

FACULDADES INTEGRADAS DE ARACRUZ

MARCIELLY PEREIRA MACHADO DOS SANTOS

**A INCONSTITUCIONALIDADE DA TARIFAÇÃO DO DANO MORAL
TRABALHISTA**

ARACRUZ/ES

2020

MARCIELLY PEREIRA MACHADO DOS SANTOS

**A INCONSTITUCIONALIDADE DA TARIFAÇÃO DO DANO MORAL
TRABALHISTA**

Trabalho de conclusão do curso de Direito das Faculdades Integradas de Aracruz - FAACZ, para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador(a): Prof. Horácio Ávila
Ferreira

ARACRUZ/ES

2020

MARCIELLY PEREIRA MACHADO DOS SANTOS

**A INCONSTITUCIONALIDADE DA TARIFAÇÃO DO DANO MORAL
TRABALHISTA**

Trabalho de conclusão do curso de Direito das Faculdades Integradas de Aracruz - FAACZ, para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovada em ____ de _____ de 2020.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Horácio Ávila Ferreira

**Faculdades Integradas de Aracruz –
FAACZ**

Orientador

Prof.

**Faculdades Integradas de Aracruz –
FAACZ**

Prof.

**Faculdades Integradas de Aracruz –
FAACZ**

RESUMO

A presente produção científica tem como cerne principal a análise de uma suposta inconstitucionalidade que, em tese, pode ser encontrada no §1º do art. 223-G da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). Esse artigo apresenta uma nova forma de quantificar o dano moral trabalhista, trata-se em verdade de uma tarifação onde o ponto de partida sempre será o último salário contratual do ofendido. Essa inovação legislativa passa a fazer parte da CLT após a reforma trabalhista de 2017 que modificou muitos artigos deste diploma legal. Em um momento específico deste trabalho de conclusão de curso serão apresentadas inúmeras modificações que se mostram prejudiciais ao trabalhador, contudo, visando não deixar este escrito extenso, o aprofundamento será feito apenas na mudança legal que deu origem a tarifação do dano moral. Superficialmente, vale dizer, que várias instituições, assim que a reforma trabalhista passou a vigor, foram ao Supremo Tribunal Federal questionar a constitucionalidade do artigo supramencionado. O objetivo deste escrito centra-se justamente em apresentar os motivos que, para muitos indivíduos do setor jurídico, tornam a tarifação do dano moral inconstitucional.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Tarifação. Dano Moral. Inconstitucional.

ABSTRACT

The present scientific production has as its main focus the analysis of a supposed unconstitutionality that, in theory, can be found in §1 of art. 223-G of the CLT (Consolidation of Labor Laws). This article presents a new way to quantify the moral damage at work, it is in fact a tariff where the starting point will always be the last contractual salary of the victim. This legislative innovation became part of the CLT after the 2017 labor reform that changed a lot of articles in this statute. At a specific moment in this course conclusion work, numerous modifications will be presented that are harmful to the worker, however, aiming not to leave this extensive writing, the deepening will be done only in the legal change that gave rise to the moral damage tariff. Superficially, it is worth saying that several institutions, as soon as the labor reform took effect, went to the Federal Supreme Court to question the constitutionality of the aforementioned article. The purpose of this paper is precisely to present the reasons that, for many individuals in the legal sector, render the moral damage tariff unconstitutional.

Keywords: Labor Reform. Pricing. Moral damage. Unconstitutional.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	6
2	HISTÓRIA DO TRABALHO HUMANO	10
2.1	TRABALHO PARA SUBSISTÊNCIA	11
2.2	TRABALHO ESCRAVO	14
2.3	TRABALHO ASSALARIADO	17
2.4	HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO	20
2.4.1	Pré criação da Organização Internacional do Trabalho	22
2.4.2	<i>Welfare State</i>	23
2.4.3	Brasil	24
3	INCONSTITUCIONALIDADE	28
3.1	MODALIDADES	30
4	REFORMA TRABALHISTA	36
4.1	JUSTIFICATIVAS POLÍTICAS E ECONÔMICAS	36
4.2	PRINCIPAIS ALTERAÇÕES	40
5	INCONSTITUCIONALIDADE DA TARIFAÇÃO DO DANO MORAL	46
5.1	DANO MORAL	46
5.2	TARIFAÇÃO DO DANO MORAL	47
5.3	ADI's NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL	50
6	CONCLUSÃO	55
	REFERÊNCIAS	58

1 INTRODUÇÃO

O ato de trabalhar está presente na humanidade desde os primórdios, sendo sobre essa premissa que o capítulo dois repousará, a partir do momento em que o ser humano decidiu viver daquilo que plantava e não mais do que colhia da natureza, foi-se dado início a um novo jeito de viver. A revolução agrícola foi sem dúvidas um divisor de águas na história humana, pois foi ela o termo inicial do desenvolvimento do trabalho como forma principal da subsistência do homem.

Todavia é preciso pontuar que o trabalho realizado pelos humanos primitivos muito pouco se assemelha ao que se conhece atualmente. Em síntese, pode-se dizer que a história do trabalho foi dividida em três grandes momentos, sendo eles, trabalho para subsistência, trabalho escravo e trabalho assalariado. De forma vestibular a labuta fora entendida exclusivamente como uma forma através da qual o indivíduo podia sobreviver, ou seja, não passar fome. Obter alimentos era o principal objetivo do trabalho primitivo.

Passado algum tempo, as civilizações já haviam percebido uma considerável sofisticação em suas relações, tanto entre pessoas, quanto na forma com que se lidava com o comércio, bens e guerras. Na idade antiga, o ato de guerrear fez surgir uma nova modalidade de trabalho, o escravo. Esse tipo de atividade laborativa era caracterizada pela perda da qualidade de homem para a aquisição da qualidade coisa. Logo, os ordenamentos jurídicos vigentes elencavam expressamente que o indivíduo deixava de ostentar a característica de ser para amargar a nomenclatura de coisa, tem-se como exemplo o que ocorria em Roma. “Em Roma, como em outros lugares, o escravo é um ser privado de direito. Do ponto de vista jurídico é uma coisa ou, se preferir, um animal.” (VASCONCELOS, 2012, acesso em 05 de nov de 2020).

Apesar de horrendo, é necessário dizer que a escravidão não ficou restrita a idade antiga, pois em pleno século XIX, pouco mais de trezentos anos atrás, muitas nações ainda justificavam de forma jurídica, científica e religiosa, a prática da escravidão, e malgrado o seu término, as cicatrizes que tal conduta deixou na sociedade podem ser vistas até hoje.

Por fim, o último grande momento da história do trabalho dá-se com o início do pagamento de salários aos trabalhadores. Aqui vale a ressalva que pagar um salário não significava pagar o justo, muito menos o suficiente. Os trabalhadores da primeira revolução industrial podem explicitar esse fato facilmente. O que esses obreiros recebiam não era o bastante para alimentar toda a família e, frente a isso, não é difícil encontrar relatos de trabalho infantil nessa época, uma vez que, somente com a labuta de todos os membros da família que a sobrevivência se mostrava possível.

Percebe-se, portanto, que o ato de trabalhar sempre esteve ligado a ato de suprir as necessidades humanas, seja da fome, da ganância ou da sobrevivência, ou seja, o trabalho é algo inerente ao homem, estando intimamente ligado com sua capacidade de ser visto e respeitado em sociedade.

Entretanto a considerável importância que essa prática possui na sociedade não pode ser um engodo para que esta se dê de qualquer forma, e foi exatamente percebendo certos excessos, como o trabalho infantil na revolução industrial e a enorme carga horária, também própria desse período, entre outros fatores, que fez surgir o direito do trabalho.

Se equivocam aqueles que pensam que a gênese dessa seara do direito se deu na academia teórica ou nos umbrais das câmaras legislativas, sendo certo que os responsáveis pela criação deste ramo do direito foram os próprios trabalhadores, conforme será elucidado no corpo do referido trabalho.

O direito laboral somente conquistou o *status* de lei estatal com o surgimento de uma nova forma de se entender o papel do Estado e essa mudança de entendimento se deu após a segunda guerra mundial e fora denominado de *Welfare State* (Estado de Bem-Estar Social). Esse termo é a personificação da compreensão de que não bastava ao Estado garantir direitos políticos e de propriedade, pois prestações de abstenção estatal já não eram suficientes para que os cidadãos pudessem viver de forma digna. O Estado de Bem-Estar modifica esse *status quo* e traz para si a responsabilidade de garantir direitos sociais básicos, como saúde, educação, segurança e o trabalho.

No Brasil os principais avanços na legislação trabalhista se deram durante o governo de Getúlio Vargas, a própria CLT (Consolidações das Leis Trabalhistas) nasceu

nessa época, não obstante a grande relevância do governo de Getúlio, é imperativo elencar que este nada se assemelha aos governos pautados em premissas de *Welfare State*. Expõe-se isso pois, os direitos trabalhistas introduzidos por Vargas são, em primeira monta, ações de um governo com profundas inspirações no fascismo italiano e não de um governo de com objetivos de melhorar as condições de vida do povo.

Feito toda essa apresentação histórica chega-se ao momento de salientar a real problemática dessa produção teórica, qual seja, a inconstitucionalidade da tarifação do dano moral após a reforma trabalhista. Não obstante o ponto central deste trabalho ser análise da eventual inconstitucionalidade do §1º do artigo 223-G da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) é importante dispor que este não fora o único ponto prejudicial elencado pela reforma, o cerne da CLT, que repousa na proteção do trabalhador fora severamente atacado, conforme será denotado no capítulo quatro, o qual tratará especificamente da Reforma Trabalhista de 2017.

Contudo, apenas é possível afirmar que determinada expressão legislativa se apresenta como inconstitucional quando se possui a plena percepção do que vem a ser algo contrário a constituição, e o capítulo três, tratará especificamente sobre o conceito de inconstitucionalidade e suas diversas modalidades.

Conforme exposto acima, a inconstitucionalidade tem sua gênese a partir do momento em que um movimento, em regra do legislativo, fere de forma expressa ou por via indireta algum preceito exposto na Constituição Federal de 1988. No corpo do presente texto haverá um tópico especial para denotar de forma mais aprofundada o conceito e as modalidades de inconstitucionalidade, mas para fins introdutórios o dito aqui já supri as necessidades do sequenciamento lógico.

Neste momento inicial é preciso que o leitor conheça a alteração da CLT, promovida pela reforma trabalhista de 2017, a qual trouxe para o texto da consolidação o título II-A, que trata especificamente sobre o dano extrapatrimonial. A grande questão não é a mera exposição de tal temática na CLT, mas sim a tarifação do dano que se encontra previsto no §1º do art. 223-G, tarifação essa que leva em conta a seguinte máxima, quanto maior o salário do empregado, maior será a indenização que fará jus, frente a eventual dano.

Essa disposição legal traz uma série de inconsistências para o ordenamento jurídico brasileiro, bem como para sociedade, que não se revolta por não entender por completo a verdadeira intenção deste artigo, sendo essa a baliza que norteará a narração do quinto e último capítulo.

Dito isso, é possível salientar que o objetivo principal deste trabalho de conclusão de curso almeja em conquistar o entendimento quanto a eventual ofensa, do §1º do artigo 223-G da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) ao espírito constitucional.

Os objetivos específicos, por sua vez, tratam-se de todo o movimento teórico necessário para fundamentar a resposta posta no parágrafo acima, para tanto serão expostos uma série de conceitos, sendo estes, a personificação dos objetivos específicos, a saber, analisar a história do trabalho humano, bem como a criação de uma legislação própria e como essa modificou a sociedade como um todo. É preciso dispor que também pode ser lido como um objetivo específico perquirir quais foram as justificativas para uma das maiores e mais emblemáticas inovações legislativas da história recente do direito do trabalho, a reforma trabalhista.

Espera-se que com o fim de toda exposição teórica, que fundamentará este trabalho de conclusão de curso, o leitor atento tenha a capacidade de ler criticamente a sociedade que se encontra inserido, em especial no que toca as relações de trabalho.

Por fim, é preciso elencar que a metodologia da presente produção acadêmica se pauta exclusivamente na pesquisa bibliográfica, essa que, segundo preconizam Mariana de Andrade Marconi e Eva Maria Lakatos, tem por finalidade “colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito sobre determinado assunto”. (MARCONI; LAKATOS, 2011, p. 43-44)

O referido contato, neste texto, se deu com as doutrinas, artigos e jurisprudências que tratam de forma direta ou indireta sobre o tema desta produção científica.

2 HISTÓRIA DO TRABALHO HUMANO

Começar a dispor sobre a história do trabalho humano é, antes de tudo, empreender uma jornada de descobrimento do próprio desenvolvimento do indivíduo enquanto ser pensante capaz de conviver e sobreviver em sociedade de forma cooperativa e ordenada.

Para apresentar a história de determinada pessoa, atividade, função ou tema, é esperado que aquele que lerá tal narração seja plenamente capaz de absorver toda informação posta para análise. Ocorre que, nem todos partem do mesmo lugar e, dito isso, a fim de nivelar a transmissão de conhecimento expõe-se que:

História é a ciência responsável por estudar os acontecimentos passados. A palavra “história” tem origem no idioma grego e é oriunda do vocábulo “*histor*”, que significa “aprendizado”, “sábio”. Sendo assim, faz referência ao conhecimento obtido a partir da investigação e do estudo. (NEVES, acesso em 19 de out de 2020).

Já o vocábulo ‘trabalho’, de acordo com Suzana Albornoz, pode ser conceituado como o ato de “realizar uma obra que te expresse, que dê reconhecimento social e permaneça além da tua vida; de esforço rotineiro e repetitivo, sem liberdade, de resultado consumível e incômodo inevitável.” (ALBORNOSZ, 2013, acesso em 19 de out de 2020).

Conforme salientado por Suzana Albornoz, no parágrafo acima, o trabalho pode ocupar lugares distintos na psiquê de uma pessoa, isso pois, é possível que para uns o labor seja a fonte de alegria e inspiração e para outros, de dor e sofrimento.

Portanto, mergulhar no assunto da história do trabalho humano é uma empreitada que pode se bifurcar em diversas vertentes, uma vez que o ato de exercer um labor sempre esteve presente no decorrer da história humana. O simples fato de expor sobre o ser humano e o seu desenvolvimento como espécie, indubitavelmente, cita o trabalho como uma constante.

Isso se dá pois o trabalho não necessariamente refere-se àquele que na atualidade se mostra corriqueiro, quando neste escrito se refere a labuta, parte-se de um lugar macro, ou seja, de um sentido amplo, tudo aquilo que permitiu a evolução do homem no passar dos anos como, a caça, a agricultura, a fabricação de ferramentas, a modificação do espaço em que habitava, tudo isso, em certa medida, pode-se ser

entendido como trabalho humano. É óbvio que o pensar diferencia os homens dos animais, contudo, o ato de trabalhar, se entendido como tudo aquilo que permite que o indivíduo sobreviva, também pode ser conferido a outras espécies. Todavia, somente o ser humano tem a noção racional da importância do trabalho.

