção do trabalho decente pode ser efetivada através da pela postura do consumir responsável, entre as relações de consumo adquire forças quando este, tendo capacidade econômica repudia os ganhos gerados através do trabalho forçado e a exploração e sofrimento do trabalhador (NINA, 2010).

Marques (2007) conclui que a mão de obra humana é essencial ao sistema capitalista, motivo pelo qual deve ser protegido e valorizado no Estado de direito que objetiva pelo valor social do trabalho como fundamento da República brasileira, motivo pelo qual o trabalho humano deve ser valorizado. Afirma que o trabalho humano precisa ser protegido de qualquer desvalorização

Nas palavras Abramo (2015, p. 27) o trabalho decente é definido como sendo “[...] o ponto de convergência de quatro objetivos estratégicos: a promoção dos direitos no trabalho, a geração de empregos produtivos e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social”.

O trabalho decente, à luz do princípio da dignidade da pessoa humana é aquele em que o trabalhador pode conciliar o seu trabalho com a vida social e pessoal, sem que tenha que ser submetido a jornadas de trabalho exaustivas com horas extras habituais acima do limite legal e que permita que sejam preservados os intervalos obrigatórios a que tem direito, sejam eles Inter jornada, entre um dia e outro de trabalho, ou intrajornada, dentro da mesma jornada de trabalho, para repouso e alimentação necessária à saúde do trabalhador. Os intervalos quando desrespeitados submetem o trabalhador a uma rotina exaustiva e ao seu desgaste físico e mental e não permitem que o empregado consiga fazer atividades que

contribuam para o seu próprio lazer e bem-estar. Segundo Cazetta (2007), a jornada exaustiva é a que submete o trabalhador a um esforço excessivo, sujeitando-o ao limite de sua capacidade e que implica em negar-lhe suas condições mais básicas.

Para Miraglia (2008, p. 131):

[...] trabalho digno é aquele desempenhado com respeito aos princípios constitucionais do trabalho – em especial, à dignidade da pessoa humana e à igualdade –, bem como ao direito à liberdade, e desde que garantidas as condições mínimas (trabalhistas individuais e coletivas e previdenciárias) necessárias para uma vivência, e não mera sobrevivência, digna do homem-trabalhador e de sua família. ”

Martinez (2012) compara os trabalhadores às máquinas, e como os patrões os utilizam como sendo engrenagens para a execução dos seus serviços, mas por serem humanos ao invés daquilo que desejam, possuem desejos também humanos e que precisam ser respeitados e considerados.

3.2 Trabalho decente e a Consolidação das Leis do Trabalho

O trabalho desenvolvido neste estudo será baseado no contrato de emprego e seus elementos que o compõem. No conceito de Martinez (2012, p. 125) o contrato de emprego:

“É o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (o empregado) obriga-se, de modo pessoal e intransferível, mediante o pagamento de uma contraprestação (remuneração), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador), que assume os riscos da atividade desenvolvida e que subordina juridicamente o prestador. ”

Deste conceito se subtrai os cinco elementos necessários para caracterização de uma relação de emprego, sendo eles, pessoalidade, onerosidade, habitualidade, subordinação e não assunção dos riscos da atividade econômica.

O elemento da pessoalidade significa que o empregador realiza a contratação necessariamente pela pessoa do empregado, não podendo este substituir a prestação de suas atividades por qualquer outra pessoa, o próprio empregado é o responsável por executar as atividades que mandar o empregador. Martinez (2012, p. 126) estabelece: “No conceito de “pessoalidade” existe, portanto, a ideia de *intransferibilidade*, ou seja, de que somente uma *específica pessoa física*, e nenhuma outra em seu lugar, pode prestar o serviço ajustado.” (grifos originais).

Este requisito está presente nas relações de trabalho escravo, quando o próprio trabalhador executa as atividades aos quais é mandado, não podendo delegar a terceiro esta tarefa. O requisito da onerosidade significa que para todo o trabalho haverá uma contraprestação econômica, ou seja, um salário que servirá para o próprio sustento ou do sustento do seio familiar, sendo assim, a remuneração das atividades será em pecúnia, dinheiro, devendo ser fixado respeitando o valor nacional estipulado pelo salário mínimo, como prevê a Carta Magna de 88 em seu artigo 7º, juntamente com demais direitos dos trabalhadores. “VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável” (BRASIL, 2018, www.planalto.gov.br). Todavia, é permitido ainda o salário em utilidades, também conhecido como salário *in natura*, ou seja, moradia, vale-refeição, alimentos, pagos habitualmente ao empregado, no entanto, devido à natureza alimentar do salário por ser indispensável à subsistência, a quota parte de utilidades não poderá ultrapassar 70% do valor do salário, devendo no mínimo 30% ser em dinheiro, conforme se depreende do artigo 82, parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho “O salário mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% (trinta por cento) do salário mínimo fixado para a região, zona ou subzona.” (BRASIL, 2018, www.planalto.gov.br).

Nas relações de trabalho escravo, o que acontece é a ausência de remuneração justa e que atenda ao mínimo nacional, ou ainda, a remuneração somente em utilidades ou que cause dependência econômica do empregado, cerceando sua liberdade no momento em que é submetido a dívidas contraídas devido a residir no local de emprego e ter que pagar ao empregador pela locação do local que habita, ou ainda, pagar os alimentos que consome à custa do empregador e que são vendidos a um valor acima do habitual, mas por não terem possibilidade de locomoção a outro local que disponibilize estes alimentos, acabam sendo cerceados ao local onde desenvolvem suas atividades. Neste mesmo sentido, a venda de roupas e objetos de uso pessoal que são vendidos a um valor também não habitual e que acabam por submeter o empregado a dívidas as quais não consegue pagar e que ao final do mês acaba sempre devendo ao empregador ao invés de receber o salário que deveria receber por direito.

O requisito da não assunção dos riscos da atividade econômica quer dizer que o empregado não pode responder por eventuais dificuldades financeiras que o empregador sofrer, ou ainda, não pode sofrer qualquer desconto por possíveis

prejuízos, para Martinez (2012, p. 126) “[...] os frutos do trabalho realizado por conta alheia pertencem exclusivamente ao tomador, cabendo a este apenas o dever de remunerar o prestador na dimensão pré-ajustada. ” A habitualidade ou duração não eventual ou contínua está relacionada ao fato de que o empregado desenvolve suas atividades de forma contínua, não ocasional e por determinado período de tempo. Já a subordinação significa que o empregado age em nome do empregador, ele está subordinado ao seu comando e cumpre as orientações de que maneira deverá realizar a atividade.

Visto isso, é possível analisar o contrato de emprego à luz da proteção promovida pela Consolidação das Leis do Trabalho. Martinez (2012) classifica o contrato de emprego como sendo apenas espécie do gênero de contrato de trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho, disciplina normas gerais de direito do trabalho tais como, fixação de jornadas e tempo máximo de duração, delimitação de intervalos obrigatórios inter e intrajornada, e também justa remuneração como forma de contraprestação econômica pelo trabalho exercido. Tais preceitos não devem ser despeitados para que se adotem condições injustas de trabalho, tendo em vista que tais condições seriam contrárias ao que é preceituado Organização Internacional do Trabalho como trabalho digno e decente, visto que dariam lugar a riscos contrários a proteção social do trabalhador (BRITO FILHO, 2004).

“Assevera-se que a ausência de trabalho (leia-se digno) afeta não apenas a pessoa que a ele não tem acesso, mas todo o seu grupo família e social.” (MIRAGLIA, 2015, p. 89).

Zangrando (2008, p. 1139) apud Isaac Newton discorre sobre a limitação do tempo de trabalho comparando-o com os conceitos físicos de Isaac Newton, explicando que as razões para tais limites se encontram em ordens físicas, tendo em vista que o descanso corporal do trabalhador precisa ser preservado. As razões de ordem psíquica, neste mesmo prisma permitem a renovação do intelecto do trabalhador, de maneira que sua mente se renova enquanto repousa. As razões de ordem social se justificam pois é necessário que o trabalhador também tenha tempo que lhe permita o convívio familiar e, por fim, as razões de ordem econômica se destinam a impedir que o trabalhador tenha queda da sua produtividade ocasionada pelo desgaste do cansaço.

O direito a férias é um direito social inerente ao trabalhador garantido pela Carta Magna em seu artigo sétimo. Quando transcorrido um período de doze meses

trabalhados, assim como o direito ao descanso durante os intervalos, também corrobora para o descanso prolongado do trabalhador e sua saúde física e mental. As férias configuram uma interrupção ao contrato de emprego que possibilita que o trabalhador se desligue das suas atividades por um período maior de tempo, e possibilita que o indivíduo empregue tempo em atividades que durante os doze meses do ano não possuem faculdade de realizar devido habitualidade da rotina laboral. Na classificação doutrinária de Martinez (2012, p. 354):

[...] as férias são dotadas das seguintes características: a) constituem um direito social, a teor do art. 7º, XVII, da Constituição; b) são irrenunciáveis; [...] d) são outorgadas exclusivamente aos trabalhadores exercentes de atividades por conta alheia.

O descanso previsto como garantia do empregado e obrigatoriedade do empregador possui três justificativas no conceito de Martinez (2012) sendo elas, de natureza biológica, social e econômica. Biológica, pois decorre das necessidades humanas da pessoa do trabalhador, é essencial a saúde ocupacional, evitando assim doenças decorrentes das atividades laborais. Social, devido ao fato de promover a convivência social e familiar do empregado permitindo que ele conviva em sociedade e se desenvolva pessoalmente. Por fim, econômico, porque permite divisão do tempo que paga pelas atividades do empregado e pelo tempo que pretende funcionar nas atividades da empresa.