2.1 TRABALHO PARA SUBSISTÊNCIA

De acordo com o dicionário online *Michaelis*, a palavra subsistência pode ser definida como o “conjunto dos meios mínimos necessários (alimentação, moradia etc.) para a sustentação da vida.” (MICHAELIS, acesso em 19 de 2020).

Posto isso, é de clara constatação que quando se tem o título ‘trabalho para subsistência’, a observação que se pretende fazer traz repouso no período em que o ato de laborar estava estritamente ligado a sobrevivência do homem, sem que isso signifique que havia uma força maior e opressora o obrigando a exercer determinado ofício.

Por conseguinte, superada essa inferência inicial, é basilar entender em que momento da história esse tipo de trabalho foi significativamente presente, bem como se mostra coerente pontuar se, na contemporaneidade, ainda é possível encontrar essa expressão de labor como a mais presente em determinadas localidades.

Inicialmente, como era de se esperar, a subsistência humana, nos primórdios se dava para que a morte por fome e frio não ocorresse, com isso, atividades como a caça e a coleta de frutas era de suma importância para a perpetuação da espécie.

Os caçadores pré-históricos provavelmente acompanhavam a migração de manadas de animais, procurando cercá-las em desfiladeiros na hora do ataque. A caçada era realizada por grupos com arcos, flechas e lanças, atiradas às vezes com a ajuda de propulsores – uma espécie de estilingue rústico, que duplicava o alcance das lanças. Alguns estudos sugerem que há cerca de 40 mil anos, na Europa, já havia uma certa divisão de trabalho entre homens e mulheres. Enquanto eles se encarregavam da caçada, elas, acompanhadas das crianças. (NAVARRO, 2018, acesso em 19 de out de 2020).

Percebe-se, ao ler o trecho do artigo escrito por Roberto Navarro, para revista Super Interessante, intitulado ‘Como o homem caçava e se alimentava na Pré-História?’, que a aparentemente simples tarefa de caçar e coletar insumos para a subsistência,

na realidade requeria uma série de condutas e atividades pré-existentes, a saber: fabricação de utensílios de caça e de preparo para o alimento, conhecimento do terreno e noções básicas de divisão de tarefas.

Ora, nota-se que, desde deste tempo, o conceito de trabalho já fora segmentado por gênero onde as mulheres (e crianças) tinham sob sua responsabilidade as tarefas tidas como mais simples e fáceis e aos homens, por sua vez, lhes era incumbido a ação mais perigosa, a caça. Constata-se que o labor, já na idade pré-histórica, carregava consigo dogmas e preconceções que se encontram presentes na sociedade até hoje. A mulher, há muito tempo, foi colocada num lugar de fragilidade, algo que, infelizmente, deveria ter ficado nos tempos das cavernas. A citação abaixo elencada, de Luana Passos de Sousa e Dyego Rocha Guedes, fundamenta tal máxima.

Nessa dicotomia entre o público e o privado se consubstanciou a divisão sexual do trabalho, homens provedores e mulheres cuidadoras. Assim, durante um período considerável de tempo, as atribuições sociais, ao mesmo tempo que limitavam as mulheres a permanecerem no espaço privado, delegavam aos homens, como "destino natural", o espaço público. (SOUZA, GUEDES, 2016, acesso em 04 de nov de 2020).

A subsistência humana, na pré-história, não se limitou a caça e a coleta, houve uma grande revolução que fez com que grande quantidade de indivíduos tivessem que se coordenar num trabalho em grupos para que assim, todos pudessem se alimentar. Tal momento recebeu o nome de Revolução Agrícola.

Ao explicitar sobre a Revolução agrícola, Rafael Ghidini e Najla Mehanna Mormul, denotam que:

A implementação progressivamente sistemática das práticas de cultivo e criação ocasionou uma verdadeira transformação que, pela primeira vez, deu ao ser humano o controle sobre o provimento de alimentos. Ou seja, não dependia mais apenas de encontrar locais onde frutas, vegetais e animais passíveis de caça fossem abundantes. Podia agora semear algumas variedades de plantas e criar animais, permitindo assim o aumento da quantidade total de alimentos e, conseqüentemente, da população (...). (GHIDINE; MORMUL, 2020, acesso em 19 de out de 2020).

É relevante que se diga que não houve uma modificação instantânea e completa da sociedade com o surgimento da revolução agrícola, em verdade, houve, durante muito tempo a coexistência de práticas caçadoras-coletoras com as da agricultura. Joseane Pereira, ao escrever para a revista Aventuras na História, traz exatamente

este ponto quando dispões sobre os seres humanos que viviam na Amazônia há cerca de 10 mil anos, segundo ela, “os resquícios atestam que a prática de caça e coleta era realizada juntamente com atividades agrícolas.” (PEREIRA, 2019, acesso em 19 de out de 2020).

Tal fato atesta a capacidade humana de aprender novos ofícios sem, necessariamente, esquecer, ou deixar de executar, os que já sabia. Não obstante a clara efervescência da mente humana, essa condição plástica presente no cérebro humano será usada, conforme será posto posteriormente, para uma das formas mais cruéis de exploração já presenciadas na história da humanidade, o trabalho escravo.

Ante todo o exposto, é possível que se chegue a conclusão de que esse tipo de trabalho, o de subsistência, é algo que pertencente a era longínquas e infelizmente, a realidade é mais dura do que se possa imaginar uma vez que, até hoje, há pessoas que veem no trabalho, uma atividade que apenas lhe garantirá o que comer.

“Sem descanso, aposentados trabalham para sobreviver. Queda do poder de compra e aumento do desemprego na família levam brasileiros com mais de 75 anos a voltar à ativa. Eles já não escolhem a ocupação por prazer, mas por necessidade.” (VIDIGAL, 2016, acesso em 19 de out de 2020).

“O Paraguai tem 440 mil crianças e adolescentes que são obrigados a trabalhar e esquecer os estudos para sobreviver, e 11 deles morrem a cada mil nascidos.” (UNICEF, 2014, acesso em 19 de out de 2020).

Essas duas citações atestam que não importa o momento histórico, a má distribuição de renda afeta o indivíduo em todas as faixas etárias, e o trabalho, que poderia ser fonte de realização pessoal e prestígio social, não passa de grilhões de um sistema econômico falido.

2.2 TRABALHO ESCRAVO

A simples apresentação deste tópico já desvirtua o próprio termo 'trabalho'. Apesar de horrendo, essa prática foi algo corriqueiro durante boa parte da história da humanidade, o que indica o quão monstruoso pode ser o ser humano.

Conforme preconiza o dicionário online *Michaelis*, o termo 'escravizar' possui os seguintes significados: "tornar escravo, reduzir ou submeter alguém à condição de servo. Impor alguma forma de domínio moral sobre alguém; dominar, oprimir, submeter. Tornar(-se) dependente, transformar(-se) em escravo; subjugar(-se), sujeitar(-se)." (MICHAELIS, acesso em 19 de out de 2020).

Assim sendo, o trabalho escravo pode ser conceituado, de forma superficial, como o ato de obrigar alguém a praticar determinado trabalho. Deve-se atentar para o fato de que a 'obrigação' muitas vezes se materializava em forma de flagelos físicos e até mesmo a morte quando os escravos recusavam a ordem de seus senhores.

É considerado escravidão o regime de trabalho no qual homens e mulheres são forçados a executar tarefas sem receber qualquer tipo de remuneração. Além disso, as pessoas escravizadas têm suas liberdades tolhidas, pois são consideradas propriedades de seus senhores, podendo ser vendidas ou trocadas como mercadorias. (BEZERRA, acesso em 19 de out de 2020).

Se mostra indispensável a diferenciação dos tipos de escravidão que foram utilizados pela humanidade no decorrer dos séculos, isso porque, a barbaridade de se escravizar única e exclusivamente visando o lucro monetário, não foi uma máxima dos povos antigos, essa prática também pôde ser observada nos homens da contemporaneidade, os ditos 'iluminados' e 'esclarecidos'.

Um exemplo que atesta a incongruência narrativa é sociedade ateniense que, sob um aspecto foi o berço da democracia moderna e sob outro, se valia de práticas horrendas, como a escravidão. "Em Atenas, boa parte dos escravos era proveniente de regiões da Ásia Menor e Trácia. Em geral, eram obtidos por meio da realização de guerras contra diversos povos de origem estrangeira." (SOUZA, acesso em 19 de out de 2020).

Na antiguidade, um indivíduo podia se tornar escravo de diversas maneiras, são elas:

por ser um prisioneiro de guerra; por contrair uma dívida, que seria paga com seu trabalho (por um tempo determinado ou pela vida toda); por ter cometido um crime e sendo, portanto, punido com a escravidão; por se oferecer como escravo em troca de alimento ou bens para a salvação de sua família ou comunidade em grande dificuldade; por pertencer a povos inimigos ou ser considerado culturalmente inferior. (TURCI, acesso em 19 de out de 2020).

Apesar de repugnante, os motivos que levaram a escravidão na idade moderna são, substancialmente, mais pífios.

A opção pelo trabalho escravo - no início da Idade Moderna - explica-se basicamente pela dificuldade de encontrar trabalhadores assalariados dispostos à imigração. Além disso, seria difícil manter assalariados os semi-assalariados nas grandes propriedades: dada a disponibilidade de terras, eles poderiam tentar outras formas de vida - tornando-se artesãos, posseiros e pequenos agricultores, por exemplo - o que complicaria o fluxo de mão de obra para a empresa mercantil, na qual os grandes comerciantes e proprietários estavam associados à Coroa portuguesa e seus afilhados. (TURCI, 2014, acesso em 19 de out de 2020).

Ante o exposto, é possível perceber a relação entre o trabalho e o capital, além de ficar claro até onde a busca pelo lucro pode levar o ser humano. Assim como o trabalho para a subsistência persiste na realidade atual, o trabalho escravo também pode ser encontrado nos dias de hoje, contudo, sob uma nova alcunha, qual seja, trabalho em condições análogas à escravidão.

No Brasil, há duas formas de se conceituar o trabalho análogo a escravidão, a primeira é utilizando a portaria nº 1.129/2017, do extinto Ministério do Trabalho, nela, encontra-se a definição de “condição análoga à de escravo”, que, segundo a portaria, pode ocorrer através das seguintes manifestações:

a) a submissão do trabalhador a trabalho exigido sob ameaça de punição, com uso de coação, realizado de maneira involuntária; b) o cerceamento do uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto, caracterizando isolamento geográfico; c) a manutenção de segurança armada com o fim de reter o trabalhador no local de trabalho em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto; d) a retenção de documentação pessoal do trabalhador, com o fim de reter o trabalhador no local de trabalho. (BRASIL, 2017, acesso em 19 de out de 2020).

Outra abordagem que o legislador brasileiro encontrou de definir o que vem a ser “condição análoga a de escravo”, encontra-se na tipificação de tal conduta como se crime fosse, no capítulo referente aos ilícitos praticados contra a liberdade individual.

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. § 1o Nas mesmas penas incorre quem: 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, 1940, acesso em 19 de out de 2020).

Apesar do extenso respaldo legal que a vítima de tal barbaridade possui no ordenamento jurídico brasileiro, referida prática não foi totalmente extirpada do cenário nacional, ainda sendo possível encontrar, a cada ano, casos de pessoas que estavam sendo tratadas como se escravas fossem.

Em setembro de 2020, “Trabalhadores em condições análogas à escravidão são resgatados no Norte do Piauí. Os trabalhadores estavam há 15 dias no local, dormindo em redes amarradas em árvores, com alimentação feita de forma improvisada e sem instalações sanitárias.” (NASCIMENTO; PILLAR, 2020, acesso em 19 de out de 2020).

Em outubro de 2020, “trabalhadores são resgatados de condições análogas à escravidão no interior de São Paulo. Duas mulheres e dois homens, trazidos de Minas Gerais, eram explorados e mantidos em condições degradantes, segundo o MPT”. (RBA, 2020, acesso em 19 de out de 2020). No mesmo mês, “o Ministério Público do Trabalho resgatou na oito trabalhadores em condições análogas à escravidão em Mogi Guaçu. Eram seis homens e duas mulheres. Os empregadores, um casal, eram arrendatários de terras na região.” (O REGIONAL, 2020, acesso em 19 de out de 2020).

Efetivamente, tais indivíduos prestaram e, infelizmente, ainda prestam um desserviço para a história do trabalho. Este que, na sua gênese, nasceu como forma de prover a subsistência das pessoas e, pela cobiça desenfreada, acabou tornando-se mais uma, dentre inúmeras formas, de se explorar e aprisionar uma vida, num cenário onde a esperança e a felicidade raramente existem.

2.3 TRABALHO ASSALARIADO

Dispor sobre o trabalho assalariado significa começar uma jornada aonde o labor humano passou a ser remunerado, não por troca de artigos ou por honrarias especiais, a contraprestação, nesse momento passa ser em pecúnia.

Sem dúvidas, o primeiro passo para que essa realidade viesse a se tornar algo palpável foi a revolução industrial, nela os trabalhadores recebiam pelo seu tempo de trabalho, é verdade que o valor, quase sempre, era extremamente reduzido e as condições de serviço eram consideravelmente precárias, mas sem dúvida alguma, o trabalho assalariado, da forma como se conhece hoje, teve nesta revolução o seu marco inicial.

Sobre as condições do trabalho durante a revolução industrial e a percepção de 'salário' durante este período, dispõe Divalte Garcia que:

No âmbito social, surgiu o proletariado, classe social formada pelos trabalhadores fabris e de transportes. Devido aos baixos salários, mulheres e crianças também eram obrigados a trabalhar, recebendo remuneração ainda menores do que as dos homens. A revolução industrial causou graves consequências nas vidas dos trabalhadores, pois não havia regras ou limites para o exercício do trabalho. Os donos das fábricas impunham salários miseráveis e longas jornadas que chegavam a dezoito horas por dia (GARCIA, 2002, p.200).

Não há como dispor sobre essa modalidade de trabalho sem falar do conceito de salário e a quem este é direcionado. "O salário é a remuneração que um trabalhador recebe pelo serviço que ele executa, o valor deste salário é variável de acordo com o contrato firmado entre o empregador e o empregado." (ESCOLA, acesso em 20 de out de 2020).

Conforme elencado o salário consubstancia-se na remuneração que um trabalhador tem direitos quando se encontra inserido em uma relação de emprego. Antes de apresentar, de forma mais aprofundada tal relação jurídica, é coerente salientar a diferença existente entre salário e remuneração.

A definição de salário é bastante similar à da remuneração, e consiste na recompensa paga ao empregado pela sua prestação de serviços em um período determinado, sendo dividido em diferentes tipos: salário base (definido por contrato); salário mínimo (fixado por lei); piso salarial (definido, geralmente, por sindicatos da classe); salário profissional (regulamentado por categorias de profissionais); salário líquido (valor recebido pelo

empregado após o desconto das diversas taxas trabalhistas devidas); e salário bruto (valor recebido pelo empregado antes dos descontos de impostos). Tudo o que é oferecido ao trabalhador além do seu salário é, portanto, uma remuneração, e nessa classificação podemos citar itens como ajudas de custo, horas extras, benefícios corporativos, participação acionária, adicionais noturnos, adicionais de periculosidade ou insalubridade, premiações, gratificações, comissões, gorjetas, hospedagem em viagens e diferentes alternativas que podem ser criadas pela empresa que remunera o trabalhador. (FURTADO, acesso em 20 de out de 2020).

Outra forma de se diferenciar o salário da remuneração é a sua origem, o salário é muito mais antigo do que a remuneração, este surgiu recentemente, em termos históricos, aquele, encontra-se presente na humanidade desde os tempos da antiga Roma. Naquela sociedade, o sal era um artigo de luxo, e portanto, amplamente utilizável como moeda. “A palavra salário, aliás, surgiu a partir da porção de sal que era dada como pagamento aos soldados na Roma antiga.” (SUPER INTERESSANTE, 2016, acesso em 20 de out de 2020).

Superada essa diferenciação é possível retornar para a relação jurídica acima mencionada. Elencar sobre empregador e empregado, nada mais é do que anunciar a existência de um vínculo empregatício, também chamado de relação de emprego.

Relação de emprego é “um contrato, cujo conteúdo mínimo é a lei, possuindo como sujeitos, de um lado, o empregado (pessoa natural), que presta serviços, e, de outro lado, o empregador, em função de quem os serviços são prestados de forma subordinada, habitual e mediante salário.” (NETO; CAVALCANTE, 2019, p.334).

Todavia, não seria correto afirmar que todo trabalhador encontra-se inserido em uma relação de emprego. Na realidade a máxima correta seria exatamente a oposta, ou seja, todo empregado encontra-se inserido em uma relação de trabalho. Isso se dá pois, o trabalho é um gênero do qual o emprego é espécie, é isso que dispõe Sérgio Ferreira Pantaleão, a saber:

Todo empregado é trabalhador, mas a recíproca não é verdadeira. Trabalhador é todo aquele que presta serviços, seja a empregador, seja a pessoa com a qual não mantém vínculo empregatício. Por isso o contribuinte individual e o avulso são considerados trabalhadores, mas não são considerados empregados. Empregado é o trabalhador subordinado, que recebe ordens, é pessoa física que trabalha todos os dias ou periodicamente, ou seja, não é um trabalhador que presta seus serviços apenas de vez em quando (esporadicamente) e é assalariado. Além do que, é um trabalhador que presta pessoalmente os serviços. (PANTALEÃO, 2020, acesso em 04 de nov de 2020).

Portanto, para que um trabalhador possa ser considerado empregado e um tomador de serviços possa ser visto como empregador é necessário que esses acumulem algumas características, ou, conforme ensina a melhor doutrina, requisitos.

Tais parâmetros que estabelecem o conceito de empregado e empregador estão previstos nos artigos 2º e 3º da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) que assim dispõe:

“Art. 2º – Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.” (BRASIL, 1943, acesso em 20 de out de 2020).

“Art. 3º – Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (BRASIL, 1943, acesso em 20 de out de 2020).

Sérgio Luiz Barroso analisa, de forma pormenorizada cada um desses requisitos na citação abaixo:

NÃO EVENTUALIDADE: O contrato gera uma continuidade na prestação de serviço, o que mantém uma regularidade no desenvolvimento da atividade em benefício do empregador. SUBORDINAÇÃO: A subordinação consubstancia-se na submissão às diretrizes do empregador, o qual determina o lugar, a forma, o modo e o tempo - dia e hora - da execução da atividade. ONEROSIDADE: Esta consiste no recebimento de remuneração em troca dos serviços prestados pelo empregado. PESSOALIDADE: Enquanto para os empregadores vigora a não pessoalidade, para os empregados deve existir pessoalidade: este requisito está vinculado ao caráter pessoal da obrigação trabalhista, proibindo o empregado de fazer-se substituir na prestação de serviços quando não puder comparecer ou prestá-los, sob pena de descaracterização do vínculo empregatício. ALTERIDADE: Este requisito, o qual nem todos os doutrinadores consideram essencial, significa que o empregador assume os riscos decorrentes do seu negócio, mas não os repassa ao empregado. (BARROSO, 2016, acesso em 20 de out de 2020).

Conforme tudo o que fora suscitado, percebe-se, facilmente, que há todo um arcabouço jurídico que permeia as relações trabalhistas e que servem tanto para dirimir os conflitos característicos dessa área, bem como para proteger o empregado de eventuais abusos que os empregadores possam vir a praticar. Isso porque, assim como no direito do consumidor, convencionou-se que a figura do trabalhador (empregado, mais precisamente) encontra-se em situação de vulnerabilidade quando comparado com o empregador.

Todavia, para que todo esse emaranhado legislativo surgisse, foi necessário um árduo caminho de lutas e movimentos sociais, o qual será retratado a seguir.

2.4 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO

Antes de expor sobre todo o avanço que o direito do trabalho teve ao longo dos anos, se mostra coerente introduzir este tema pela definição deste ramo do direito, além de expor qual o seu objetivo enquanto normativo social.

De acordo com o que expõe Rodolpho Priebe Pedde Junior, o direito do trabalho é o ramo da ciência do direito que “tem por objeto as normas, as instituições jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho em sua estrutura e atividade.” (JUNIOR, 2017, acesso em 20 de out de 2020).

Quanto a razão de ser/existir do direito do trabalho é imprescindível que o leitor tenha a clara percepção que trata-se de um ramo essencialmente social, ou seja, está pautado e direcionado a correção de injustiças e promoção de possibilidades, através da garantia de uma justiça não apenas igualitária, mas sim equitativa. “A realização do direito ao trabalho fará com que a dignidade humana assuma nítido conteúdo social (...).” (LEDUR, 1988, p.86). “Os direitos sociais, dentre eles, o ramo trabalhista, integram o rol de direitos fundamentais, cuja violação compromete a própria ideia de dignidade da pessoa humana.” (MIRAGLIA, 2009, acesso em 20 de out de 2020).

Diante disso, tem-se posta a grandiosidade do direito do trabalho, não obstante, nem sempre foi assim, direitos simples, como uma jornada humanamente aceitável, requereram dos trabalhadores uma coordenação formidável e um ímpeto de mudança dotado de enorme voracidade.

A evolução histórica do direito do trabalho pode ser contada tendo como marco central três causas distintas, as quais, Carlos Henrique Bezerra Leite cita em seu livro “Curso de Direito do Trabalho” da seguinte forma: “(causa) econômica: revolução industrial; (causa) política: transformação do Estado liberal (ocasionado

pela) revolução francesa, em Estado social (caracterizado pela) intervenção estatal na relação de emprego; (causa) jurídica, justa reivindicação dos trabalhadores.” (LEITE, 2015, p. 34).

Não apenas as causas do direito do trabalho foram divididas pelos historiadores, mas as fases deste ramo jurídico também o foram. A primeira, de acordo com Maurício Godinho Delgado, foi denominada como a fase “(...) das manifestações incipientes ou esparsas, (esta) inicia-se com a expedição do Peel’s Act (1802), diploma legal britânico voltado a fixar certas restrições à utilização do trabalho de menores.” (DELGADO, 2019, p.132).

Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, também contribuem para a construção deste entendimento histórico do direito do trabalho e salientam em sua doutrina, já referenciada acima que: “nesse período, não se tem um Direito do Trabalho sistematizado. As leis são dispersas, tendo mais um conteúdo proibitivo, não dispendo de direitos aos trabalhadores. É importante ressaltar que a pressão do operariado também não é significativa.” (NETO & CAVALCANTE, 2019, p.156).

A segunda fase, apresenta-se no mundo fático pela “sistematização e consolidação desse ramo jurídico” (DELGADO, 2019, p.132), tal fato só fora alcançável graças a compreensão da relevância do direito do laboral, a qual pode ser comprovada pela Conferência de Berlim, citado por Evaristo de Moraes Filho em seu livro, “Tratado Elementar de Direito do Trabalho”, nesta obra acadêmica ele afirma que: “a conferência de Berlim reuniu 14 países, e foram aí discutidas medidas sobre a duração do trabalho, descanso semanal, férias, voltadas, todas elas para uma legislação de natureza internacional.” (MORAIS FILHO, 1960, p.22).

Quanto a terceira fase, Maurício Godinho, a conceitua como “a fase da institucionalização ou oficialização do Direito do Trabalho” (DELGADO, 2019, p.139), tal fase teve como marco histórico “(...) o Tratado de Versalhes (1919), que preconizava nove princípios gerais relativos regulamentação do trabalho, que recomendavam a adoção pelos países que o firmaram.” (GOMES; GOTTSCHALK, 1971, p.18).

Nessa última fase, pode-se afirmar que, “(...) a intervenção estatal (foi utilizada) como uma forma de elaboração de um regulamento das relações de trabalho, visando à harmonia da oposição trabalho versus capital.” (NETO & CAVALCANTE, 2019, p. 169).

Superado essa apresentação geral, tem-se abaixo, a narração de um importante período na criação do direito do trabalho em si, um momento onde não havia se quer uma das maiores e mais antigas organizações internacionais, a Organização Internacional do Trabalho.

2.4.1 Pré-criação da Organização Internacional do Trabalho

A OIT é a sigla para denominar a Organização Internacional do Trabalho e ela surgiu em 1919, muito antes da criação da própria ONU (Organização das Nações Unidas), que se deu apenas em 1948. A OIT, aparece para servir como um órgão de baliza e referência para os países de todo o globo, quando a questão for centrada em causas trabalhistas, ou que tenham nas relações entre empregados e empregadores sua razão de existir.

A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (Convenções e Recomendações). As Convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião. Na primeira Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 1919, a OIT adotou seis convenções. A primeira delas respondia a uma das principais reivindicações do movimento sindical e operário do final do século XIX e começo do século XX: a limitação da jornada de trabalho a 8 horas diárias e 48 horas semanais. As outras convenções adotadas nessa ocasião referem-se à proteção à maternidade, à luta contra o desemprego, à definição da idade mínima de 14 anos para o trabalho na indústria e à proibição do trabalho noturno de mulheres e menores de 18 anos. (OIT, acesso em 20 de out de 2020).

O crédito pelo nascimento da OIT não deve ser conferido a nenhum governo ou líder nacional específico, pois tal organismo foi fruto da incansável luta de diversos trabalhadores do mundo que, de certa forma, obrigaram as nações a lhes conferirem direitos e garantias básicas. “Em face da exploração desmesurada do trabalho assalariado, os trabalhadores reivindicaram a formação de uma legislação protetora,

com o intuito de regular: a segurança e higiene do trabalho; o limite para a jornada semanal de trabalho, etc.” (CAVALCANTE, 2003, p. 13).

É notório que os donos de grandes empresas e indústrias não aceitariam essas manifestações de revolta de forma compassiva e durante muito tempo, esses indivíduos, em conluio com governos “se organizaram para interromper o que poderia ser o crescimento de novos ideais revolucionários (o socialismo, por exemplo).” (TUROLLA, 2017, acesso em 20 de out de 2020).

Mal grado essa conduta dos governos e empregadores, o avanço não pode ser obstado, em regra, a sociedade, em especial os direitos, tendem ao movimento de se tornarem mais garantistas e protetores, e foi exatamente isso que se deu com o direito do trabalho, a partir de 1917, a constituição do México dá início a uma nova forma de se ver o papel do Estado perante as pessoas que nele vivem. Já não bastava mais garantir direitos civis e liberdades básicas, passou a ser necessário que o Estado tutelasse o seu cidadão perante as diversas injustiças sociais a que este estava exposto. Começa-se assim o período do Estado de Bem Estar social, o *welfare state*.

2.4.2 Welfare State

Especificamente, o Estado de bem-estar social, segundo Francisco Porfiro, trata-se de “uma concepção que abrange as áreas social, política e econômica e que enxerga o Estado como a instituição que tem por obrigação organizar a economia de uma nação e prover aos cidadãos o acesso a serviços básicos, como saúde, educação e segurança.” (PORFIRO, acesso em 21 de out de 2020).

O motivo de seu surgimento fora, por sua vez, brilhantemente elencado pelo Mestre em Ciência Jurídica pela Universidade do Vale do Itajaí-UNIVALI, João Batista Lazzari, e pelo Juiz do Trabalho, Carlos Alberto Pereira de Castro, segundo estes eminentes:

Passou-se a entender que a proteção social era dever da sociedade como um todo, apresentando o caráter de solidariedade até hoje presente, pelo qual todos contribuem para que os necessitados de amparo possam tê-lo. Este conceito é fundamental para a noção de seguro social, já que sem o caráter de proteção de todos por todos, mediante a cotização geral dos

indivíduos, não se pode falar em previdência social. (LAZZARI; CASTRO, 2020, acesso em 21 de out de 2020).

Como dito acima, a constituição do México foi um dos marcos iniciais dessa nova forma de ver o Estado pois, neste texto legislativo, havia a previsão de uma jornada de trabalho limitada a “(8 horas diárias), além de estabelecer um salário-mínimo como um montante capaz de sustentar o trabalhador e sua família com dignidade.” (TUROLLA, 2017, acesso em 21 de out de 2020).

Outro marco essencial deste novo período foi a constituição alemã de Weimar que inovou a estabelecer direitos sociais.

Promulgada em 11 de agosto de 1919, a Constituição de Weimar foi uma das primeiras do mundo a prever direitos sociais, que incluíam normas de proteção ao trabalhador e o direito à educação. Além disso, a Carta também possuía um extenso rol de direitos fundamentais, que asseguravam a igualdade, a liberdade de expressão e religião e a proteção de minorias. (RODAS, 2019, acesso em 21 de out de 2020).

O que essa nova forma de atuação estatal permitiu foi a conquista de um entendimento de que o trabalho é algo inerente ao rol de direitos sociais do indivíduo, sendo dever do Estado criar medidas de proteção ao trabalhador.

Quanto a conduta do Estado, durante este período, Rafael da Silva Marques elenca:

(...) **a valorização do trabalho humano não apenas importa em criar medidas de proteção ao trabalhador, como ocorreu no caso do Estado de Bem-Estar Social**, mas sim admitir o trabalho e o trabalhador como principal agente de transformação da economia e meio de inserção social. Com isso o capital deixa de ser o centro dos debates econômicos, devendo-se voltar para o aspecto, quem sabe subjetivo, da força produtiva humana (...). (MARQUES, 2007, p.06, **grifos nossos**).