Em relação à produtividade do trabalhador entende-se que:

[...] o homem não pode ser tratado como máquina, que tem períodos de trabalho e períodos de inércia, para efetuar uma manutenção e evitar o desgaste de suas peças. *O direito de não trabalhar*, ou seja, o direito ao *ócio* e ao *lazer* é visto como exigência para a plenitude existencial do ser humano e como imperativo de perfectibilidade cultural e ética. (ZANGRANDO, 2008, p.1201 apud REALE, 1980, grifos no original).

Em relação ao preço pago pelas atividades, no contrato de emprego amparado pelos requisitos do trabalho decente, o salário deve atender as necessidades básicas do trabalhador e de sua família e possibilitar que o trabalhador possua condições de proporcionar a subsistência do seio familiar. Como já mencionado anteriormente, nas relações análogas a escravidão uma característica é a falta de remuneração e a submissão por dívidas.

3.3 Políticas públicas de erradicação do trabalho análogo à condição de escravo

A escravidão contemporânea do Brasil é relacionada à pobreza da população, preponderante à realidade. Em sua maioria, os trabalhadores aliciados são homens e mulheres negros, “o nordestino pobre, o peão de trecho e o boliviano.” Indiferentemente da cor ou raça, o que prevalece ao aliciamento dos indivíduos é a fragilidade econômica e a situação de miséria em que se encontram, Nina (2010).

Em 1995 o Brasil assumiu formalmente a existência de mão de obra escrava no território nacional e criou o Grupo de Fiscalização Móvel com o objetivo de identificar as vítimas em situação análoga a escrava e a Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo. No ano de 2003, foram criadas pelo Ministério Público do Trabalho políticas públicas para erradicar o trabalho escravo no Brasil, foi lançado o Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo, e para o seu acompanhamento foi criada a Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo. No Brasil, desde 1995 foram resgatadas mais de 50 mil pessoas e a manutenção da lista suja (BRASIL, 2018, www.ilo.org.br).

Uma estimativa da Organização Internacional do Trabalho estabelece que “há 5.4 vítimas da escravidão moderna para cada 1.000 pessoas no mundo” (BRASIL, 2018, www.ilo.org.br).

Em 2006 o Supremo Tribunal Federal decidiu que a competência para julgar o crime tipificado no artigo 149 do Código de Processo Penal é da Justiça Federal, por se tratar de violação dos direitos humanos, motivo este que fundamenta a competência federal para tal apreciação, (BRASIL, 2018, www.stf.jus.br).

Como forma de não utilização da mão de obra escrava contemporânea, evidencia-se o boicote econômico internacional, pela não utilização de produtos cuja mão de obra e produção decorreu do trabalho análogo ao escravo. As empresas comerciantes demonstram-se preocupadas com a origem dos produtos e consequentemente com a imagem passada aos consumidores (NINA, 2010).

Através da Portaria de número 540 do Ministério do Trabalho e Emprego de 2004, foi criada a chamada lista suja, com o intuito de tornar público em âmbito nacional o nome dos empresários que utilizam mão de obra escrava e impedir que recebam financiamentos públicos, além de manchar a imagem destes fabricantes perante os consumidores, visto que almejam reduzir custos com mão de obra

produtiva, mas com esta divulgação acabam afastando clientela devido ao mau uso da mão de obra fabricante. A empresa que é identificada utilizando mão de obra escrava passa por um processo e, se condenada, permanece na lista divulgada no site no Ministério do Trabalho e Emprego por dois anos, onde também recebe monitoramento. Neste mesmo prisma o projeto de lei do Senado número 207, de 2006 estabelece que os agentes financeiros comprometidos com a erradicação do trabalho escravo devem se abster de conceder aos integrantes do cadastro financiamentos ou qualquer outro tipo de assistência com recursos.

Nina (2010, pg. 154) discorre sobre a dificuldade de identificação da mão de obra escrava:

O trabalho forçado pode até ser reconhecido quase universalmente como crime, mas seu enquadramento legal não é fácil, tendo em vista as dificuldades de articulação dos diversos delitos que constituem trabalho forçado em leis e regulamentos nacionais. A maior dificuldade reside no fato de que a definição sobre trabalho forçado seja vaga, gera dificuldade de identificar as situações que se enquadrem como tal. As proibições constitucionais muitas vezes não regulamentadas por leis específicas, tornam extremamente difícil a instauração de processo contra os criminosos e o amparo legal para as vítimas, o que faz aumentar a importância da responsabilidade social do consumidor.

Abramo (2014) explica que a “Lista Suja” é um meio eficaz de combate à escravidão, pois age objetivamente contra a economia e os negócios das pessoas que utilizam o tipo de mão de obra escrava. Foi objeto de contestação sobre sua constitucionalidade, uma vez que expõe danosamente aqueles que foram autuados pela prática análoga a escravidão e impõe restrições financeiras aos empregadores nela mencionados, visto que a lista é encaminhada a diversos órgãos comprometidos com a erradicação do trabalho análogo ao escravo, motivo pelo qual foi revogada.

Estabelece a Portaria nº 1.129, de 13 de outubro de 2017 do Ministério do Trabalho e Emprego:

Art. 1º Para fins de concessão de benefício de seguro-desemprego ao trabalhador que vier a ser identificado como submetido a regime de trabalho forçado ou reduzido a condição análoga à de escravo, nos termos da Portaria MTE nº 1.153, de 13 de outubro de 2003, em decorrência de fiscalização do Ministério do Trabalho, bem como para inclusão do nome de empregadores no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo, estabelecido pela PI MTPS/MMIRDH nº 4, de 11.05.2016, considerar-se-á:

I - trabalho forçado: aquele exercido sem o consentimento por parte do trabalhador e que lhe retire a possibilidade de expressar sua vontade;

II - jornada exaustiva: a submissão do trabalhador, contra a sua vontade e com privação do direito de ir e vir, a trabalho fora dos ditames legais aplicáveis a sua categoria;

III - condição degradante: caracterizada por atos comissivos de violação dos direitos fundamentais da pessoa do trabalhador, consubstanciados no cerceamento da liberdade de ir e vir, seja por meios morais ou físicos, e que impliquem na privação da sua dignidade;

IV - condição análoga à de escravo:

[...]

Art. 2º. Os conceitos estabelecidos no artigo 1º deverão ser observados em quaisquer fiscalizações procedidas pelo Ministério do Trabalho, inclusive para fins de inclusão de nome de empregadores no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo, estabelecido pela PI MTPS/MMIRDH nº 4, de 11.05.2016.

Art. 3º. Lavrado o auto de infração pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, com base na PI MTPS/MMIRDH nº 4, de 11.05.2016, assegurar-se-á ao empregador o exercício do contraditório e da ampla defesa a respeito da conclusão da Inspeção do Trabalho de constatação de trabalho em condições análogas à de escravo, na forma do que determina a Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999 e a Portaria MTE 854, de 25 de junho de 2015.

[...]

Art. 4º. O Cadastro de Empregadores previsto na PIMTPS/MMIRDH nº 4, de 11.05.2016, será divulgado no sítio eletrônico oficial do Ministério do Trabalho, contendo a relação de pessoas físicas ou jurídicas autuadas em ação fiscal que tenha identificado trabalhadores submetidos a condições análogas à de escravo.

§1º A organização do Cadastro ficará a cargo da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), cuja divulgação será realizada por determinação expressa do Ministro do Trabalho.

§2º A inclusão do empregador somente ocorrerá após a prolação de decisão administrativa irrecurável de procedência do auto de infração ou do conjunto de autos de infração.

[...]

Art.5º A atualização do Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo será publicada no sítio eletrônico do Ministério do Trabalho duas vezes ao ano, no último dia útil dos meses de junho e novembro. (BRASIL, 2018, www.imprensa nacional.gov.br/).

A portaria fixa conceitos sobre trabalho degradante, em condições análogas a de escravo e jornadas exaustivas, assim como garante a atualização do cadastro eletrônico dos empregadores que forem identificados utilizando mão de obra escrava, por este motivo, demonstra-se um meio eficaz de combate à escravidão se analisado o impacto econômico gerado aos empresários, uma vez que os consumidores terão a percepção do meio de obtenção de lucro e da mão de obra utilizada nos produtos.

Costa (2010, p.107), neste mesmo sentido, entende que as ações de resgate são um meio eficaz de combate a escravidão no Brasil através das políticas de reinserção social:

Para romper o ciclo da escravidão, as estratégias de combate ao trabalho escravo engendradas no Brasil buscam não apenas o resgate das vítimas, mas sua reinserção no mercado de trabalho, além da repressão dos diferentes atores sociais, como as “pensões hospedeiras”, que participam desse círculo vicioso de endividamento.

Além do boicote econômico, que serve como meio preventivo ao crime já anteriormente descrito, outras medidas fazem-se necessárias após a apuração efetiva do crime já consumado. O confisco de terras no ambiente rural é um meio alternativo de obter a punição econômica pela prática delituosa. Para Fonseca (2013, p.137), o confisco de terras como pena alternativa a prisão tipificada no artigo 149 do código penal brasileiro, possui justificativa, “tendo em vista que a terra é um bem imóvel; confirmada sua origem lícita; e atendido o teto máximo, não haveria quaisquer óbices ao magistrado no confisco como punição.” Trata-se de hipótese de confisco do bem em favor da União previsto artigo 91, II, “a” e “b” do código penal brasileiro.

Art. 91 - São efeitos da condenação:[...]