É notório que, com a gênese do Estado social, em detrimento do estado abstencionista, todos os direitos sociais conquistaram um lugar de extrema relevância na vida das pessoas, lugar esse que fora percebido até mesmo em países do 3º mundo, como o Brasil.

2.4.3 Brasil

No Brasil, a história do direito do trabalho, apesar de seguir as diretrizes do Estado de bem-estar social, e sofrer com influência de fatores externos (condições internacionais) e internos (revoltas e movimentações sociais nacionais), o arcabouço justralhista se aperfeiçoou de maneira bem específica.

O surgimento do direito do trabalho no Brasil sofreu influência de fatores externos e internos. Os fatores externos decorreram das transformações que ocorriam na Europa com a proliferação de diplomas legais de proteção ao trabalhador, (bem como) o ingresso do nosso país na OIT, criada pelo Tratado de Versalhes. Os fatores internos foram basicamente o movimento operário, influenciado por imigrantes europeus (final de 1800 e início de 1900), o surto industrial (pós-primeira guerra mundial) e a política de Getúlio Vargas. (LEITE, 2015, p.35).

Sobre a influência internacional no direito do trabalho brasileiro, Amauri Mascaro Nascimento, salienta que: “A ação dos anarquistas foi intensa, com reflexos no âmbito trabalhista, especialmente sobre o movimento sindical. No 1º Congresso Operário de 1906 predominou o pensamento anarquista” (NASCIMENTO, 2014, p. 325). De acordo com Divalte Garcia, “(...) os anarcosindicalistas lideraram por muito tempo o movimento operário de São Paulo (...)” (GARCIA, 2002, p. 172).

A título de conhecimento, quanto a atuação de anarcosindicalistas, tem-se que esses indivíduos acreditavam que “os sindicatos poderiam ser utilizados como instrumentos para mudar a sociedade, substituindo o capitalismo e o Estado por uma nova sociedade democraticamente autogerida pelos trabalhadores.” (ANARQUISMO.NET, acesso em 21 de outubro de 2019).

Não obstante a relevância que os sindicatos possuem hoje, isso é antes da reforma trabalhista de 2017, durante a “primeira década do século XX, era muito insípida, (...) o movimento sindical não era forte, nem organizado (...)” (NETO; CAVALCANTE, 2019, p.177).

Entretanto, não ser forte não quer dizer ser inexpressivo, mesmo não tendo um poder de barganha elevado, os sindicatos brasileiros, em 1891, ‘obrigaram’ a recém proclamada república a legislar em favor dos trabalhadores, em especial dos menores de 15 anos, pois em 1891 o decreto 1.313, proibiu o trabalho noturno dos menores de 15 anos, limitando a jornada a 7 horas.” (LEITE, 2015, p. 35).

Se os sindicatos não tinham uma expressão considerável no jogo de poder que é a democracia, isso mudou durante a crise do café em 1920. Exordialmente, a crise do café foi um momento histórico “marcado pelo contínuo, descontrolado e excessivo aumento da safra de café que chegava a espantosos 21 milhões de sacas.” (FERNANDES, 2006, acesso em 21 de out de 2020).

Com a queda da bolsa de valores em 1929, todo esse enorme contingente não tinha como ser escoado, uma vez que, por ser um artigo de luxo, as pessoas não viam o café como um produto de necessidade básica. Tal situação que é o ‘pano de fundo’ para o notório caso da queima das sacas de café. “Estima-se que mais de 70 milhões de sacas foram queimadas ao longo dos meses.” (MONTEIRO, 2018, acesso em 21 de out de 2020)

A quantidade de café queimada, dizem os historiadores, poderia suprir o consumo mundial durante três anos.” (MONTEIRO, 2018, acesso em 21 de out de 2020). Apesar de tal conjectura, como salientado acima, os trabalhadores souberam tirar proveito dessa situação para se fortalecer enquanto classe.

Durante a crise da República Brasileira, nos anos de 1920, o crescimento da organização dos trabalhadores teve um papel fundamental, desestruturando o sistema oligárquico que vigorava no país. Nesse momento o Partido Comunista do Brasil constituiu a “Frente Única Proletária”, formando em 1927, o Bloco Operário, que teria forte influência no interior das fábricas. Seu objetivo era atuar institucionalmente, apresentar candidatos ao quadro político brasileiro e aglutinar forças para promover a revolução. (...) A tarefa principal dos candidatos do Bloco Operário consistirá em chamar a massa operária ao exercício efetivo de seus direitos políticos de classe. (...) Eleitos e sustentados pela massa operária, os candidatos do Bloco Operário são responsáveis (...) por toda a atividade política e legislativa que desenvolveram dentro e fora do parlamento (ALVES FILHO, 1999, p. 23).

Não obstante tais afirmações, somente no governo de Getúlio Vargas que os trabalhadores foram, verdadeiramente, elevados a condição de pessoas relevantes a ponto de terem para si um diploma normativo, surge assim, a CLT. A saber: “em 1939 é criada a Justiça do Trabalho, sendo que em 01.05.1943 é decretada, por Getúlio Vargas, a Consolidação das Leis Trabalhistas.” (LEITE, 2015, p. 33).

Alexandre Chaves, ao discorrer sobre a importância da CLT sustenta que esta “representa inegável avanço em relação ao período republicano anterior, no qual as relações entre capital e trabalho eram encaradas como uma questão de polícia e os empregados ficavam à mercê das arbitrariedades dos patrões” (CHAVES, acesso em 21 de out de 2020).

O Tribunal Regional do Trabalho da 24ª região, ao dispor sobre a criação da CLT elencou que “a CLT um código de vanguarda para a época em que foi instituída (...).

De acordo com especialistas, o código foi visionário, ao antecipar a urbanização do país” (TRT-24, acesso em 21 de out de 2020).

Conquanto o surgimento da CLT seja extremamente marcante para o cenário juslaborista, foi com a promulgação da Constituição Federal de 1988 que o trabalho, enquanto direito, ganhou seu status mais elevado.

(...) os direitos individuais e sociais trabalhistas foram, de modo destacado e claramente imperativo, integrados ao âmago desses componentes paradigmáticos da Constituição da República, seja no Título I, por meio de princípios jurídicos de larga amplitude, mas cardeais também para o Direito do Trabalho, seja no Título II, por meio de todo o Capítulo II, que trata dos “Direitos Sociais”, com iniludível ênfase nos direitos individuais e sociais fundamentais trabalhistas. (DELGADO, 2019, p.144).

Diante toda essa extensa e conturbada história, pode-se afirmar que a legislação trabalhista é fruto de muita luta e suor de diversos trabalhadores ao decorrer de inúmeras décadas. É possível denotar também que, a resistência dos grandes empresários e até mesmo de Estado, não impediu que o direito socorresse essa classe que tão necessita da tutela jurídica.

Com isso, tem-se uma das áreas mais socialmente relevantes da ciência jurídica, pois o direito trabalho lida com uma faceta do ser humano que encontra-se intrinsecamente ligada a todas as outras, prazer, alegria, organização política e cívica, tudo isso é possível com uma legislação trabalhista e, justamente por isso, o seu surgimento fora tão obstado.

Por fim, vale trazer a tona o que elenca o Dirigente da CUT (Central Única dos Trabalhadores) do Estado do Rio Grande do Sul, segundo ele: “enquanto a CLT não tiver dispositivos melhores, lutaremos para preservá-la. Só admitiremos mudanças profundas onde efetivamente se consiga elaborar acordos coletivos que tenham o poder de melhorar a vinculação da mão de obra.” (OLIVEIRA, acesso em 21 de out de 2020).

3 INCONSTITUCIONALIDADE

Dispor sobre a inconstitucionalidade pede que algumas máximas sejam apresentadas de forma inicial, quais sejam, o conceito de constitucionalismo, certas formas (teorias) da constituição em si e, por fim, salientar o que vem a ser o chamado controle de constitucionalidade.

Como a constituição, como se entende atualmente, existe há um conjunto considerável de anos, é possível afirmar a existência de vários tipos de constitucionalismo. Contudo, para que o referido escrito não se torne enfadonho, tratar-se-á apenas daquele que, hoje, pode ser percebido no Brasil, sendo este denominado de constitucionalismo contemporâneo, ou de neoconstitucionalismo.

De acordo com Gilmar Fonseca Júnior, esse tipo de constitucionalismo pode ser conceituado/explicado, da seguinte forma:

(...) surge depois da segunda guerra, mas, na América Latina, se desenvolve nos anos 80. **Busca a eficácia da Constituição, colocando-a no centro do sistema com imperatividade e superioridade.** Possui como características o reconhecimento da força normativa, a rematerialização que dá força ao concretismo, a centralidade dos direitos fundamentais e o desenvolvimento da hermenêutica. O grande desafio é a efetiva concretização de direitos, já que, nessa fase, há fortalecimento da jurisdição constitucional e das normas programáticas. Surge a ideia de pluralismo, onde se reconhece a diversidade cultural e a identidade andina e/ou indígena. Cresce, ainda, no Estado Democrático de Direito, a soberania popular, onde todo o poder emana do povo. Nesse sentido, o titular do poder é o povo, mas o exercício dá-se através dos representantes do povo ou, também, por meio de plebiscito, referendo e iniciativa popular (existe, assim, uma democracia semidireta ou participativa, graças ao sufrágio universal). (JÚNIOR, 2018, acesso em 22 de out de 2020, **grifos nossos**).

Ante o salientado, percebe-se que a grande marca do constitucionalismo contemporâneo é a tese de que a constituição deve ocupar o topo de um sistema jurídico, entretanto o que se prega não é a simples elevação da Carta Magna de um país ao status de norma maior, isso era o que defendia o positivismo jurídico, sendo essa teoria extremamente falha e uma das bases de sustentação de um dos piores momentos da história humana, o nazismo. “(...) A aplicação mecânica das leis do Terceiro Reich, atrelada à definição do direito pela forma, como capaz de dar

legitimidade às normas injustas, teria permitido a manutenção do partido nacional-socialista no poder (...).” (BAHIA, 2013, acesso em 22 de out de 2020).

É justamente para impedir que o legalismo seja utilizado dessa forma novamente que surge o constitucionalismo contemporâneo, que nada mais é do que uma forma “ruptura com o positivismo jurídico” (ALARCÓN, 2017, acesso em 22 de out de 2020), pois enquanto este tem na forma o cerne de importância da lei, aqueles vê no conteúdo o verdadeiro significado de uma norma.

Superado o entendimento do constitucionalismo e a sua razão de ser, chega-se no momento de vislumbrar a constituição em si, mais precisamente uma teoria em específica que elenca sobre a supremacia da constituição. De acordo com o dicionário online *Michaelis*, supremacia é um termo que pode ser conceituado da seguinte forma, “Superioridade ou grandeza maior que todas as outras e que não se contesta, hegemonia, preponderância, prevalência.” (MICHAELIS, acesso em 2020).

É coerente dispor o que pensava o autor de tal teoria, o alemão Konrad Hesse. Para esse “quanto mais o conteúdo de uma Constituição lograr corresponder à natureza singular do presente, tanto mais seguro há de ser o desenvolvimento de sua força normativa”. (HESSE, 1991, p. 20).

Ter força normativa, não necessariamente significava ter sido a constituição aprovada sob a égide de um procedimento específico, pois, como visto, a forma, neste período histórico teve sua importância mitigada.

Dito isso, tem-se que o princípio elaborado por Hesse, da força normativa da constituição, reflete:

(...) a noção de que não basta que a norma legal esteja expressa no texto constitucional, para que seja considerada Lei Fundamental de um Estado, é necessário, antes, que verse sobre os fundamentos da nação e seus respectivos anseios, toda norma constitucional deve ser revestida de um mínimo de eficácia, sob pena de ser considerada “letra morta”. Trata-se da aceção de que a Lei Maior não deve ser apenas teórica e utópica, mas possível de ser colocada em prática, sempre tendo como principal finalidade atender os anseios e necessidades sociais do Estado. Destarte, para que a Constituição possua força normativa efetiva, necessário a sua interpretação de maneira a se buscar a sua plena eficácia dentro da realidade social. (ARAÚJO, 2015, acesso em 22 de out de 2020).

Toda essa bagagem anterior é necessária para que se conquiste a compreensão do controle de constitucionalidade, uma vez que este pode se dá de diversas formas e

sob inúmeros parâmetros, ou seja, uma norma pode ser considerada contrária a constituição sob o aspecto positivista, isto é, se possuir algum vício de forma, ou há a possibilidade de uma norma ser considerada inconstitucional se esta não seguir os preceitos constitucionais, conforme será denotado abaixo.

Por fim, tem-se que inconstitucionalidade, para Lúcio Bittencourt pode ser conceituada como “estado de conflito entre uma lei e a Constituição.” (BITTENCOURT, 1997, p.132). Já para Darcy Azambuja, “toda a lei ordinária que, no todo ou em parte, contrarie ou transgrida um preceito da Constituição, diz-se inconstitucional.” (SILVA, 2004, p. 48). E, de forma derradeira, sustenta, Gomes Canotilho que a determinada lei se mostra inconstitucional quando esta: “viola preceitos constitucionais.” (CANOTILHO, 2002, p. 878)

3.1 MODALIDADES

As modalidades de inconstitucionalidade, como dito, estão intimamente ligadas com o conceito do controle de constitucionalidade. Não é preciso um esforço muito elevado para se entender, de forma superficial, o que vem a ser esse tipo de controle, trata-se de um conjunto de regras e balizas que servem para limitar o legislador derivado para que este não se exceda no exercício de suas atribuições e, por ventura, acabe por entrar em contrariedade com o que dispõe o texto maior, qual seja, a Carta Magna do Brasil.

Para o Ministro do STF (Supremo Tribunal Federal), Alexandre de Moraes “a ideia de controle de constitucionalidade está ligada à Supremacia da Constituição sobre todo o ordenamento jurídico e, também, à de rigidez constitucional e proteção dos direitos fundamentais.” (MORAIS, 2017, p. 972).

Todavia, saber aquilo que fundamenta a razão de ser e qual a necessidade do existir, não é o mesmo que denotar o conceito de determinado instituto jurídico, por isso tem-se que o Controle de constitucionalidade é “o conjunto de instrumentos através do qual uma Corte ou outro órgão legitimado exerce um juízo de verificação de compatibilidade (validade) formal, material e circunstancial de determinado ato estatal em relação aos preceitos da Constituição.” (BIZINOTO, 2016, acesso em 23 de out de 2020).