II - a perda em favor da União, ressalvado o direito do lesado ou de terceiro de boa-fé:

a) dos instrumentos do crime, desde que consistam em coisas cujo fabrico, alienação, uso, porte ou detenção constitua fato ilícito;

b) do produto do crime ou de qualquer bem ou valor que constitua proveito auferido pelo agente com a prática do fato criminoso.[...] (BRASIL, 2018, www.planalto.gov.br)

No caso de desapropriação, a propriedade deve ser utilizada pelo infrator como instrumento da execução do crime praticado, conforme previsto no artigo 149 do código penal brasileiro (FONSECA, 2013). Sendo assim, para que seja efetivado o confisco é necessário que os objetos recolhidos no momento da desapropriação sejam utilizados na execução do crime, assim como também deve preencher os requisitos do artigo 44, incisos I, II e III do código penal brasileiro, esclarece Bittencourt (2010).

Art. 44. As penas restritivas de direitos são autônomas e substituem as privativas de liberdade, quando:

I – aplicada pena privativa de liberdade não superior a quatro anos e o crime não for cometido com violência ou grave ameaça à pessoa ou, qualquer que seja a pena aplicada, se o crime for culposos;

II – o réu não for reincidente em crime doloso;

III – a culpabilidade, os antecedentes, a conduta social e a personalidade do condenado, bem como os motivos e as circunstâncias indicarem que essa substituição seja suficiente. [...] (BRASIL, 2018, www.planalto.gov.br)

Fonseca (2013, p. 137) questiona o confisco de terras:

Se a Lei concede ao aplicador liberdade de escolha da pena alternativa mais adequada ao caso concreto, o que seria mais conveniente para ser confiscado do que o próprio imóvel rural que o agente usa para explorar o trabalho e a dignidade alheia?

Nesse sentido, o confisco de terras é um meio eficaz de atingir economicamente o infrator.

Atuante na proteção dos direitos humanos, a Organização Internacional do Trabalho, fundada no ano de 1919 é uma agência das Nações Unidas que tem por objetivo promover políticas de trabalho decente. De acordo a Organização Internacional do Trabalho, o trabalho decente possui por base quatro pontos de sustentação, são eles:

a) o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); b) a promoção do emprego produtivo e de qualidade; c) a ampliação da proteção social; d) e o fortalecimento do diálogo social. (BRASIL, 2018, www.ilo.org/brasilia.br).

Tem por objetivo promover a proteção dos trabalhadores e inibir práticas abusivas de empregadores que exploram indevidamente a mão de obra dos trabalhadores em conjunto com o Ministério Público do Trabalho, que tem por finalidade fiscalizar os empregadores e identificar casos de exploração indevida da mão de obra.

O Ministério Público do Trabalho tem como atribuição fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista quando houver interesse público, procurando regularizar e mediar as relações entre empregados e empregadores. Cabe ao MPT promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados direitos sociais constitucionalmente garantidos aos trabalhadores. (BRASIL, 2018, www.mtp.mp.br).

Com o intuito de banir o trabalho escravo e promover o Trabalho decente, agem no combate à escravidão moderna. Para a Organização Internacional do

Trabalho, o trabalho decente é aquele capaz de promover liberdade e igualdade de condições aos homens e mulheres para trabalhar com dignidade, respeitando os valores inerentes à pessoa humana a fim de superar a pobreza e reduzir desigualdades sociais visando o desenvolvimento sustentável e a redução das desigualdades governamentais. A Organização Internacional do Trabalho define como trabalho decente aquele trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna aos trabalhadores (BRASIL, 2018, www.ilo.org.br).

4 A INAPLICABILIDADE DO DANO MORAL TARIFADO

No ano de 2016, 885 trabalhadores foram encontrados em condições análogas à escravidão no Brasil durante a fiscalização do Ministério do Trabalho, (2018, BRASIL, www.brasil.gov.br). Os danos decorrentes destas relações podem ser físicos ou psicológicos, uma vez que o trabalhador é submetido a condições degradantes no emprego, o que pode desencadear doenças ocupacionais que encontrarão amparo indenizatório na esfera jurídica a fim de tutelar os direitos inerentes à dignidade da pessoa humana e aplicar sansão a quem ocasionou o dano.

Frente a este problema, o abalo psicológico sofrido pelos trabalhadores assim como a lesão gerada encontram amparo legal na tutela do dano extrapatrimonial prevista no artigo 223- A e B da Consolidação das Leis do Trabalho, classificando-o como todo abalo que ferir a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica ou ainda, que ocasione dano material, ou seja, danos físicos a pessoa do trabalhador.

No ano de 2017 a lei nº 13.467 alterou alguns dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, dentre eles, o artigo que dispunha do dano moral. Com a reforma trabalhista, o dano moral passou a ser chamado de dano extrapatrimonial e o que antes era arbitrado pelos magistrados com base nos abalos físicos e psicológicos causados à pessoa humana, passou a ser tarifado de acordo com o último salário contratual do empregado. No mesmo ano, o então presidente da república, Michel Temer, editou uma medida provisória de nº 808, com intuito de alterar este dispositivo, modificando a redação de maneira que o valor a ser aplicado pelo juiz seria de acordo com os valores pagos a previdência social, e não mais com base no último salário contratual, contudo, a medida provisória não foi aprovada pelo Congresso Nacional e perdeu validade em 23 de abril de 2018, criando um cenário ainda maior de insegurança jurídica. Com a queda da medida provisória, passou a valer novamente a edição do artigo 223-B, parágrafo 1º da Consolidação das Leis do Trabalho de acordo com a redação original da reforma trabalhista de 2017.

O trabalho abordará esta problemática no cenário de insegurança jurídica aos trabalhadores e frente ao tratamento desigual da redação do artigo quando, de acordo com o princípio basilar do direito que determina a igualdade, deveria tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na proporção de suas

desigualdades. A inaplicabilidade do dispositivo frente a todos os aspectos elencados neste trabalho e a realidade dos trabalhadores submetidos a esta realidade.

4.1 Do dano moral

O dano moral está presente nos diversos ramos do meio jurídico, sendo ele objeto das lides. Pode ser de natureza material ou extrapatrimonial, quando o dano versar sobre violação de direito do indivíduo. Pode ainda ser direto, quando atingir a esfera subjetiva do ser humano, inerente à dignidade individual, e indireto quando ocorrer violação a dano material que resultará em indenização extrapatrimonial (DINIZ, 1995).

No âmbito trabalhista, caracteriza-se pela existência de dois polos, o empregado e o empregador, e o qual somente resultará em decorrência de uma relação de emprego. O dano moral deve ser entendido como aquele que atentas aos direitos imateriais do indivíduo, contrariando os preceitos da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais, cuja lesão viola a honra, a dignidade, a intimidade, a imagem, assim como os direitos da personalidade do ser humano (GARCIA, 2017).

Para Zangrando (2008, p. 1041) “*Dano extrapatrimonial, ou dano moral é a lesão sofrida pela pessoa natural ou formal, em seu patrimônio ideal, ou seja, o conjunto de tudo aquilo que é insuscetível de valoração econômica, ou de substituição.*” (Grifos no original). Discorre ainda que dano moral é gênero, do qual se incluem diversos tipos de violações inerentes à pessoa humana, sejam eles estéticos ou ainda, danos à intimidade, à honra, dignidade, honestidade, imagem e ao nome. Incluem-se também os danos biológicos que atentam à vida do trabalhador e os danos psíquicos causados pelas atividades laborais.

Nesta esfera sugere o dano existencial, o qual ocorre na lesão a direito extrapatrimonial, resultante da violação intrínseca do indivíduo, pela sua dignidade ou que o prive do convívio social ou familiar, justificando assim, uma devida indenização. Exemplifica-se pelas jornadas exaustivas e extenuantes ou até mesmo pela não concessão de férias (GARCIA, 2017).

A existência diz respeito à personalidade do indivíduo, dentro da sua individualidade. Neste sentido Nascimento (2010) explica que os direitos de

personalidade são absolutos, indisponíveis, intransmissíveis e irrenunciáveis, protegidos pela própria prerrogativa de pessoa humana e não podem ser mensurados em valores pecuniários, por este motivo devem ser preservados.

Os direitos de personalidade nas relações de trabalho são de cunho extrapatrimonial e estão ligados à individualidade do trabalhador, aos atributos essenciais da pessoa humana, cujo direito procura valorizar a dignidade do ser humano (NASCIMENTO, 2010).

Delgado (2014, p.664) relaciona os direitos de personalidade com a Constituição Federal de 1988:

Os direitos de personalidade são imantados de tutela jurídica significativa, de inegável potência e efetividade, não só por derivarem diretamente da Constituição da República, como também por serem instrumento imprescindível de realização do sentido mais singular do princípio da dignidade da pessoa humana e do próprio Estado Democrático de Direito afirmados pelo Teto Máximo.

O dano moral, presente nos ramos do direito, está inserido também nas relações de trabalho nas quais o empregado é submetido a condições degradantes. A submissão a condições análoga a de escravo submetem o empregado a sofrimentos que poderiam ser evitados se respeitados os preceitos de um contrato de trabalho decente, regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho e amparado pelos preceitos da Constituição Federal dentre os direitos fundamentais.