Quanto as formas, ou modalidades de controle de constitucionalidade essas se dividem em dois grandes grupos chamados de controle difuso e controle concentrado. “O controle difuso de constitucionalidade é realizado por todo e qualquer juiz que, diante de um caso concreto, ou seja, em uma relação processual determinada, faz a análise da constitucionalidade ou inconstitucionalidade de uma determinada norma.” (MATHIAS, 2011, acesso em 23 de out de 2020).

E por se dar dentro de uma relação jurídica já posta, os efeitos da decisão que reconhece uma inconstitucionalidade, utilizando-se do controle difuso, não tem o poder normativo de alcançar pessoas (ou seja, partes) que se encontrem fora do feito em análise.

Outra situação ocorre quando o controle acionado é o concentrado, conforme bem pontuou a juíza de Direito da 4ª Civil de São Gonçalo, Sra. Larissa Pinheiro Schueller, segundo ela:

No caso do controle concentrado, o Poder Judiciário é acionado para decidir acerca da constitucionalidade ou inconstitucionalidade de lei ou ato normativo de forma abstrata; ou seja, se a norma indigitada está ou não se contrapondo à Constituição, por meio das ações diretas de inconstitucionalidade (ADI); das ações declaratórias de constitucionalidade (ADC), instituídas pela Lei nº 9.868/99; ou das arguições de descumprimento de preceito fundamental (ADPF), regulamentada pela Lei nº 9.882/99. As decisões proferidas nestas ações têm efeitos ex tunc (anulam a lei desde a sua criação), erga omnes (valem para todos) e vinculante para todo o Poder Judiciário e para todos os órgãos da Administração Pública, direta e indireta, não abrangendo, apenas, o Poder Legislativo. (SCHUELLER, acesso em 23 de out de 2020).

O exposto acima pode ser salientado da seguinte forma, ao se deparar com uma inconstitucionalidade num caso concreto, qualquer juiz pode realizar o controle de constitucionalidade difuso, logo, esse é um controle incidental, pois ele se dá no curso de uma ação que já encontrava-se estabelecida e não nascera para corrigir tal incongruência normativa.

Já o controle de constitucionalidade concentrado, este não pode ser chamado de incidental, pois diferentemente do controle difuso, este surge no meio jurídico, desde da sua concepção, para apontar a existência de uma inconstitucionalidade, conforme preconizado na citação da juíza Larissa Pinheiro Schueller.

Quanto a essas ações em especial, se mostra válido, mesmo de que forma superficial, tecer alguns posicionamentos a respeito de seus procedimentos, bem como da relevância que possuem para todo o conjunto normativo que compõe o ordenamento jurídico nacional.

O primeiro exemplo prático de ação concentrada consubstancia-se na ADI (Ação Direta de Inconstitucionalidade), onde sua previsão legal encontra-se expressa no artigo 102, I “a” da Constituição Federal de 1988 (CF/88).

Art. 102. Compete ao Supremo Tribunal Federal, precipuamente, a guarda da Constituição, cabendo-lhe: I – processar e julgar, originariamente: a) a ação direta de inconstitucionalidade de lei ou ato normativo federal ou estadual e a ação declaratória de constitucionalidade de lei ou ato normativo federal. (BRASIL, 1988, acesso em 23 de out de 2020).

Nesta ação, expõe Pedro Lenza que, “o que se busca saber, portanto, é se a lei (lato sensu) é inconstitucional ou não, manifestando-se o Judiciário de forma específica sobre o aludido objeto.” (LENZA, 2016, 448), ou nos dizeres da brilhante processualista Ada Pellegrine Grinover, a ADI “tem por objeto a própria questão da inconstitucionalidade, decidida *principaliter*” (GRINOVER, 2007, p. 12).

Apenas para título de compreensão, *principaliter* significa, segundo o dicionário online Glosbe, “primariamente, em especial, especialmente, precipuamente, em grande parte, notadamente.” (GLOSBE, acesso em 23 de out de 2020).

Também encontra-se previsto no artigo mencionado acima a segunda manifestação do controle concentrado de constitucionalidade previsto na Constituição Federal, qual seja, a ADC (Ação Direta de Constitucionalidade).

Segundo os autores Ingo Wolfgang Sarlet, Luiz Guilherme Marinoni e Daniel Mitidiero, essa ação pode ser entendida como “outra via para o controle abstrato de constitucionalidade, em que se coloca como questão autônoma a constitucionalidade de uma norma, pedindo-se sentença que recaia unicamente sobre ela.” (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2017, p. 1416).

A Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) é outra ação que integra esse importante rol de controle de constitucionalidade presente no ordenamento jurídico nacional.

Para compreender a totalidade desta ação, se mostra coerente, apresentar, de forma exordial, o que vem a ser o chamado 'preceito fundamental'. De acordo com o que ensina Elival da Silva Ramos, em seu livro, *A inconstitucionalidade das leis, preceito fundamental pode ser entendido como um "conceito jurídico indeterminado, (o qual) a lei conferiu uma maleabilidade maior à jurisprudência, que poderá acomodar com mais facilidade mudanças no mundo dos fatos, bem como a interpretação evolutiva da Constituição."* (RAMOS, 1994, p. 94).

Já o ministro do STF, Alexandre de Moraes, entende que 'preceito fundamental' pode ser entendido como, "os preceitos fundamentais englobam os direitos e garantias fundamentais da Constituição, os fundamentos e objetivos fundamentais da República." (SILVA apud MORAIS, 2014, acesso 24 de out de 2020).

Ultrapassada essas questões, tem-se que a previsão constitucional desta ação encontra-se no artigo 102, §1º, conforme depreende-se abaixo:

"Compete ao Supremo Tribunal Federal, precipuamente, a guarda da Constituição, cabendo-lhe:§ 1.º A arguição de descumprimento de preceito fundamental, decorrente desta Constituição, será apreciada pelo Supremo Tribunal Federal, na forma da lei." (BRASIL, 1988, acesso em 24 de out de 2020).

Conceitualmente, a ADPF pode ser compreendida:

na sua modalidade mais conhecida, como uma ação do controle concentrado, destinada a combater o desrespeito aos conteúdos mais importantes da Constituição, praticados por atos normativos ou não normativos, quando não houver outro meio eficaz. Seria, portanto, uma espécie de "ADI residual", usada quando outros instrumentos similares não puderem resolver o problema. (MARQUES, 2014, acesso em 24 de out de 2020).

A penúltima ação do controle concentrado trata-se da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão, prevista no artigo 103, § 2º, onde é possível se ler o seguinte: "declarada a inconstitucionalidade por omissão de medida para tornar efetiva norma constitucional, será dada ciência ao Poder competente para a adoção das providências necessárias e, em se tratando de órgão administrativo, para fazê-lo em trinta dias." (BRASIL, 1988, acesso em 24 de out de 2020).

Quanto a natureza e o surgimento dessa ação, Pedro Lenza dispõe que esta, "trata-se de inovação da CF/88, inspirada no art. 283 da Constituição portuguesa. O que

se busca com a ADO é combater uma *doença*, chamada pela doutrina de síndrome de inefetividade das normas constitucionais”. (LENZA, 2016, p. 576).

Afirmar que há uma doença na Constituição Brasileira, a qual tem como sintoma principal a ineficiência de certas normas constitucionais, vai de encontro com o conceito de constituição de Ferdinand Lassale, segundo ele, se uma constituição não expressasse a verdade social, esta, não passaria de uma “mera folha de papel”.

Fernando Lima, comentando a teoria de Lassale, tece o seguinte apontamento:

(...) a Constituição se transforma em uma folha de papel, quando não reflete a Constituição real, os fatores reais do poder, quando esse divórcio existe, a Constituição está liquidada, não existe Deus nem força capaz de salvá-la. Das duas uma: o governo poderá torcê-la para a direita, adaptando-a ao poder organizado da sociedade, como sempre tem ocorrido entre nós; ou a Constituição poderá se transformar virando para a esquerda, se o poder inorgânico da sociedade se levantar, para mostrar que é superior ao poder organizado. (LIMA, 2000, acesso em 24 de out de 2020).

Por fim, tem-se a última e derradeira manifestação prática do controle constitucional concentrado, a Representação Interventiva, também chamada de ADI Interventiva e, esta, encontra-se prevista nos artigos 36, III e 34, VII da Constituição Federal de 1988.

Art. 36. A decretação da intervenção dependerá: III – de provimento, pelo Supremo Tribunal Federal, de representação do Procurador-Geral da República, na hipótese do art. 34, VII, e no caso de recusa à execução de lei federal.

Art. 34. A União não intervirá nos Estados nem no Distrito Federal, exceto para: VII - assegurar a observância dos seguintes princípios constitucionais: a) forma republicana, sistema representativo e regime democrático; b) direitos da pessoa humana; c) autonomia municipal; d) prestação de contas da administração pública, direta e indireta. e) aplicação do mínimo exigido da receita resultante de impostos estaduais, compreendida a proveniente de transferências, na manutenção e desenvolvimento do ensino e nas ações e serviços públicos de saúde. (BRASIL, 1998, acesso em 24 de out de 2020).

Os próprios artigos supra colacionados já denotam a razão de ser da ADI Interventiva, mas, para fins didáticos, é necessário pontuar, especificamente, o que vem a ser e para que serve tal ação judicial.

“A representação interventiva é uma medida utilizada diante de algumas situações previamente dispostas no texto da Constituição Federal e seu início no ordenamento

jurídico constitucional vem desde a Constituição de 1934.” (CARVALHO, 2019, acesso em 24 de out de 2020).

dirigida à impugnação de ato dos poderes estaduais ou distritais que infrinja princípio constitucional sensível, de maneira a promover a sua declaração de inconstitucionalidade perante o Supremo Tribunal Federal e a requisitar a decretação de intervenção federal ao Presidente da República (MORAES, 2015, p. 258).

Ante todo o elencado é imprescindível que o leitor entenda que toda essa apresentação teórica fora necessária pois o escopo deste trabalho reside justamente em uma eventual inconstitucionalidade de um dos dispositivos incluídos na CLT, na ocasião da Reforma Trabalhista. Portanto não seria coerente afirmar que há uma inconstitucionalidade sem explicar o qual tal significa e quais são as formas, previstas no ordenamento jurídico nacional, de corrigi-la.

Dito isso, o tópico abaixo se encarregará de apresentar a Reforma Trabalhista de 2017 em todos os seus diferentes aspectos.

4 REFORMA TRABALHISTA

A reforma trabalhista de 2017 foi uma alteração legislativa significativa no texto da Consolidação das Leis Trabalhistas, pois fora responsável por alterar “mais de 117 artigos.” (BOSSA, acesso em 04 de nov de 2019).

Essa força modificativa só teve tal expressão pois, durante boa parte do período de discussão desta reforma, houve uma verdadeira propagação de justificativas que levam aos motivos pelos quais essa inovação legal se mostrava necessária. E para contemplar tal discurso, o tópico abaixo se atentará a isso.

4.1 JUSTIFICATIVAS POLÍTICAS E ECONÔMICAS

Inicialmente é necessário pontuar o que foi a reforma trabalhista. Como o próprio nome já elenca, essa reforma foi uma alteração da legislação trabalhista que se deu no decorrer do ano de 2017 durante o governo do presidente Michel Temer.

Por ser um conjunto de alterações legislativas que, em grande parte, mitigaram os direitos dos trabalhadores, foi necessário que uma série de justificativas fossem alardeadas, tanto pela mídia, quanto pelo governo para que não houvessem revoltas por parte do povo. Politicamente, o governo de Temer sustentava que a reforma era benéfica para o país por, em tese, traria empregos e deixaria o país competitivo.

O presidente Michel Temer fez um pronunciamento na noite de hoje (11) e se mostrou satisfeito com a aprovação da reforma trabalhista no Senado, chamada por ele de “uma das reformas mais ambiciosas dos últimos 30 anos”. A reforma segue agora para sanção presidencial. Temer agradeceu a deputados e senadores e fez questão de lembrar que a aprovação da reforma se deu por “expressiva maioria”. Em seguida, afirmou que a nova legislação trará empregos e deixará o país mais competitivo. “Essa aprovação da proposta é uma vitória do Brasil na luta contra o desemprego e um país mais competitivo. É com muita satisfação que digo que tive a coragem de propor essa mudança para o país, portanto para todos os brasileiros. Nela eu me empenhei desde o início do meu mandato. Seu sentido pode ser resumido de uma forma singelíssima: nenhum direito a menos, muitos empregos a mais”, disse. (BRANDÃO, 2017, acesso em 25 de out de 2020).

Ocorre que a justificativa elencada por Temer não se mostra verídica, muito menos quando afirma que não houve supressão de direitos. De acordo com Jeferson Ricardo de Brito, o trabalhador brasileiro fora prejudicado ao menos em 10 pontos

distintos que são frutos da referida reforma, sendo tais pontos os que se segue abaixo:

“Quitação anual, alteração no controle de jornada, exclusão das horas *in itinere*, fim das horas extras no banco de hora, possibilidade de mitigação do intervalo intrajornada, possibilidade da negociação coletiva se sobrepor a lei, criação da modalidade do trabalho autônomo com exclusividade, não há mais a necessidade de homologação do sindicato no momento da rescisão do contrato de trabalho, contribuição sindical deixa de ser obrigatória e por fim, a mulher grávida, em certos casos, poderá trabalhar em locais insalubres”. (BRITO, 2018, acesso em 25 de out de 2020).

Ao falar sobre a reforma trabalhista, Maurício Godinho Delgado, salienta que esta, a “suprimiu ou encolheu garantias e direitos trabalhistas sedimentados, elevou o poder unilateral do empregador, (...), exacerbou os poderes flexibilizatórios da negociação coletiva sindical, (...) diminuiu, o papel do processo judicial trabalhista” (DELGADO, 2015, p.276).

Essas reformas, de certa forma, “são um ataque do capital ao trabalho, que é uma das alas mais vulneráveis da sociedade. Quanto mais flexível o salário, a jornada, e quanto maior a reserva de mercado, mais favorável é para o empresário, porque ele pode baratear o salário.” (CARTA CAPITAL, 2019, acesso em 25 de out de 2020).

A intenção da reforma, não obstante o que tenha dito o Ex-Presidente Michel Temer é, claramente, favorecer o empregador, um exemplo disso é o que se encontra elencado no artigo 223-A da CLT, é o que dispõe Luciano Martinez, a saber: “já no art. 223-A da CLT (...). A intenção manifesta da reforma trabalhista de cunho patronal ao usar o advérbio de exclusão apenas foi o de afastar a incidência de qualquer outra fonte normativa para as decisões em torno da matéria.” (MARTINEZ, 2019, p.80).

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título. (BRASIL, 1943, acesso em 25 de out de 2020).