Para Delgado (2014), o oferecimento de um ambiente sadio de labor é um dever do empregador e está assegurado na Constituição Federal no artigo 225, onde o legislador estabelece que todos têm direito a um meio ambiente equilibrado, através de normas de medicina e segurança no trabalho, sendo essencial a qualidade de vida. O oferecimento de um ambiente sadio além de ser regulado pela Consolidação das Leis do Trabalho ainda é assegurado através de normas regulamentadoras fixadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Na ocorrência do dano moral, o pedido realizado pelo indivíduo lesado pode encontrar-se cumulado ao dano material, tendo em vista que o indivíduo possa ter adquirido doenças ocupacionais decorrentes desta relação. Neste sentido, é protegido dentro do ordenamento jurídico através súmula 37 editada pelo Superior Tribunal de Justiça estabelecendo que “são cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato.” (BRASIL, 2018, www.stj.jus.br),

também a reforma trabalhista estabelece no artigo 223-F dispõe que “A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.”(BRASIL, 2018, www.planalto.gov.br). No mesmo sentido é assegurado pela Constituição Federal no artigo 7º, inciso XXVIII que prevê a indenização pelos danos morais bem como materiais a cargo do empregador quando incorrer em dolo ou culpa resultantes de acidentes de trabalho:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; (BRASIL, 2018, www.planalto.gov.br).

A ocorrência de danos decorrentes de acidentes de trabalho enseja a indenização moral do trabalhador lesado, podendo inclusive ensejar a reparação pelos danos estéticos decorrentes do acidente ocasionado (DELGADO, 2014).

Zangrando (2008, p. 1042) demonstra a maneira de análise do dano moral frente ao princípio da proporcionalidade ao dano sofrido, explicando que não basta mero dissabor para caracterizar a ofensa moral ao indivíduo:

Só devem ser reputados como dano moral a dor, vexame, sofrimento ou humilhação que, fugindo à normalidade, interfira intensamente no comportamento psicológico do indivíduo, causando-lhe aflição, angústia e desequilíbrio em seu bem-estar, não bastando mero dissabor, aborrecimento, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada.

Já nos casos de trabalho escravo, a coação moral aplicada à vítima escravizada nasce com a vulnerabilidade que a ela é imposta, seja pela falta de opção para subsistência ou até mesmo pelo conjunto de situações as quais está imposta, sendo assim, a própria vulnerabilidade e, conseqüentemente, a falta de presença do Estado como ente provedor da proteção social, que favorecem a aceitação ao aliciamento na atividade explorada. Quanto mais inóspita a região, menos proteção estatal possui o indivíduo, o que também favorece o aliciamento (D'AMBROSO, 2013).

O dano extrapatrimonial ou até mesmo o dano patrimonial deverão ser indenizados à vítima sempre que estiverem presentes o nexo de causalidade e o dolo ou culpa que originaram o evento danoso, no entanto, a reparação surge da

necessidade de indenizar a vítima que teve os seus direitos fundamentais e de personalidade, inerentes a dignidade da pessoa humana, lesados. Por este mesmo motivo, é desnecessário demonstrar o efetivo sofrimento ou aflição sofridos pela vítima, visto que a violação ao direito de personalidade consolida-se com a reparação do dano moral (GARCIA, 2017).

4.2 A tarifação do dano extrapatrimonial e a inaplicabilidade do dispositivo nas relações de trabalho

A reforma trabalhista ocorrida no ano de 2017 alterou diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, dentre eles, o artigo 223 que estabelece a reparação dos danos extrapatrimoniais. A redação do artigo em relação ao dano extrapatrimonial estabelece parâmetros que deverão ser analisados pelo juiz no momento de apreciação do dano moral:

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.
 (BRASIL, 2018, www.planalto.gov.br, grifos nossos).

Neste sentido, pela compreensão do dispositivo o dano moral extrapatrimonial deverá ser aplicado ao caso concreto após analisados os fatores descritos na redação do artigo, neste caso, a intensidade do sofrimento, os reflexos da ação ou omissão do empregador e a situação social e econômica das partes envolvidas.

Gagliano (2005) em sua doutrina entende que a reparação dos danos extrapatrimoniais deve ser arbitrada pelo juiz, de acordo com o princípio da razoabilidade, preservando assim, a justiça aplicada ao caso concreto.

Zangrando (2008) explica o dano moral em conjunto com o princípio do direito civil da razoabilidade, sendo assim, a sensibilidade do juiz deve analisar aquilo que é razoável ou proporcional em conjunto com o dano sofrido pela vítima. Neste mesmo

sentido, para o autor, a indenização deve ter a função de compensar a vítima pelo mal sofrido em caráter satisfatório a ela e também, como forma de punir o ofensor e evitar que ele cometa o erro novamente em momento futuro, desta forma, possui caráter sancionador.

Delgado (2014) entende que o dever de o empregador indenizar o empregado lesado nasce do conjunto de três requisitos essenciais que caracterizam o dano moral, sendo eles, o dano efetivamente ocorrido, o nexos causal entre o mal sofrido e a situação fática e a culpa empresarial decorrente de ação ou omissão do empregador frente ao caso concreto.

No mesmo artigo, o legislador estabeleceu limites quanto à fixação do montante indenizatório pela caracterização do dano moral, sendo tarifado de acordo com o salário contratual ajustado ao empregado. Disciplina a redação do artigo:

Art. 223-G [...] § 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 (BRASIL, 2018, www.planalto.gov.br).

Seguindo a redação do artigo da reforma trabalhista, estabelecer parâmetros idênticos de indenização a vítimas diferentes contrapõe-se ao princípio da igualdade, que é basilar da Carta Magna de 1988, tal como a dignidade da pessoa humana, arbitrando valores com base no salário contratual e não pela extensão do dano causado. Na ausência de entendimento jurisprudencial frente ao impasse entre os diplomas do Código Civil e da reforma trabalhista, mister é a hermenêutica aplicada a cada caso, afastando-se o texto literal da lei e aplicando normas que protejam a moral dos indivíduos. A Hermenêutica “[...] traduz o conjunto de princípios, teorias e métodos que buscam informar o processo de compreensão e reprodução intelectual do direito.” (DELGADO, 2014, p. 223).

De acordo com o entendimento do presidente da Associação Nacional dos Magistrados, Guilherme Feliciano, após um ano de vigência da reforma trabalhista, o cenário originado pela inovação legislativa permanece de insegurança jurídica e os pontos alterados no diploma legal foram objeto de ações diretas de inconstitucionalidade diante do Supremo Tribunal Federal (BRASIL, 2018, www.anamatra.org.br).

Para Delgado (2014) a fixação da indenização e a aferição do dano moral devem ser arbitrados pelo juiz através de um juízo de equidade, cabendo a ele analisar e assegurar todos os direitos constitucionais aplicáveis à situação fática no montante da reparação.

O código civil, subsidiário aos casos em que o legislador for omissos limita-se apenas a dizer na redação do artigo 944 que “A indenização mede-se pela extensão do dano.” (BRASIL, 2018, www.planalto.gov.br). Desta forma, se a indenização mede-se pela extensão do dano, não caberia ao legislador tarifá-la de forma generalizada, mas sim arbitrá-la utilizando-se da razoabilidade, prudência, equilíbrio e equidade, no sentido da justiça no caso concreto.

Frente à problemática do tratamento diferenciado a indivíduos em situações econômicas distintas, conforme o texto do dispositivo da reforma trabalhista, a doutrina de Miragila (2015) explica que o direito material deve ser aplicado através de tratamentos diferenciados a pessoas que se encontram em situações distintas de fato, consistindo assim o princípio da igualdade, de maneira que somente através do tratamento desigual será possível alcançar a igualdade real.

Nascimento (2010) em sua doutrina da mesma forma estabelece que o dano moral deve ser arbitrado pelo magistrado de acordo com a extensão do dano sofrido pela vítima, a possibilidade do autor em efetuar a reparação do dano e a efetiva aplicação do princípio da proporcionalidade em relação ao dano sofrido e a possibilidade de reparação,

Após a reforma trabalhista, a tarifação do dano extrapatrimonial criou um impasse ao ordenamento jurídico, uma vez que se contrapõe ao princípio constitucional da igualdade. Através da redação do artigo 223 o legislador conferiu tratamentos diferenciados aos indivíduos de acordo com a faixa salarial a qual estão inseridos e tarifou a dignidade, não pela violação íntima do ser humano, mas sim pelos níveis econômicos da parte lesada.

Se a justificativa da reforma trabalhista foi aumentar a segurança jurídica nas lides trabalhistas, a autonomia do juiz trabalhista foi reduzida à simples conferência de rendimentos mensais do empregado e aplicação de indenização conforme rol previsto em artigo específico. Para Montanhana (2014, p. 66) “Reduzir a complexidade é desvincular a infinidade de conflitos interligados a um determinado contexto a ser observado”. Se a motivação de uma compensação moral é a indenização da vítima e o dever de pagar incumbido ao empregador possui caráter sancionador, a tarifação previsível com base no salário e a falta de autonomia do magistrado em fixar valor superior àquele previsto estabelece ainda mais insegurança jurídica ao empregado de baixo custo, que permanece vulnerável a possíveis agressões morais.

Montanhana (2014) questiona a capacidade do Estado em proteger os direitos sociais dos trabalhadores garantidos pela Constituição frente à ausência de recursos diante desses direitos. Para ele, o descumprimento de um direito na esfera individual representa reflexos também no contexto da coletividade.

Em relação à autonomia da justiça do trabalho dentro do ordenamento jurídico a Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (AMATRA) IV e o juiz do trabalho Rodrigo Trindade defendem que a competência da Justiça do Trabalho para processamento de crimes deve ser ampliada, em atenção aos casos que atentem à dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho análogo ao escravo:

Competência criminal da Justiça do Trabalho.

Cumpra à Anamatra trabalhar para ampliação de atribuições da Justiça do Trabalho, de modo a integrar competência criminal, especialmente delitos contra a organização do Trabalho, os decorrentes das relações de trabalho, sindicais ou do exercício do direito de greve, a redução do trabalhador à condição análoga à de escravo, aos crimes praticados contra a administração da Justiça do Trabalho[...].

Diversos projetos legislativos tramitam no Congresso Nacional (PLs e PECs) para ampliação de atribuições da Justiça do Trabalho, de modo a integrar competência para processamento de crimes[...].

O Poder Jurisdicional é uno e promove divisão de trabalho entre diversos órgãos de jurisdição como forma de equacionar exercício efetivo do poder judicante. A repartição de competências entre vários segmentos tem a função essencial de tornar as decisões mais céleres e efetivas.

Todavia, a divisão de atribuições não deve servir para burocratização, insegurança e repetições inconsequentes de conhecimento de questões idênticas, para diferentes provimentos. Atualmente, um mesmo fato envolvendo relação ou processo trabalhista maculado por crime é objeto de duplo conhecimento, processamento e punição. Trabalhadores submetidos à escravidão contemporânea têm seus processos judiciais divididos em diferentes ramos da Justiça. [...] Além de terem de ser assim reconhecidos pelo juiz do trabalho, terão processamento criminal

manejado pela Justiça Federal. Tudo isso burocratiza e desprestigia a eficácia do direito.

É importante destacar que, entre todos os ramos do Judiciário, a Justiça do Trabalho é a única que ainda carece de qualquer competência criminal. Trata-se de fator que diminui esse ramo do Judiciário e contribui para manifestações preconceituosas e redutoras de sua importância.

A atual exclusão de competência criminal da Justiça do Trabalho tem o mais dramático efeito de baixíssimo número de ações penais para punição de exploração de trabalho escravo. [...] O panorama atual é de que o grau de impunidade em matéria penal-trabalhista já chega às raias da anomia (BRASIL, 2018, www.anamatra.org.br, grifos originais e grifos nossos).

No entanto, Miraglia (2015) entende que a competência da Justiça Federal para apreciação de julgamentos tipificados no artigo 149 do Código Penal Brasileiro possui efetividade diante dos grupos de fiscalização móvel vinculados ao Ministério do Trabalho e Emprego.

No entanto, se a justiça do trabalho não é competente para a aplicação do dano moral com base nos valores de dignidade da pessoa humana, questiona-se o aumento do número de punições para a prática de trabalho frente a uma reforma não protetiva aos empregados.

4.3 Inconstitucionalidade da reparação do dano com base no valor do salário contratual

Nas relações de trabalho análogas a escravidão, o dispositivo em estudo demonstra-se ainda mais fragilizado, frente à ausência de salário digno e das condições sociais da parte hipossuficiente na relação laboral. O dano extrapatrimonial possui intuito de indenizar a vítima ou seus familiares, e reduzir os abalos sofridos, de acordo com cada situação, sendo inviável a sua aplicação generalizada e tarifada, conforme em questão. “Desse modo, revela-se ilegítima e inadequada a tentativa de tarifação da reparação por danos extrapatrimoniais prevista no art. 223-G, §1º, da CLT” (GARCIA, 2017, p.159).

Delgado (2014, p. 656) posiciona-se sobre a tarifação do dano moral:

[...] Não cabe valer-se, hoje, de parâmetro que acabe por incorporar discriminação ou valoração diferenciada injustificável entre pessoas humanas. A honra, a dignidade, a higidez física, a higidez psíquica e outros bens e valores de caráter moral são ínsitos a qualquer ser humano, independentemente de sua posição social, econômica, cultural, política, etc. Esse aspecto diferencial é tido como discriminatório, não podendo, assim, ser tomado em consideração na fixação do montante indenizatório.

Neste mesmo sentido, explica que a fixação do dano moral tarifado ou com base no salário mínimo é incompatível com a Constituição Federal brasileira, pois viola o artigo 7º, IV do referido diploma (DELGADO, 2014).

A reforma trabalhista ao editar o artigo 223- G § 1º estabeleceu os seguintes parâmetros ao legislador:

Art. 223-G § 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. [...], (2018, BRASIL, www.planalto.gov.br).

Em contrapartida, a Constituição Federal de 1988 no artigo 7º em relação aos direitos sociais dos trabalhadores estabelece que o salário mínimo nacional não poderá ser vinculado para qualquer fim:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo , fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim (2018, BRASIL, www.planalto.gov.br, grifos nossos).

Neste sentido a norma trabalhista, infraconstitucional, é adversa ao preceito constitucional que veda a vinculação do salário mínimo para qualquer fim. Medeiros Neto (2017, p. 313) entende que “ainda que o parâmetro do salário mínimo venha a ser substituído por outro de maior expressão de valor, por força de eventual modificação da norma, nada alterará a mácula da inconstitucionalidade do dispositivo”. A tarifação do dano com base na classe social ou posição hierárquica de determinado indivíduo, sem considerar os direitos sociais dos quais foi privado e ao qual a sociedade internacional deveria proteger é inconstitucional, na perspectiva do

doutrinador. Para Medeiros Neto (2017, p. 313) “a tarifação imposta pela nova lei trabalhista representa, sem dúvida, inegável violação da norma constitucional do art. 5º, V e X, que incorporou a regra-princípio da reparação integral dos danos”.

Pessoa (2018, p. 340) posiciona-se: “Se estamos numa linha evolutiva do instituto da responsabilidade civil com indubitável escudo constitucional, obviamente essa tarifação não comporta acolhida”.

Kant (1995, p. 76-77) entende que a dignidade é imensurável e não pode ser tarifada auferindo-se a ela um preço:

No reino dos fins tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem preço, pode-se pôr em vez dela qualquer outra coisa como equivalente; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e portanto, não permite equivalente, então ela tem dignidade. [...] O que se relaciona com as inclinações e necessidades gerais do homem tem um preço venal; aquilo que, mesmo sem pressupor uma necessidade, é conforme a um certo gosto, isto é, a uma satisfação no jogo livre e sem finalidade das nossas faculdades anímicas, tem um preço de afeição ou sentimento; aquilo, porém, que constitui a condição só graças à qual qualquer coisa pode ser um fim em si mesma, não tem somente um valor relativo, isto é, um preço, mas um valor íntimo, isto é, **dignidade**. (Grifos originais).

Miraglia (2015, p. 64) discorre que “a dignidade da pessoa humana constitui princípio, fundamento e objetivo do Estado brasileiro. É o valor supremo sobre o qual se edifica a sociedade brasileira”.

A dignidade da pessoa humana está atrelada à individualidade e subjetividade do indivíduo lesado em um contexto global, ao passo que a igualdade visa o tratamento diferenciado a indivíduos que se encontram em condições distintas, objetivando promover a igualdade material como já visto anteriormente. Neste sentido, Sarlet (2001, p. 54-55) posiciona-se:

A dignidade da pessoa humana (assim como os próprios direitos fundamentais), sem prejuízo de sua dimensão ontológica e, de certa forma, justamente em razão de se tratar de valor próprio de cada uma e de todas as pessoas, apenas faz sentido no âmbito da intersubjetividade e **é também por esta razão que se impõe o seu reconhecimento e proteção pela ordem jurídica, que deve zelar para que todos recebam igual (já que todos são iguais em dignidade) consideração e respeito por parte do Estado e da comunidade**. (Grifos nossos)

Portanto, de acordo com o pensamento de Sarlet, se todos devem receber a mesma consideração e respeito por parte do Estado, a tarifação advinda da reforma

trabalhista coaduna-se com a inconstitucionalidade do dispositivo frente à dignidade da pessoa humana protegida pela Carta Magna.

Guilherme Guimarães Feliciano, juiz do trabalho publicou no portal da Associação Nacional dos Magistrados o seguinte:

A Reforma não só apostou na tarificação dos danos extrapatrimoniais como o fez com base no salário contratual do trabalhador, acarretando que aquele que aquele que ganha menos, se sofrer um mesmo **dano** que outro trabalhador que ganha mais, receberá menos por esse **dano** somente porque sua renda é menor. Nessa linha, será possível pensar que o sofrimento daquele trabalhador de baixa renda tem menos valor do que o sofrimento daquele que tem renda maior: discriminação evidente com base no salário e, ainda por cima, protegida pela lei. (BRASIL, 2018www.anamatra.org.br, grifos no original).

Portanto, de acordo com o entendimento do magistrado, se dois ou mais trabalhadores forem lesados pelo mesmo fato causador, aquele que ganha menos, no caso em análise o escravizado, sua indenização será proporcional ao seu ganho mensal, estando inclusive tabelado pelo grau da ofensa ou lesão.

Com o intuito de esclarecer o dispositivo inaplicável na situação fática, a Associação Nacional dos Magistrados, através 2ª jornada de direito material e processual do trabalho decidiu e posicionou-se acerca do dano extrapatrimonial estabelecendo que o mesmo não deverá ser aplicado pois fere o princípio da dignidade da pessoa humana, sendo inconstitucional.