No fim, a reforma trabalhista fora aprovada “seus defensores (afirmaram) que mercados de trabalho com regras mais flexíveis (permitiriam) às empresas demitir menos em tempos de crise (...) e a ter menos receio em contratar quando a economia dá sinais de melhora” (SCHREIBER, acesso em 26 de out de 2019).

Todavia, conforme será denotado abaixo, apesar de um incremento inicial no número de empregos, a longo prazo, uma vez que já se passaram 3 anos dessa alteração legislativa, percebe-se que o ganho de contratações formais não passava de mais uma inverdade.

Portanto, o que se pode denotar é que, politicamente, a reforma foi um movimento de um governo que não fora eleito pelas urnas, mas sim posto no comando do país por meio de um processo, no mínimo questionável, de *impeachment*, ante essa máxima, a reforma trabalhista, sob esse aspecto, o político, nunca poderá ser vista como puramente legítima, uma vez que a sua propositura se deu pelas mãos de um político (Michel Temer) que não fora eleito para tanto.

Dispor sobre as justificas econômicas da reforma é quase que, indubitavelmente, elencar sobre um eventual *boom* no surgimento de vagas de empregos.

O governo da época era o mais fervoroso em espalhar essa máxima, “nova lei trabalhista deve gerar mais de 6 milhões de empregos, diz Meirelles.” (MARTELLO, 2017, acesso em 25 de out de 2020). Meirelles era o ministro da fazenda há época. Contudo a própria sociedade civil fez o serviço de difundir na mente do povo que a reforma trabalhista seria um marco legislativo necessário para a modernização laboral e que, com tal inovação legal, o surgimento de empregos seria apenas uma questão de tempo.

O país também é conhecido pelo farto número de sindicatos. No ano passado, havia mais de 16.500 entidades, com rendimento anual total de R\$ 3,5 bilhões. Além disso, o custo de criar um posto de trabalho no Brasil supera o registrado nos países mais ricos do mundo e em outras nações grandes e subdesenvolvidas. Nesse cenário que parecia propício, o governo propôs no fim do ano passado um Projeto de Lei de uma reforma trabalhista. Os argumentos principais são modernizar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada em 1943, e facilitar a criação de empregos no atual cenário de crise. A proposta foi aprovada nesta quarta-feira (26) no plenário da Câmara dos Deputados. (LIMA, 2017, acesso em 25 de out de 2020).

Outro tipo de justificativa que era sustentada pelo setor econômico era a de que o meio ambiente do trabalho ficaria mais agradável como os novos normativos introduzidos pela Reforma Trabalhista. “Reforma trabalhista melhora ambiente de negócios. Com mais segurança jurídica, empresários se mostram encorajados a contratar. Na avaliação de especialistas, a modernização das relações de trabalho

será o motor da geração de empregos.” (MENDES, 2017, acesso em 25 de out de 2020).

No entanto, apesar de tais argumentos, quando são analisados, se mostram tão falsos quanto as justificativas políticas.

De acordo com Homero Batista Mateus da Silva, a reforma trabalhista de 2017, assim como outras que tem como mote principal a supressão de direitos individuais, “não têm a capacidade de produzir renda, muito menos gerar empregos e menos ainda de gerar trabalho decente (...), digno e envolvido no diálogo social, como ensina a Organização Internacional do Trabalho.” (SILVA, 2017, p.02).

Um rápido perpassar de olhos em sites de notícias já confirma a máxima exposta por Homero Batista Mateus da Silva.

O portal de notícias do Uol, através da sua jornalista, Mariana Bonfim, trouxe a informação de que, “a reforma teve pouco impacto na geração de empregos e não conseguiu reduzir a informalidade do mercado de trabalho” (BONFIM, acesso 25 de out de 2020).

O site Valor Econômico, nos dizeres de sua colaboradora Adriana Aguiar, expõe que, “no período de vigência da norma, o saldo de empregos é de 372.748 vagas formais, ante a uma expectativa de 2 milhões nos dois primeiros anos – número divulgado à época pelo então ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira” (AGUIAR, acesso em 25 de out de 2020).

O próprio presidente do Tribunal Superior do Trabalho, em 2019, João Batista Bispo Pereira, ao ser perguntado sobre a reforma trabalhista afirmou que: “Foi um equívoco alguém um dia dizer que essa lei iria criar empregos.” (ALEGRETTI, 2019, acesso em 25 de out de 2020).

Além de não gerar empregos, essa alteração legislativa dificultou, e muito, a vida de diversos trabalhadores, é o que sustenta Juca Guimarães, pois para ele, “a reforma trabalhista reduziu renda, não gerou empregos e precarizou trabalho. Meta de Temer era abrir 2 milhões de vagas após redução dos direitos: não chegou nem a um quarto do previsto” (GUIMARÃES, 2018, acesso em 26 de out de 2020).

Não obstante o posicionamento de Juca Guimarães ter sido feito nos idos de 2018, Marta Cavallini, em setembro de 2019, chega a uma conclusão parecida ao escrever, para o portal G1 de notícias, um artigo sobre a eficácia da Reforma Trabalhista.

Desde a entrada em vigor da nova lei trabalhista, em novembro de 2017, até julho deste ano, foram criadas 101,6 mil vagas na modalidade de trabalho intermitente, segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) do Ministério da Economia. O número de postos gerados representa 15,4% do total de vagas criadas no período no país (660.390) – ou seja, quase uma em cada seis vagas criadas foi para a modalidade de contrato intermitente. Ainda assim, até agora as contratações na modalidade estão bem abaixo da expectativa divulgada pelo governo na época da criação da modalidade, de criar 2 milhões de empregos em 3 anos, ou 55 mil vagas por mês. Enquanto isso, o país tem 12,6 milhões de pessoas desempregadas, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (CAVALLINI, 2019, acesso em 26 de out de 2020).

A citação acima faz menção um tipo de contrato que foi criado pela reforma trabalhista, este que se mostra muito mais prejudicial ao trabalhador, uma vez que uma série de garantias que estão presentes nos contratos de trabalho ordinário não se encontram neste. A inserção desta pactuação na ordem justtrabalhista fora justificada com a falsa projeção de que esse traria a criação de inúmeros empregos, algo que, como salientado supra, não ocorreu.

Ante todo o exposto acima, o que se pode afirmar é que a reforma trabalhista se consubstancia em um verdadeiro engodo que retirou direitos dos trabalhadores e facilitou a vida dos empregadores.

O tópico seguinte se preocupará justamente em comprovar a afirmação do parágrafo acima, enumerando as principais e mais prejudiciais alterações da CLT para o trabalhador.

4.2 PRINCIPAIS ALTERAÇÕES

A primeira alteração prejudicial ao trabalhador que pode ser apresentada trata-se da quitação anual, instituto esse que se encontra previsto no artigo 507-B da Consolidação das Leis Trabalhistas.

“Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas,

perante o sindicato dos empregados da categoria.” (BRASIL, 1943, acesso em 26 de out de 2020).

Sobre esse ponto, expõe Lucas Marinho o seguinte:

Com a entrada em vigor da reforma, passa a existir o termo de quitação anual (Artigo 507-B) firmado perante o sindicato da categoria, que discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente pelo empregador. Com esse ponto, terá o sindicato que exigir do empregador o cumprimento das obrigações das quais se dará quitação. Claramente que, de forma alguma, poderá tal termo de quitação se tratar de mera formalidade cuja a concordância de empregador e empregado seja suficiente. Obviamente, se o legislador quis que o sindicato participasse da confecção do termo é inegável a clara e implícita função fiscalizadora do mesmo visando evitar fraudes. (MARINHO, 2017, acesso em 26 de out de 2020).

Apesar do exposto, não pode o leitor analisar esta legislação de forma isolada. No Brasil, a fraude e a corrupção, para infelicidade da sociedade como um todo, encontra-se presente em grande parte das instituições, a simples possibilidade de uma quitação anual dos débito trabalhista já traz a tona a eventual ocorrência de tal quitação não corresponder com a realidade.

Outra alteração que deve ser levada em conta é a que consta do parágrafo segundo do artigo 4º da CLT, o qual alterou o conceito de tempo a disposição do empregador.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1o do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: I - práticas religiosas; II - descanso; III - lazer; IV - estudo; V - alimentação; VI - atividades de relacionamento social; VII - higiene pessoal; VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. (BRASIL, 1943, acesso em 26 de out de 2020).

Antes da Reforma Trabalhista de 2017, a regra posta era a de que “o funcionário deveria receber por todo o período em que estava à disposição do empregador, incluindo cursos realizados a interesse da empresa em dias de folga ou fora do expediente normal de trabalho.” (BRITO, 2018, acesso em 26 de out de 2020).

Com o incremento do parágrafo supracitado surgiu uma série de condutas que, mesmo quando realizadas sob direcionamento do empregador e dentro dos

estabelecimentos da empresa, não são mais considerados como tempo à disposição deste e, por tal feita, não possuem o condão de remunerar o trabalhador.

Um direito que fora completamente excluído do rol juslaborista foi as chamadas horas *in itinere*. O direito era garantido na antiga redação da CLT e encontrava-se no parágrafo segundo do artigo 58, o qual dispunha da seguinte forma:

O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. (BRASIL, 1943, acesso em 26 de out de 2020).

Apesar de ser um direito claramente favorável ao empregado, a reforma trabalhista elencou que “as horas gastas pelo empregado com o trajeto entre residência-trabalho-residência não serão computadas na jornada de trabalho ainda que o local de trabalho seja de difícil acesso ou não servido por transporte público regular.” (ABUD, 2020, acesso em 26 de out de 2020).

Ante o exposto fica claro que a máxima sustentada por Temer, a de que não haveria supressão de direitos no bojo da Reforma Trabalhista, mostra-se totalmente falsa, para não dizer leviana.

Essas alterações por si só já deveriam ser suficiente para ter o condão de questionar o quão prejudicial para o trabalhador foi a referida alteração legislativa, todavia, estas não foram as únicas modificações.

É necessário que se pontue, como mais uma alteração maléfica da reforma trabalhista, o fim das horas extras caso a empresa adote o sistema de banco de horas.

Inicialmente é necessário que se entenda, superficialmente, o que vem a ser o banco de horas. Nos dizeres de Maurício Godinho Delgado, trata-se de uma figura jurídica que:

(...) permite a prorrogação de duas horas ao dia ou, sendo a jornada inferior a oito horas, uma prorrogação até o teto global de 10 horas diárias (§ 2º do art. 59 da CLT). Dentro do ano, tais excessos devem ser compensados, sob pena de ser devida a extrapolação da jornada regular como efetivas horas extras. Contudo, respeitados os parâmetros corretos do banco de horas, as horas suplementares ocorridas no contexto do regime compensatório **serão pagas como horas normais, sem qualquer acréscimo específico.** (DELGADO, 2019, p. 1058, **grifos nossos**).

Essa possibilidade de se pagar horas extras como se normais fossem é justamente o que a reforma dispôs em seu texto normativo, mais precisamente no artigo 59, §6º, a saber:

A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. (BRASIL, 1943, acesso em 26 de out de 2020).

Em síntese, o que pode ser dito é que “as empresas poderão negociar diretamente com empregados a compensação das horas extras trabalhadas.”(BRITO, 2018, acesso em 26 de out de 2020).

Outra alteração que não pede nenhum esforço argumentativo é a que elenca a redução do intervalo intrajornada, essa regra encontra-se prevista no artigo 611-A, inciso III e salienta o seguinte: “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre - - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores há seis horas.” (BRASIL, 1943, acesso em 26 de out de 2020).

Antes o trabalhador tinha como certo que o seu intervalo para almoço, ou janta, no caso daqueles que laboram no período noturno, sempre seria no mínimo de uma hora, agora com o surgimento da reforma, nem mesmo esse curto período de tempo lhes fora garantido.

Tem-se agora um dos últimos pontos, e certamente, um dos mais peculiares, trata-se da possibilidade da mulher em estado gravídico ou lactante de trabalhar em ambientes insalubres em grau médio ou mínimo.

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, ~~quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento~~ durante a gestação. (BRASIL, 1943, acesso em 26 de out de 2020).

A título de assentamento lógico, as atividades insalubres estão conceituadas na própria CLT, no artigo 189, a saber:

Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância

fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos. (BRASIL, 1943, acesso em 26 de out de 2020).

É neste tipo de ambiente que o legislador reformista entendeu ser plenamente possível o labor de uma mulher gestante ou lactante. Felizmente, neste caso, já houve uma decisão em controle concentrado de constitucionalidade que invalidou a norma acima mencionada.

“O Plenário do STF, por maioria de votos, julgou procedente a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5938 para declarar inconstitucional norma da Reforma Trabalhista que permitia trabalho de grávidas e lactantes em atividades insalubres.” (STF, 2019, acesso em 26 de out de 2020).

Ante tal decisão, a atual redação do artigo 394-A, encontra-se da seguinte forma:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, ~~quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação.~~ (BRASIL, 1943, acesso em 26 de out de 2020).

Com essa exposição o que pode ser denotado é que nem mesmo o próprio ordenamento jurídico entende/legitima certas normas que foram aprovadas no bojo da reforma trabalhista.

O maior exemplo disso é a grande quantidade de ações declaratórias de inconstitucionalidades que se encontram ajuizadas no STF contra vários dispositivos da referida alteração legislativa.

Por fim, chega-se ao momento de expor sobre aquela que, para este trabalho apresenta-se como a alteração mais relevante que a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe ao ordenamento jurídico brasileiro, trata-se da tarifação do dano moral trabalhista.

Tal problemática encontra-se posta no artigo 223-G da CLT, o qual, apesar de extenso, deve ser inteiramente colacionado a fim de conquista um entendimento amplo da problemática em questão.

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: I – a natureza do bem jurídico tutelado; II – a intensidade do sofrimento ou da humilhação; III – a possibilidade de superação física ou psicológica; IV – os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; V – a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; VI – as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; VII

– o grau de dolo ou culpa; VIII – a ocorrência de retratação espontânea; IX – o esforço efetivo para minimizar a ofensa; X – o perdão, tácito ou expresso; XI – a situação social e econômica das partes envolvidas; XII – o grau de publicidade da ofensa. **§ 1o Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: 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, 1943, acesso em 26 de out de 2020).

A grande questão que dá título a este trabalho foi motivo de ajuizamento de uma ADI (5870) pela Anamatra, Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho, cujo o fundamento pode ser, rasamente, resumido da seguinte forma, “para a entidade, a lei não pode impor limitação ao Poder Judiciário para a fixação de indenização por dano moral, sob pena de limitar o próprio exercício da jurisdição.” (STF, 2018, acesso em 26 de out de 2020). É exatamente sobre essa alteração que o tópico posterior tratará, a tratativa final, bem como a resposta da pergunta proposta no título desta produção acadêmica serão devidamente elucidadas a seguir.