DANO EXTRAPATRIMONIAL: EXCLUSIVIDADE DE CRITÉRIOS APLICAÇÃO EXCLUSIVA DOS NOVOS DISPOSITIVOS DO TÍTULO II-A DA CLT À REPARAÇÃO DE DANOS EXTRAPATRIMONIAIS DECORRENTES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: INCONSTITUCIONALIDADE. A esfera moral das pessoas humanas é conteúdo do valor dignidade humana (art. 1o, III, da CRFB/88) e, como tal, não pode sofrer restrição à reparação ampla e integral quando violada, sendo dever do estado a respectiva tutela na ocorrência de ilicitudes causadoras de danos extrapatrimoniais nas relações laborais. Devem ser aplicadas todas as normas existentes no ordenamento jurídico que possam imprimir, no caso concreto, a máxima efetividade constitucional ao princípio da dignidade da pessoa humana (art. 5o, V e X, da CRFB/88). A interpretação literal do art. 223-A da CLT resultaria em tratamento discriminatório injusto às pessoas inseridas na relação laboral, com inconstitucionalidade por ofensa aos arts. 1o, III; 3o, IV; 5o, caput e 21 incisos V e X e 7o, caput, todas da Constituição Federal. (Enunciado Aglutinado no 5 da Comissão 2)(BRASIL, 2018, www.anamatra.org.br)

Neste sentido, Miraglia (2015, p. 62) explica que é por meio do texto legal que deve exprimir-se o sentido de igualdade, no qual o princípio da proporcionalidade

está inserido, de forma assecuratória a tratamento desigual a indivíduos que se encontram em situações distintas.

Pessoa (2018, p. 339) entende que “Qualquer limitação da indenização a um valor monetário que não importe restauração integral do dano sofrido acarreta destruição da função primeira da responsabilidade civil, qual seja, a reparação ou compensação do dano perpetrado”.

Guilherme Guimarães Feliciano, juiz do trabalho, através da Associação Nacional dos Magistrados, conclui:

Corroborando com os entendimentos apresentados acima, entende-se que a CLT não pode suprimir normas hierarquicamente superiores (algumas das quais potencialmente mais benéficas ao trabalhador, reforçando o princípio da proteção e o subprincípio da norma mais favorável). Este entendimento, inclusive, foi consubstanciado em enunciado (enunciado nº18) aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho [...] (BRASIL, 2018, www.anamatra.org.br).

Pela compreensão do magistrado, a Constituição é suprema em relação à norma infraconstitucional trabalhista, devendo afasta-la, portanto, devido a inconstitucionalidade decorrente da inobservância do critério essencial que trata-se da dignidade humana como fundamento da reparação moral.

Também esclarece Feliciano:

A pura fixação de limites já seria preocupante, visto que a Constituição Federal, em seu artigo 5º, V, trata expressamente do princípio da proporcionalidade. Contudo, a Lei 13.467/2017 consegue ir além e estabelece como base para cálculo da indenização o salário contratual do trabalhador (seja ele o ofendido ou o ofensor). Tal parâmetro cria(rá) situações de tratamento desigual e discriminatório em relação àquele trabalhador de renda menor, pondo alcançar situações absurdas, como aquela em que dois trabalhadores perdem um braço, mas, aquele que tem um salário menor, receberá menos pelo seu braço perdido, enquanto que aquele que tem salário maior, receberá mais. (BRASIL, 2018, www.anamatra.org.br).

Neste sentido, se por analogia analisada a situação do trabalhador escravo, o qual não possui salário contratual que atenda ao mínimo nacional, não haveria parâmetro previsto no artigo para aplicação no caso em análise, o que seria preponderante para afastar a aplicabilidade do dispositivo aos casos concretos.

Por fim conclui:

A Lei nº 13.467/2017, embora tenha se preocupado em criar espaço próprio no âmbito da CLT para tratar dos danos extrapatrimoniais, parece não ter

tido a mesma preocupação em estabelecer critérios justos, razoáveis, proporcionais e minimamente suficientes para a efetiva reparação do **dano (extrapatrimonial)**. Pelo contrário, trouxe parâmetros questionáveis, inconstitucionais – os quais já foram alvo, inclusive, de Ação Direta de Inconstitucionalidade ajuizada pela Associação Nacional dos Magistrados-ANAMATRA [...], com a redação que lhe foi dada pelo art. 1º da Lei nº 13.467, de 13/7/2017, [...] **que mais discriminam do que reparam, indo na contramão dos valores e princípios constitucionais e de toda a normativa internacional a respeito dos direitos humanos e direitos laborais, especialmente no tocante à não discriminação e promoção da igualdade**. Ademais, revolveu de tempos antigos, noções semelhantes àquelas encontradas no longínquo Código de Hamurabi e nas suas indenizações por siclos, em que se diferenciava a pena para determinado delito em função de sua posição hierárquica na sociedade. **Nesse sentido, não há como entender avançada ou modernizante, uma legislação que tarifa e limita danos não mensuráveis, que despreza os princípios da igualdade e da proporcionalidade e que faz a legislação trabalhista retroceder por séculos.** [grifos no original e grifos nossos] (BRASIL, 2018, www.anamatra.org.br).

Por esta compreensão e utilizando-se por analogia o código de Hamurabi, a justificativa de modernização da reforma trabalhista restou sem êxito e demonstrou-se retrocesso legislativo em relação aos direitos humanos.

Montanhana (2014) discorre que somente através da interpretação dos direitos fundamentais será possível alcançar a dignidade e que o trabalho é um valor humano, motivo pelo qual é um direito fundamental.

Para Miraglia (2015) a igualdade de oportunidades esta interligada com a igualdade de condições, sejam elas sociais, econômicas, ou até mesmo culturais, e são essenciais à dignidade humana, pois somente com a garantia de um mínimo existencial a todos será possível efetivamente garantir a igualdade e efetivar os direitos individuais e de liberdade que garantirão a plena justiça social.

Para Montanhana (2014, p. 72) a afirmação dos direitos humanos deve perfazer toda a sociedade:

Com a violação dos direitos humanos – dentre eles os direitos juslaborais que visam a dignidade nas relações de trabalho -, inicia-se a construção de um projeto contra a degeneração da existência humana promovida não apenas pelo exercício do poder pelo Estado, mas também em face do poder exercido pelos próprios entes que compõem a sociedade.

Para Ledur (1998) a dignidade está atrelada à liberdade, sendo dever do Estado prover aos indivíduos garantias que lhe permitam obter liberdade para efetivar a sua dignidade, tais como meios de garantir a sua subsistência e da própria família. Assim, a dignidade só se efetiva com a liberdade.

Montanhana (2014, p. 159) estabelece que “O indivíduo não é apenas elemento do sistema econômico, mas ser humano partícipe da construção de sentido do trabalho. [...] O conteúdo humano (subjetivo) é indispensável para a formatação do conceito dos elementos.”.

Para a Miraglia (2015) a violação de um princípio é inconstitucional, assim como a imposição de um indivíduo a condições desumanas e degradantes também ferem a Carta Magna, motivo pelo qual tais situações contradizem-se com a finalidade do Estado democrático de Direito.

Medeiros Neto (2017, p. 313) entende que:

Limitar-se o valor da reparação efetiva do dano extrapatrimonial sofrido pelo trabalhador é inconcebível, notadamente em situações em que o arbitramento judicial, diante das condições do evento danoso, corresponderia a uma parcela superior ao patamar máximo fixado pela lei, como forma de se atender ao objetivo de justiça.

Paradigma a tarifação da reforma trabalhista, no ano de 2004 o Supremo Tribunal Federal declarou a não recepção de um dispositivo da lei 5.250/67, conhecida como Lei de Imprensa, a qual estabelecia parâmetros indenizatórios para ofensas praticadas pela imprensa. O RE 396.386-4, julgado em 29/06/2004 pela 2ª turma, da relatoria do Ministro Carlos Velloso declarou o dispositivo incompatível com a Constituição Federal de 1988, motivo pelo qual não foi recepcionado pela mesma.

EMENTA: CONSTITUCIONAL. CIVIL. DANO MORAL: OFENSA PRATICADA PELA IMPRENSA. INDENIZAÇÃO: TARIFAÇÃO. Lei 5.250/67 - Lei de Imprensa, art. 52: NÃO-RECEPÇÃO PELA CF/88, artigo 5º, incisos V e X. RE INTERPOSTO COM FUNDAMENTO NAS ALÍNEAS a e b. I. - O acórdão recorrido decidiu que o art. 52 da Lei 5.250, de 1967 - Lei de Imprensa - não foi recebido pela CF/88. RE interposto com base nas alíneas a e b (CF, art. 102, III, a e b). Não-conhecimento do RE com base na alínea b, por isso que o acórdão não declarou a inconstitucionalidade do art. 52 da Lei 5.250/67. É que não há falar em inconstitucionalidade superveniente. Tem-se, em tal caso, a aplicação da conhecida doutrina de Kelsen: as normas infraconstitucionais anteriores à Constituição, com esta incompatíveis, não são por ela recebidas. Noutras palavras, ocorre derrogação, pela Constituição nova, de normas infraconstitucionais com esta incompatíveis. II. - **A Constituição de 1988 emprestou à reparação decorrente do dano moral tratamento especial - C.F., art. 5º, V e X - desejando que a indenização decorrente desse dano fosse a mais ampla. Posta a questão nesses termos, não seria possível sujeitá-la aos limites estreitos da lei de imprensa.** Se o fizéssemos, estaríamos interpretando a Constituição no rumo da lei ordinária, quando é de sabença comum que as leis devem ser interpretadas no rumo da Constituição. III. - Não-recepção, pela CF/88, do art. 52 da Lei 5.250/67 - Lei de Imprensa. IV. - Precedentes do STF relativamente ao art. 56 da Lei 5.250/67: RE 348.827/RJ e 420.784/SP, Velloso, 2ª Turma, 1º.6.2004. V. - RE conhecido -

alínea a -, mas improvido. RE - alínea b - não conhecido. (RE 396386, Relator(a): Min. CARLOS VELLOSO, Segunda Turma, julgado em 29/06/2004, DJ 13-08-2004 PP-00285 EMENT VOL-02159-02 PP-00295 RTJ VOL-00191-01 PP-00329 RMP n. 22, 2005, p. 462-469) (BRASIL, 2018, www.stf.jus.br, grifos nossos).

No ano de 2009, o Supremo Tribunal Federal julgou procedente a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental sob o número 130 – DF, referente à lei 5.250/67 declarando-a inconstitucional e totalmente não recepcionada pela Constituição Federal de 1988. Através do controle concentrado de constitucionalidade decidiram pela exclusão do dispositivo no ordenamento jurídico brasileiro vigente à época (BRASIL, 2018, www.stf.jus.br).

Com o objetivo de declarar inconstitucional a tarifação do dispositivo da Consolidação das Leis do Trabalho alterado pela lei 13.467/17, a Associação Nacional dos Magistrados ajuizou, no Supremo Tribunal Federal uma ação direta de inconstitucionalidade sob o número 5870 com o argumento de que os limites impostos pela reforma representam violação a independência técnica do juiz, impedindo-o de fixar uma indenização superior aquela prevista nos limites da redação do artigo, mas que seria necessária para satisfazer o dano do trabalhador. Ainda, sustenta que indenizações pelo mesmo tipo de dano aplicadas em graus tarifários distintos devido ao salário do indivíduo violariam o princípio constitucional da isonomia (BRASIL, 2018, www.anamatra.org.br).

A defesa da inconstitucionalidade sustenta:

[...] impugna a presente ADI norma introduzida na CLT que está restringindo a atuação do Poder Judiciário nos casos de dano moral decorrente de relação de trabalho, ao impedir que o órgão judicante fixe em favor do trabalhador a indenização ampla eventualmente aplicável ao caso.

[...]

Se de um lado a referência ao salário do ofendido poderia ser considerado proporcional para a correta fixação da indenização, de outro poderia ser considerado contrário ao princípio da isonomia, porque, como dito anteriormente, a indenização decorrente de um mesmo dano moral (p.ex.: tetraplegia de um servente ou de um diretor de empresa) teria valor diferente em razão do salário de cada ofendido.

[...]

Inegável assim a violação da Constituição Federal pela tarifação prevista nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G da CLT, quer com a redação dada pela Lei n. 13.467, de 13/7/2017, quer com a redação dada pela MP 808. (BRASIL, 2018, www.anamatra.org.br)

Neste sentido, Pessoa (2018, p. 339) conclui:

A limitação, por ficção legal, da indenização por dano extrapatrimonial trazida pela Lei nº 13.467, de 2017, tenta ressuscitar uma tendência do passado de construções jurisprudenciais que visavam conferir mais importância a entendimento que favorecesse mais o interesse do demandado de não reparar o dano perpetrado do que o direito da vítima de ver reparado o injusto dano sofrido.

Se a dignidade não está atrelada a condição social do indivíduo lesado, conclui-se inconstitucional o dispositivo que estabelece tarifação dos danos extrapatrimoniais.

Por fim, Pessoa (2018, p. 345) manifesta-se contrário à tarifação imposta pela reforma trabalhista: “[...] a literalidade do indigitado art. 223-G §, gera uma inusitada situação (ao menos considerando os parâmetros de um Estado democrático de direito): o “mais fraco”, aquele que tem o menos salário, tem a menor proteção conferida pela lei.” (Grifos no original).

Neste contexto, analisados todos os conceitos acima já explicitados em relação ao trabalho escravo e ao trabalho decente almejado pelos trabalhadores, a tarifação imposta pelo legislador criou verdadeiro impasse normativo diante das relações de trabalho, especialmente nas relações análogas à condição de escravo, onde o sujeito lesado na relação de trabalho está exposto a condições sociais de miséria e fragilidade social.

Se a justificativa da reforma trabalhista foi criar segurança jurídica aos trabalhadores, por outro lado declarou-se incompatível com o texto constitucional e com o princípio da igualdade.

5 CONCLUSÃO

Este trabalho de conclusão de curso buscou demonstrar a inaplicabilidade do dano moral tarifado nas relações de trabalho, especialmente nas relações de trabalho análogas a condição de escravo. Para isso, primeiramente buscou classificar o que é o trabalho escravo em seu contexto histórico até os dias atuais. No primeiro capítulo foram desenvolvidos conceitos de doutrinadores do tema que classificaram o trabalho escravo como sendo aquele que submete o trabalhador a condições degradantes, penosas, em jornadas exaustivas e com o cerceamento da liberdade. O trabalho escravo no seu contexto histórico até os dias atuais se perfaz com a problemática de auferir valor a condição pessoal do indivíduo transformando-o em mero objeto de lucro do empregador. O meio ambiente degradante e condições de trabalho que não atendem o mínimo existencial submetem o ser humano a privação de sua liberdade de escolha, seja por meio de coação moral e física, seja pela vulnerabilidade econômica e financeira.

O que se concluiu através do desenvolvimento deste capítulo é que mesmo com o ordenamento jurídico protetivo aos empregados e políticas públicas de erradicação e promoção do trabalho decente, o fator econômico é preponderante a exploração do empregado, que supera o risco de penalização e sanção pela prática exploradora. O ciclo da escravidão atinge uma parte economicamente fragilizada da população, o que facilita o aliciamento e reinserção no mercado escravo, pois o indivíduo economicamente vulnerável será novamente inserido em um novo ciclo escravocrata para garantir sua própria subsistência ou de sua família.

No segundo capítulo buscou demonstrar o trabalho decente protegido pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho, como forma contrária ao trabalho escravo. O trabalho decente, promovido em condições de saúde no ambiente laboral, com jornadas que respeitam a legislação e os direitos protetivos aos trabalhadores permitem a realização pessoal do indivíduo e a inserção do mesmo no seio social, de forma que permite que ele se desenvolva e seja capaz de prover o sustento pessoal e familiar.

O trabalho decente é aquele que promove a proteção do trabalhador perante a sociedade e garante todos os direitos sociais e Constitucionais da pessoa do trabalhador. Da mesma forma, é aquele que permite que o empregado seja livre para sindicalizar-se e buscar a proteção de seus direitos, assim como também,

permite que o trabalhador conviva em sociedade, sem que tenha que ser submetido a condições degradantes ou penosas de trabalho.

Pelo estudo deste capítulo concluiu-se pela necessidade de promoção do trabalho decente e afirmação das normas básicas de saúde do trabalhador. Somente com trabalho em condições saudáveis o indivíduo poderá alcançar o conceito de dignidade e conviver dentro da sua sociedade como um cidadão livre para efetuar suas escolhas.

No terceiro capítulo buscou-se demonstrar a inaplicabilidade de tarifação do dano extrapatrimonial previsto na Consolidação das Leis do Trabalho frente às relações de trabalho escravo e a inconstitucionalidade do referido diploma. A Constituição Federal de 1988 prevê a promoção do trabalho decente e possui como princípio basilar a dignidade da pessoa humana. Por dignidade entende-se tudo aquilo que é inerente à individualidade do sujeito, sendo de caráter pessoal e subjetivo, de forma que não é possível mensurá-la, muito menos tarifá-la atribuindo-lhe um preço. O dano moral, extrapatrimonial deve atender a reparação do mal causado ao indivíduo lesado, neste sentido, demonstra-se sem êxito a tentativa do legislador em fixar limites de reparação aos indivíduos de acordo com os níveis econômicos e sociais. Tal dispositivo demonstra-se inaplicável frente à tarifação como forma de mensurar a honra ou dignidade de cada pessoa. Quis o legislador estabelecer parâmetros de acordo com os níveis sociais de cada ser humano e conseqüentemente fixar um valor aos íntimos sentimentos ou apenas garantir segurança jurídica às partes da relação de emprego?

Nas relações de trabalho análogas a escravidão, o dispositivo em estudo demonstra-se ainda mais fragilizado, frente à ausência de salário digno e das condições sociais da parte hipossuficiente na relação laboral. O dano extrapatrimonial possui intuito de indenizar a vítima ou seus familiares, e reduzir os abalos sofridos, de acordo com cada situação, sendo inviável a sua aplicação generalizada e tarifada, conforme o estudo realizado.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. O trabalho decente como resposta à crise mundial do emprego. In: REIS, D. M.; MELLO, R. D.; COURA, S. B. C. **Trabalho e justiça social: um tributo a Maurício Godinho Delgado**. São Paulo: Ltr, 2013.

_____. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social** / Organização Internacional do Trabalho - Genebra: OIT, 2015.

Disponível em: <<http://www.ilo.org.br>> Acesso em: 20 maio 2018.

ANAMATRA. Associação Nacional dos Magistrados.

Disponível em: <<http://anamatra.org.br>> Acesso em: 20 maio 2018.

_____. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/27188-reforma-trabalhista-completa-um-ano-de-vigencia-sem-cumprir-promessas-do-governo>> Acesso em: 10 novembro 2018.

_____. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/conamat/teses-plenaria-final>> Acesso em: 10 novembro 2018.

_____. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/26124-anamatra-questiona-no-stf-regras-da-reforma-sobre-indenizacao-por-dano-moral?highlight=WyJkYW5vliwiZXh0cmFwYXRyaW1vbmlhbCIsImRhbm8gZXh0cmFwYXRyaW1vbmlhbCJd>> Acesso em: 10 novembro 2018.

_____. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26013-reforma-trabalhista-anamatra-ajuiza-acao-no-stf-contr-a-limitacao-de-indenizacao-por-dano-moral>> Acesso em: 10 novembro 2018.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: Os Conceitos Fundamentais e a Construção de um Novo Modelo**. São Paulo: Saraiva, 2010.