5 INCONSTITUCIONALIDADE DA TARIFAÇÃO DO DANO MORAL

5.1 DANO MORAL

Tendo em vista que a questão da inconstitucionalidade já fora exaustivamente elencada no presente trabalho, resta, portanto, agora elucidar duas máximas relevantes, quais sejam, o dano moral e sua respectiva tarifação.

Inicialmente, tem-se que o dano moral é uma das consequências possíveis diante de uma responsabilização civil, esta que pode ser claramente observada no artigo 927 do Código Civil de 2002, a saber: “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.” (BRASIL, 2002, acesso em 27 de out de 2020).

Quanto a definição doutrinária da responsabilidade civil, é possível dispor que:

A responsabilidade civil deriva da agressão a um interesse jurídico em virtude do descumprimento de uma norma jurídica pré-existente, contratual ou não. A depender da norma jurídica violada pelo agente causador do dano a responsabilidade civil poderá ser: Contratual – inadimplemento da obrigação prevista em contrato. (art. 389 e seguintes e 395 e s. do Código Civil) ou; Extracontratual ou aquiliana – violação direta de uma norma legal. (arts. 186 a 188 e 927 do CC). (VIEIRA, 2019, acesso em 27 de out de 2020).

Para Maria Helena Diniz, a responsabilidade civil trata-se da aplicação de mediadas que “obriguem alguém a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros em razão de ato do próprio imputado, de pessoa por quem ele responde, ou de fato de coisa ou animal sob sua guarda ou, ainda, de simples imposição legal.” (DINIZ, 2014, p.50).

Ante o elencado é possível sustentar que o dano moral surge da ocorrência de um dano, que pode ser fruto de um ilícito ou de um inadimplemento contratual, esse dano, por sua vez, permite que o lesado leve a sua realidade de vítima ao judiciário através da responsabilização civil.

Chega-se agora na necessidade de se conceituar o dano moral em si, para o doutrinador Sílvio de Salvo Venosa, “o dano moral é um prejuízo imaterial, ou seja, afeta diretamente a saúde psíquica da vítima.” (VENOSA, 2015, p. 249).

Para Gillieson Sá, o dano moral apresenta-se como uma violação direta “a um dos direitos da personalidade previstos no artigo 11 do Código Civil.” (SÁ, 2017, acesso em 27 de out de 2020).

“Art. 11. Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária.” (BRASIL, 2002, acesso em 27 de out de 2020).

Apesar de elencar as características de tais direitos o artigo acima não cita quais seriam tais direitos, a doutrina, no entanto não se esquivava de tal incumbência e dispõe que os direitos da personalidade são todos os necessários para “realização da personalidade e para sua inserção nas relações jurídicas, para defender o que é seu, como: a vida, a integridade, a liberdade, a sociabilidade, a honra, a privacidade, a autoria, a imagem e outros.” (ARAÚJO; RODRIGUES, 2017, acesso em 27 de out de 2020).

Carlos Roberto Gonçalves, ao dispor sobre o conceito de dano moral já elenca que este trata-se de uma violação aos direitos da personalidade, os quais, cita de forma nominal, a saber:

Dano moral é o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É lesão de bem que integra os direitos de personalidade, como a honra, a dignidade, a intimidade, a imagem, o bom nome etc., como se infere dos artigos 1º, III e 5º, V e X, da Constituição Federal, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação (GONÇALVES, 2008, p.437).

A grande problemática desta produção acadêmica reside no fato que a indenização oriunda desse tipo de violação fora tarifada, conduta essa que, pode ser entendida como inconstitucional.

5.2 TARIFAÇÃO DO DANO MORAL

Inicialmente tem-se que, de acordo com o dicionário online *Michaelis*, tarifação significa “ato ou efeito de tarifar, aplicação de tarifa; tabelamento.” (MICHAELIS, acesso em 27 de out de 2020).

De acordo com Hercílio Denisson Alves Curvelo, “a tarifação do dano moral (...) trata-se (...) do preestabelecimento do quantum indenizatório do dano.” (CURVELO, 2012, acesso em 27 de out de 2020).

Dito isso, não é necessário um grande conhecimento jurídico para se chegar a lógica conclusão de que o artigo 223-G da CLT tabela o dano moral ao conferir indenizações maiores a empregados que possuem salários maiores, segue abaixo os incisos do parágrafo primeiro do referido artigo. “(...) ofensa de natureza média, até **cinco vezes o último salário contratual** (...); ofensa de natureza grave, até **vinte vezes o último salário contratual** (...); ofensa de natureza gravíssima, até **cinquenta vezes o último salário contratual** (...).” (BRASIL, 1943, acesso em 27 de out de 2020, **grifos nossos**).

O legislador reformista, aparentemente, parte de um pressuposto de que, quem percebia um salário maior, detém o direito de ser indenizado em uma quantia equivalente ao seu rendimento mensal, e, por sua vez, que percebia um salário inferior, merece, no sentido de ter direito, a uma indenização que não ultrapasse, em muito a sua realidade financeira.

No parecer do projeto da Reforma Trabalhista de 2017, os deputados federais justificaram a inserção deste título novo na CLT pautados nas seguintes razões:

Vivemos hoje, no Judiciário brasileiro, um fenômeno que cresce dia após dia, que é o ajuizamento de ações visando à indenização por danos morais. A indenização por danos morais, muitas vezes, é fundada **em mero descumprimento da legislação trabalhista**. Como há um vácuo nas leis do trabalho quanto ao tratamento da matéria, os pedidos são formulados com base na legislação civil, a qual também não oferece critérios objetivos para lidar com o tema. A ausência de critérios objetivos e o alto nível de discricionariedade conferidos ao magistrado na fixação judicial dessas indenizações trazem insegurança jurídica, lesando a isonomia de tratamento que deve ser dada a todos os cidadãos. Diante desses fatos, estamos propondo a inclusão de um novo Título à CLT para tratar do dano extrapatrimonial, o que contempla o dano moral, o dano existencial e qualquer outro tipo de dano que vier a ser nominado. A inserção desses dispositivos na CLT evitará que tenhamos decisões díspares para situações assemelhadas, como temos visto com alguma frequência em nosso Judiciário. Acreditamos que essa medida facilitará a atuação dos magistrados do trabalho, que terão critérios objetivos para definir o valor da indenização, sem que tenham a sua autonomia decisória ferida. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017, acesso em 27 de out de 2020, **grifos nossos**).

A própria justificativa dos parlamentares, exposta acima, permite que uma série de apontamentos sejam elaborados. Exordialmente tem-se, segundo eles, que o *mero*

descumprimento da legislação trabalhista não seria o suficiente para configurar o dano moral.

A título de mera exemplificação prática, cita-se o artigo 483, “e” e “f” da CLT, para que se verifique se as condutas elencadas no normativo abaixo não possuem o condão de violar alguns dos direitos da personalidade anteriormente citados.

O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem. (BRASIL, 1943, acesso em 27 de out de 2020).

É notório que, além de tais práticas justificarem o pedido de rescisão contratual por parte do empregado, podem igualmente, fundamentar um pedido de indenização por danos morais. Ressalta-se ainda que, caso o empregado se veja impedido de exercer tal direito, ante a qualquer tipo de resistência por parte do empregador, surge então, um novo fato gerador que, a depende da análise do Juízo, pode ser entendido como uma nova violação por parte da figura hipersuficiente nesta relação jurídica. Logo, pode ser salientado que essa primeira justificativa não prospera.

Cabe dispor, para finalizar o presente tópico, um exemplo prático da clara inconsistência lógica do §1º do artigo 223-G, a saber, ante a uma situação fática onde encontra-se presente um assediador contumaz, em uma determinada empresa, tem-se que duas funcionárias ajuízam ação trabalhista para pleitear indenização por dano moral, decorrente do abuso que ambas sofreram pelo mesmo agente. Ocorre que, uma das mulheres ocupa a vaga de diretora executiva e percebe, como remuneração mensal, a quantia de R\$ de 10.000,00 (dez mil reais), a outra mulher, por sua vez, ocupa a vaga de zeladora, e recebe a quantia mensal de R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

Dito isso, de acordo com a legislação posta atualmente, a diretora executiva pode, na melhor das hipóteses, receber uma indenização de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais) enquanto a zeladora, também na melhor das hipóteses, pode receber R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

Percebe-se portanto que, com a Reforma Trabalhista de 2017, a violação do direito da personalidade não é mais o cerne de análise, para conferir a indenização, em

uma sociedade pautada pelo capital, o mesmo fato gerador, pode dar ensejo a indenizações distintas, tendo como fiel da balança um único fator, a classe social da vítima.

Para Fabrício Segato Carneiro, a afronta ao princípio da isonomia é notória, a saber:

Fica cristalina a afronta ao princípio da isonomia quando imaginamos a não rara hipótese em que dois trabalhadores, empregados de uma mesma empresa, sofram o mesmo dano extrapatrimonial no mesmo ato ilícito. Aquele que auferir maior renda, segundo os parâmetros estabelecidos, terá maior teto indenizatório do que aquele cuja remuneração seja menor. (CARNEIRO, 2017, acesso em 05 de nov de 2020).

Se mostra coerente também elencar o que doutrina especializada, dispõe sobre essa alteração em específico. Maurício Godinho Delgado, em seu livro 'A Reforma Trabalhista no Brasil: Com os Comentários à Lei nº 13.467/2017', denota a clara incongruência do disposto no §1º do artigo 226-G com o que encontra normatizado no texto da Constituição Federal de 1988.

(...) o art. 223-G, § 1º, incisos I até IV, estabelece tarifação da indenização por dano extrapatrimonial, se esquecendo que a Constituição da República afasta o critério de tarifação da indenização por dano moral, em seu art. 5º, V, ao mencionar, enfaticamente, a noção de proporcionalidade. Nesse contexto, a interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica desses dispositivos legais rejeita a absolutização do tarifamento efetuado pela nova lei, considerando a tabela ali exposta basicamente como um parâmetro para a fixação indenizatória pelo Magistrado, mas sem prevalência sobre a noção jurídica advinda do princípio da proporcionalidade-razoabilidade. (DELGADO, 2017, p. 146).

Foi justamente para questionar esse dispositivo, tão particularmente único, que ações declaratórias de inconstitucionalidade foram ajuizadas perante o STF, as quais serão objeto de análise no tópico abaixo.

5.3 ADI's NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

Não obstante a ADI 5870 seja a mais proeminentes de todas as Ações Declaratórias de Inconstitucionalidade, pois fora ajuizada pela Associação de Magistrados Trabalhistas (ANAMATRA), ela não se mostra a única ação do controle concentrado que fora posta no Supremo Tribunal Federal justamente para questionar a tarifação do dano moral.

Fora a ADI mencionada, tem-se ainda uma ADI apresentada pela OAB e outra pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI).

A Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI) ajuizou no Supremo Tribunal Federal (STF) a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6082 contra dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na redação dada pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que dispõem sobre a reparação por dano moral decorrente da relação de trabalho. (STF, 2019, acesso em 30 de out de 2020).

O Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) ajuizou no Supremo Tribunal Federal (STF) a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6069, com pedido de liminar, para questionar alterações promovidas pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) referentes à reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho. OAB argumenta que os artigos 223-A e 223-G, parágrafos 1º e 2º, da CLT criaram uma espécie de tarifação para o pagamento de indenização trabalhista, utilizando como parâmetro o último salário contratual do ofendido. (STF, 2019, acesso em 30 de out de 2020).

Quanto a ADI 5870, a ANAMATRA salienta em sua petição inicial que a reforma trabalhista se constituiu como uma lei “posterior à CF de 1988, que está impondo uma tarifação (limitação) ao dano extrapatrimonial decorrente da relação de trabalho, (com isso) o Poder Judiciário estará impedido de fixar uma indenização superior à devida para reparar o dano ocorrido.” (ANAMATRA, 2017, acesso em 30 de out de 2020).

A saber, aos dias 22 de dezembro de 2017, a ministra Cármen Lúcia recebeu a referida ADI e a encaminhou ao ministro-relator, o excelentíssimo Gilmar Mendes.

Vale ressaltar que o Ministério Público Federal, na figura da Procuradoria Geral da República, também fora intimado a se manifestar neste feito. Em sua manifestação, o procurador-geral, que atua perante o STF faz uma clara menção ao acidente de Brumadinho, o qual, por ser fato notório não precisa de maiores explicações. Para este membro do Ministério Público Federal, o caso de Mariana é um exemplo claro de que, não se é cabível um normativo legal que limite a percepção de indenizações, uma vez que, por vezes essas são, mesmo quando se constituem em grandes montas de dinheiro, insignificantes perto do dano sofrido.

A descomunal extensão objetiva e subjetiva da tragédia de Brumadinho atesta, em termos concretos, por um lado, o quão iníqua é a limitação legal, abstrata e apriorística de um montante compensatório de danos trabalhistas e, por outro lado, o quão árdua é a tarefa de mensurar economicamente os danos de natureza extrapatrimonial sofridos pelas pessoas humanas, mormente quando envolve, como foi o caso específico, mortes, dilaceração

de corpos, lesões corporais nos sobreviventes e agravos psicológicos a esses e aos familiares das vítimas. Assim, conforme externado pela PGR em sua manifestação, a tarifação legal, prévia e abstrata, de valores máximos de indenizações por dano extrapatrimonial determinada nos dispositivos impugnados (CLT, com redação da Lei 13.467/2017; art. 223-G-§1º) afronta o princípio da reparação integral do dano (Constituição, art. 5º-V-X) sempre que, nos casos concretos, esses valores não forem bastantes para conferir adequada compensação do prejuízo extrapatrimonial, ampla e proporcional ao agravo e à capacidade financeira do infrator. (PGR, 2019, acesso em 30 de out de 2020).

Nesta Ação Declaratória de Inconstitucionalidade, em consulta ao Redir, sistema informático de consulta processual do Supremo Tribunal Federal, até a presente data, não houve nenhuma manifestação da Advocacia-Geral da União.

Quanto a ADI 6082, apresentada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI), percebe-se, de pronto, que essa possui uma diferença central, quando se defrontada com a ADI da ANMATRA e a da OAB. Estas são ações que representam indivíduos que atuam no ou junto do Poder Judiciário, enquanto aquela, representa a indignação de quem de fato encontra-se prejudicado com a inserção deste normativo na CLT, quais sejam, os trabalhadores.

A CNTI deixa claro, no decorrer de sua petição inicial que:

Os limites impostos pela tarifação deixam de lado o aspecto da sanção na reparação do dano extrapatrimonial, que é uma questão complexa, na medida em que não há como transformá-los simplesmente em pecúnia, devendo a sua mensuração ser efetuada por critérios indiretos. (CNTI, 2019, acesso em 30 de out de 2020).