BELISARIO, Luiz Guilherme. **A redução de trabalhadores à condição análoga à de escravos**. Um problema de Direito Penal Trabalhista. São Paulo: LTr, 2005.

BITTENCOURT, Cesar Roberto. **Tratado de Direito Penal: parte geral**. 15. ed. V. 1. revista, atualizada, ampliada. São Paulo: Saraiva, 2010.

BRASIL. Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código penal**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm> Acesso em: 10 novembro 2018.

BRASIL. **Constituição da república federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em: 10 novembro 2018.

BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 10 novembro 2018.

BRASIL. Imprensa Nacional. **Portaria nº 1.129, de 13 de outubro de 2017**. Disponível em: <http://impresnacional.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/19356195/do1-2017-10-16-portaria-n-1-129-de-13-de-outubro-de-2017-19356171> Acesso em: 10 novembro 2018.

_____. Disponível em: <http://impresnacional.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/19356195/do1-2017-10-16-portaria-n-1-129-de-13-de-outubro-de-2017-19356171> Acesso em: 11 novembro 2018.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm> Acesso em: 10 novembro 2018.

BRASIL. Governo do Brasil. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2017/04/mais-de-800-trabalhadores-sao-resgatados-em-condicoes-analogas-a-escravidao>> Acesso em: 11 novembro 2018.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho escravo: caracterização jurídica**. 2. ed. São Paulo: LTr Editora, 2017.

CAPEZ, Fernando. **Curso de direito penal, 2: parte especial**. 9. Ed. São Paulo: Saraiva 2009. P. 346.

CAZETTA, Ubiratan. *A escravidão ainda resiste*. In: **Possibilidades Jurídicas de Combate à Escravidão Contemporânea**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2007.

CHEMIN, Beatris Francisca. **Lazer e constituição: uma perspectiva do tempo livre na vida do (trabalhador) brasileiro**. Curitiba: Juruá, 2002.

COSTA, Patricia Trindade M. **Combatendo o trabalho escravo contemporâneo: o exemplo do Brasil**. Brasília: Organização Mundial do Trabalho - escritório no Brasil, 2010. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_227300.pdf> Acesso em: 20 maio 2018.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Direitos humanos e cidadania**. São Paulo: Moderna, 1998.

D'AMBROSO, Marcelo José Ferlin. Características do trabalho escravo contemporâneo. In: COLNAGO, L. de M. R.; ALVARENGA; R. Z. de. **Direitos humanos e o direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho – 13. ed. – São Paulo: LTr, 2014.**

_____**Princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da proporcionalidade.** Revista Síntese Trabalhista, Porto Alegre, v. 186, p. 5-20, dez. 2004.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil.** 9. ed. São Paulo: Saraiva, 1995. V. 7, p. 48.

FINCATO, Denise Pires & OLICHESKI, Andrea Tarnowski. **Globalização e Direitos Fundamentais: novas tecnologias e relações de trabalho, reflexões.** Porto Alegre: Magister, 2011.

FONSCECA, Mariana Martins de Castilho. O confisco de terras e sua aplicação aos casos de redução de trabalhadores à condição análoga à de escravo. In: FIGUEIRA, Ricardo Rezende; PRADO, Adonia Antunes; GALVÃO, Edna Maria (Org). **Privação de liberdade ou atentado à dignidade: escravidão contemporânea.** 1. Ed. – Rio de Janeiro: Mauad X, 2013.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Novo curso de direito civil: responsabilidade civil. 3. Ed. São Paulo: Saraiva, 2005. V. 3, p. 396-399.

GARBELLINI FILHO, Luiz Henrique, BORGES, Paulo César Corrêa. O trabalho escravo à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. In: BARBOZA, Márcia Noll (Org). **Escravidão contemporânea / 2ª Câmara de Coordenação e Revisão, Criminal.** 1ª ed. – Brasília : MPF, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho.** 12 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

FELICIANO, Guilherme. Juiz do Trabalho. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/27006-portal-jota-destaca-artigo-do-presidente-sobre-danos-extrapatrimoniais-no-direito-do-trabalho-e-sua-reparacao?highlight=WyJkYW5vliwiZXh0cmFwYXRyaW1vbmlhbCIsImRhbm8gZXh0cmFwYXRyaW1vbmlhbCJd>> Acesso em: 10 novembro 2018.

HAHHAD, Carlos Henrique Borlido. Aspectos Penais do Trabalho Escravo. In: FIGUEIRA, Ricardo Rezende; PRADO, Adonia Antunes; GALVÃO, Edna Maria (Org). **Privação de liberdade ou atentado à dignidade: escravidão contemporânea.** 1. ed. – Rio de Janeiro: Mauad X, 2013.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes.** Tradução de Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 1995

LEDUR, José Felipe. **A realização do Direito ao Trabalho.** Porto Alegre: Sérgio Antônio de Fabris Editor, 1998.

MARQUES, Rafael da Silva. **Valor social do trabalho, na ordem econômica, na Constituição brasileira de 1988.** São Paulo: LTr, 2007.

MEDEIROS NETO. Lei da reforma trabalhista: a inconstitucionalidade da tarifação dos valores da reparação do dano extrapatrimonial e da determinação de exclusividade da aplicação dos dispositivos do novo Título II-A da CLT. In: COSTA,

Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; NETO, Silvio Beltramelli. **Reforma trabalhista na visão dos procuradores do trabalho**. Bahia: Editora Juspodivm, 2018.

MELLO, Luiz Antônio Camargo de. Trabalho escravo contemporâneo: Crime e Conceito. In: FIGUEIRA, Ricardo Rezende; PRADO, Adonia Antunes; GALVÃO, Edna Maria (Org). **Privação de liberdade ou atentado à dignidade: escravidão contemporânea**. 1. Ed. – Rio de Janeiro: Mauad X, 2013.

MONTANHANA, Beatriz Cardoso. **A dinâmica do poder nas relações de trabalho e os impactos sobre a dignidade humana**. São Paulo: LTr, 2014.

MTE. **Ministério do Trabalho e Emprego**. Disponível em: <<http://www.mte.org.br>> Acesso em: 20 maio 2018.

MPT. **Ministério Público de Trabalho**. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/1cb77e44-d3e8-48da-b8a0-4737ccf4ec3d/conv_29.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1BO0K89D40AM2L613R2000-1cb77e44-d3e8-48da-b8a0-4737ccf4ec3d-kQGdkwD> Acesso em: 11 novembro 2018.

_____ Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/6f2f99d0-54e0-4c3b-8697-1b89b2c82001/conv_105.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1BO0K89D40AM2L613R2000-6f2f99d0-54e0-4c3b-8697-1b89b2c82001-kQFDYwY> Acesso em: 30 setembro 2018.

_____ Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/fiscalizacao-combate-trabalho-escravo/resultados-das-operacoes-de-fiscalizacao-para-erradicacao-do-trabalho-escravo>> Acesso em: 10 novembro 2018.

MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. **Trabalho escravo contemporâneo: conceituação à luz do princípio da dignidade da pessoa humana**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2015.

NINA, Carlos Homero Vieira. **Escravidão, ontem e hoje: aspectos jurídicos e econômicos**. Brasília: [s.n], 2010.

OIT. **Organização do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br>> Acesso em: 20 maio 2018.

_____ Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-escravo/WCMS_393066/lang--pt/index.htm> Acesso em: 11 novembro 2018.

_____ Disponível em: <<https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang--en/index.htm>> Acesso e: 11 novembro 2018.

PESSOA, André Magalhães. A nova disciplina do dano extrapatrimonial na CLT. In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira;

NETO, Silvio Beltramelli. **Reforma trabalhista na visão dos procuradores do trabalho**. Bahia: Editora Juspodivm, 2018.

PÉTRÉ GRENOUILLEAU, Oliver; tradução Mariana Echalar. **A história da escravidão**. São Paulo: Boitempo, 2009.

PIERANGELI, José Henrique. **Manual de direito penal brasileiro**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007. P. 160. V.2: parte especial.

PIOVESAN, Flávia. Trabalho escravo e degradante como forma de violação aos Direitos Humanos. In: NOCCHI, Andrea Saint Pastous; VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos Neves (Coord.). **Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2001.

_____. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 18. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

SILVA, Marcelo Ribeiro. **Trabalho análogo ao de escravo rural no Brasil do século XXI: novos contornos de um antigo problema**. 2010 - Dissertação de mestrado na Universidade Federal de Goiás – UFG.
Disponível em: <<http://portal.mpt.mp.br>> Acesso em: 20 maio 2018.

STF. Supremo Tribunal Federal.

Disponível em: <<http://www.stf.org.br>> Acesso em: 09 setembro 2018.

_____. Disponível em:

<<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/visualizarEmenta.asp?s1=000095093&base=baseAcordaos>> Acesso em: 10 novembro 2018.

_____. Disponível em:

<<http://www.stf.jus.br/portal/cms/vernoticiadetalhe.asp?idconteudo=107402>> Acesso em: 10 novembro 2018.

TOMICH, Dale W. **Pelo Prisma da Escravidão: Trabalho Capital e Economia Mundial**; tradução Antônio de Pádua Danesi; revisão técnica Rafael de Bivar Marquese. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2011.

TREVISAM, Elisaide. **Trabalho escravo no Brasil contemporâneo: entre as presas da clandestinidade e as garras da exclusão**. Curitiba: Juruá, 2015.

VELLOSO, Gabriel e Fava, Marcos Neves. (Coord.) **Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação**. São Paulo: LTr, 2006.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da S. **Curso de Direito do trabalho: tomo III – São Paulo**: LTr, 2008.

_____ **Curso de Direito do trabalho: tomo I** – São Paulo: LTr, 2008.