Como especificado no caso hipotético do assédio moral, no tópico anterior, é coerente denotar que o elencado pela CNTI se coaduna como a mais simples e cristalina verdade. Não há como um mesmo fato gerador se bifurcar em indenizações distintas.

A própria menção, realizada pelo Ministério Público Federal na ADI 5870, ao rompimento da barragem de Fundão, em Mariana, deixa claro tal ponto. Não condiz, como será denotado abaixo pela manifestação da OAB, com o princípio constitucional da isonomia, uma legislação que permite esse tipo de discrepância, qual seja, a tarifação do dano moral.

O CNTI, traz ainda, no bojo de sua exordial, o qual precário é a situação dos trabalhadores da indústria brasileira e o quão cruel é essa alteração legislativa posta pela reforma trabalhista.

No Brasil, a fiscalização preventiva é limitada, há poucos recursos materiais e humanos para tanto e supõe-se que não haverá melhoria nesse aspecto em face da extinção do Ministério do Trabalho; trabalha-se com exposição a riscos (que atualmente sequer deveriam existir), com barreiras diversas para iniciar um processo visando à obtenção de direitos mínimos existenciais e, após um acidente de trabalho (ou até mesmo um crime no trabalho) e a superação dos obstáculos de acesso à justiça (fixados a priori com fundamento no pressuposto de má-fé do autor da ação), por vezes, o trabalhador é novamente ofendido em sua dignidade pelo estabelecimento de compensação pecuniária irrisória, especialmente diante da capacidade econômica do ofensor. (...). Disso se conclui que, se aplicada a reforma trabalhista nesse aspecto, haverá uma enorme diferença de valor (ou de tarifação) entre a vida, a saúde, a dignidade, a imagem, a honra, a sexualidade, a autoestima, etc., de seres humanos, a depender da existência ou não de relação jurídica de trabalho com ofensor. (CNTI, 2019, acesso em 30 de out de 2020).

Uma vez que já havia a ADI 5870, de relatoria do ministro Gilmar Mendes, este douto magistrado acabou por se tornar o Juízo prevento, logo, todas as ações que versam sobre essas matérias estarão vinculadas à apreciação deste ministro, conforme preconiza o Código de Processo Civil.

“Art. 58. A reunião das ações propostas em separado far-se-á no juízo prevento, onde serão decididas simultaneamente. Art. 59. O registro ou a distribuição da petição inicial torna prevento o juízo.” (BRASIL, 2015, acesso em 30 de out de 2020).

A AGU (Advocacia-Geral da União) apresentou seus apontamentos onde, defende a permanência dos referidos artigos no texto da CLT, afirmando que:

(...) a edição da norma impugnada, além de constituir-se em instrumento de coibição de abusos e excessos, prestigia a igualdade material nas relações trabalhistas, não havendo, sob qualquer ângulo de observação, retrocesso trabalhista, afronta à dignidade da pessoa humana ou aos princípios da igualdade ou da não discriminação. (AGU, 2019, acesso em 30 de out de 2020).

Neste feito, a Procuradoria-Geral da República (parte integrante do Ministério Público Federal) também se manifestou, se reportando aos “fundamentos constantes do parecer apresentado nos autos da ADI 5.870/DF, no sentido da procedência do pedido, com a declaração da inconstitucionalidade do art. 223-G-§1º-I-II-III-IV da CLT.” (PGR, 2019, acesso em 30 de out de 2020).

Por fim tem-se a ADI 6069 que fora apresentada pelo Conselho Federal da OAB em 05 de fevereiro de 2019, contendo em síntese, seis pedidos, mas sendo o principal

deles o requerimento que pede a declaração de “inconstitucionalidade dos arts. 223-A e 223-G, §§1º e 2º, da CLT, na redação conferida pela Lei n. 13.467/2017, ante a violação aos princípios da isonomia; da reparação integral do dano; da proteção do trabalho; do retrocesso social; do livre convencimento, (etc).” (CFOAB, 2019, acesso em 30 de out de 2020).

No caso acima, pode-se perceber que o Conselho Federal da OAB pontuou uma série de princípios que, em tese, estão sendo violados com a permanência do §1º do artigo 223-G da CLT.

Neste feito, também em consulta ao Redit, sistema informático de consulta processual do Supremo Tribunal Federal, até a presente data, não houve nenhuma manifestação da Advocacia-Geral da União.

Ante todo o exposto, fica notório a necessidade do guardião da Constituição Federal de 1988, se manifestar sobre a constitucionalidade ou não de tais artigos. O que se pode inferir, sem exercer nenhum tipo de juízo de valor é que, no sentir de quatro instituições distintas, a inconstitucionalidade do §1º do artigo 223-G da CLT é latente e não pode permanecer existindo no mesmo ordenamento jurídico que a mencionada Carta Magna.

6 CONCLUSÃO

Concluir uma pesquisa científica nunca é uma atividade fácil, todavia, é neste momento que o autor pode, finalmente, dispor sobre o tema livre de amarras elencando aquilo que de fato pensa.

Dito isso, esse trabalho se inicia apresentando para o leitor a história do trabalho humano, neste tópico fica claro e notório a importância do labor na vida do homem. Apesar disso, trabalhar nem sempre é fruto de auto realização, como visto, o trabalho escravo se coaduna como uma ferida não cicatrizada na sociedade, uma vez que seus efeitos podem ser sentidos até hoje.

Com o passar do tempo e após uma série de conquistas e lutas, o trabalho ganhou status de norma legal em diversos lugares do mundo, e por óbvio, não fora diferente no Brasil. Contudo, é necessário pontuar uma diferença central, enquanto no exterior as normas juslaboristas surgiam fruto de uma nova forma se ver o Estado, no Brasil, tais dispostos eram positivados em um governo eminentemente populista e que, pouco tinha do espírito do *welfare state*, faz-se menção aqui ao governo de Getúlio Vargas.

O que se procura mostrar é que o trabalho sempre movimentou o mundo, afinal de contas é através dos diversos tipos de ofícios que a geração de riquezas surge. Ocorre que, desde Getúlio Vargas, os trabalhadores sempre foram peças importantes no jogo político, por vezes assumindo o papel de protagonista, e, por tantas outras vezes, o de vilão.

Por ser fato notório, entende-se não ser necessário citação. Sabe-se que, em 2016, A então presidente Dilma Rouseff, sofrera um impeachment e com isso que governou o país até a eleição do presidente Jair Bolsonaro, em 2018, fora o vice de Dilma, Michel Temer.

Diferentemente de Dilma, que viera de um partido historicamente ligado às questões trabalhistas, o partido de Temer, sempre foi mais inclinado a atender os anseios do capital, personificado aqui na velha, preconceituosa e elitista, burguesia brasileira. Para esse setor da sociedade brasileira, ter uma legislação trabalhista, como a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) que beneficia tanto o trabalhador era um

obstáculo ao 'crescimento' econômico do país. Com essa máxima sendo cada vez mais posta na grande mídia, não demorou para que burburinhos de uma reforma trabalhista surgisse nos corredores do Congresso Nacional.

É verdade que o argumento exposto acima não poderia ser apresentado como o principal para a alteração da dita legislação. Com isso o ponto fraco encontrado foi a idade da CLT, como ela é de 1943, não foram poucas as acusações de obsolescência.

Por fim, apesar de inúmeros esforços contrários, em 2017, passa a vigorar no ordenamento jurídico brasileiro a famigerada reforma trabalhista. Dentre inúmeras modificações, sem dúvida alguma, a mais questionável é a que dá tema ao referido trabalho de conclusão de curso.

A tarifação do dano moral é legalmente incongruente com o ordenamento jurídico vigente, uma vez que afronta uma série de princípios do arcabouço jurídico nacional, a saber, na CLT há confronto com o princípio que elenca a proteção do trabalhador, e na Constituição Federal, o conflito se dá com o princípio da isonomia.

Além de não se coadunar com o conjunto de leis brasileiras, o §1º do artigo 223-G da CLT (que institui a tarifação do dano moral), não se mostra lógico, pois, como bem pontuou a Procuradoria-Geral da República, em suma manifestação na Ação Declaratória de Inconstitucionalidade de número 5870, um mesmo fato gerador, como o rompimento da barragem em Mariana, não pode gerar indenizações distintas que possuem como baliza quantificadora o último salário contratual do ofendido.

Outro ponto que não pode passar despercebido é a afronta clara ao princípio do livre convencimento do magistrado, pois, da forma como encontra-se redigido o referido artigo, o juiz não pode decidir por valores distintos daqueles postos em lei, mesmo que entenda assim ser coerente e necessário no caso concreto que encontra-se defronte.

Por fim, é relevante dispor o caráter elitista e segregacionista do referido artigo, pois, a sua disposição é clara, a base da indenização será sempre o último salário contratual do trabalhador, basta um simples esforço lógico para se chegar a conclusão de que aqueles que possuem salários expressivos serão os mais

beneficiados, enquanto indivíduos que, quando muito, recebem dois, três salários mínimos terão sempre um limite irrisório para os seus danos.

Ante todo o exposto, é fácil elencar, nos apontamentos finais deste trabalho que vários dispositivos colacionados na CLT pela reforma trabalhista de 2017 podem ser tidos como constitucional. Contudo, o §1º do art. 223-G é de uma inconstitucionalidade tamanha que a sua inserção no texto legal só atesta o quanto a sociedade brasileira encontra atônita e adormecida, pois, atentados contra direitos postos e há penas duras conquistados, em outro tempos e em outras nações, fez com que guerras fossem iniciadas e monarcas perdessem as cabeças.

REFERÊNCIAS

ABUD, Cláudia. As horas *in itinere* na reforma trabalhista. Enciclopédia Jurídica da USP, 2020. Disponível em: <<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/345/edicao-1/as-horas-in-itinere-na-reforma-trabalhista>> Acesso em 26 de out de 2020.

AGU. Manifestação na Ação Declaratória de Inconstitucionalidade 6082. Supremo Tribunal Federal, 2019. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5640983>> Acesso em 30 de out de 2020.

AGUIAR, Adriana. Reforma Trabalhista não gerou o número de empregos esperados. Veja, 2018. Disponível em <<https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2018/11/06/reformatrabalhista-nao-gerou-volume-de-empregos-esperado.ghtml>> Acesso em 25 de out 2020.

ALARCÓN, Pietro. Constitucionalismo. Enciclopédia Jurídica da PUCSP, 2017. Disponível em: <<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/98/edicao-1/constitucionalismo>> Acesso em 22 de out de 2020.

ALBORNOZ, Suzana. O que é trabalho. Editora Brasiliense, 2013. Disponível em: <<https://brito964.files.wordpress.com/2013/06/o-que-c3a9-trabalho-suzana-albornoz.pdf>> Acesso em 19 de out de 2020.

ALEGRETTI, Laís. Reforma trabalhista: 'Foi um equívoco alguém um dia dizer que lei ia criar empregos', diz presidente do TST. BBC, 2019. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/bbc/2019/07/03/reforma-trabalhista-foi-um-equivoco-alguem-um-dia-dizer-que-lei-ia-criar-empregos-diz-presidente-do-tst.htm>> Acesso em 25 de out de 2020

ALVES FILHO, Ivan; Brasil: 500 anos em documentos. Mauad: Rio de Janeiro. 1999.

ANAMATRA. Ação Declaratória de Inconstitucionalidade 5870. Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5335465>> Acesso em 30 de out de 2020.

ARAÚJO, Anne; RODRIGUES, Natália. Direitos da personalidade. Jus.com, 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/55019/direitos-da-personalidade>> Acesso em 27 de out de 2020.

ARAÚJO, Davi. A força normativa e supremacia da constituição. JusBrasil, 2015. Disponível em: <<https://araujodavi.jusbrasil.com.br/artigos/190252884/a-forca-normativa-e-supremacia-da-constituicao>> Acesso em 22 de out de 2020.

BAHIA, Charles. Positivismo jurídico e nazismo. A superação do mito. Jus.com, 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/24851/positivismo-juridico-e-nazismo/2>> Acesso em 22 de out de 2020.

BARROSO, Sérgio. Quais são os requisitos para formação do vínculo empregatício? JusBrasil, 2016. Disponível em: <<https://sergioluizbarroso.jusbrasil.com.br/artigos/363586235/quais-sao-os-requisitos-para-formacao-do-vinculo-empregaticio>> Acesso em 20 de out de 2020.

BEZERRA, Juliana. Escravidão. Disponível em: <<https://www.todamateria.com.br/escravidao/>> Acesso em 19 de out de 2020.

BITTENCOURT, Lúcio. O controle jurisdicional da constitucionalidade das leis. Imprensa: Rio de Janeiro, Forense.

BIZINOTO, Felipe. O que é o Controle de Constitucionalidade? JusBrasil, 2016. Disponível em: <<https://felipebpadua.jusbrasil.com.br/artigos/418702861/o-que-e-o-controle-de-constitucionalidade>> Acesso em 23 de out de 2020.

BONFIM, Mariana. Nova CLT Completa 1 ano. UOL, 2018. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/apos-um-ano-reforma-trabalhista-naocriou-empregos-prometidos-e-informalidade-cresceu#nova-clt-completa-um-ano>>
Acesso em 25 de out de 2020.

BOSSA, Sônia. Saiba o que mudou na reforma trabalhista. Jus.com, 2019. Disponível em:

<<https://jus.com.br/artigos/71966/saiba-o-que-mudou-na-reforma-trabalhista> >

Acesso em 04 de nov de 2020.

BRANDÃO, Marcelo. Temer diz que reforma trabalhista trará empregos e deixará país mais competitivo. Agência Brasil, 2017. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2017-07/temer-diz-que-reforma-trabalhista-trara-empregos-e-deixara-pais-mais>> Acesso em 25 de out de 2020

BRASIL. Código Civil. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm> Acesso em 27 de out de 2020.

BRASIL. Código Penal. 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm> Acesso em 19 de out de 2020.

BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em 20 de out de 2020.

BRASIL. Constituição Federal. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em 23 de out de 2020.

BRASIL. PORTARIA Nº 1.129. 2017. Disponível em: <https://www.in.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 19 de out de 2020.

BRITO, Jeferson. 12 Pontos em que o trabalhador foi prejudicado pela reforma trabalhista. Jus Brasil, 2018. Disponível em: <<https://direito24hs.jusbrasil.com.br/artigos/490163939/12-pontos-em-que-o-trabalhador-foi-prejudicado-pela-reforma-trabalhista>> Acesso em 25 de out de 2020.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Parecer ao projeto de lei nº 6787 de 2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961> Acesso em 27 de out de 2020.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Direito Constitucional e Teoria da Constituição. 6.ed. Coimbra: Almedina, 2002.

CARNEIRO, Fabrício. A (in)constitucionalidade da tarifação do dano extrapatrimonial. Consultor Jurídico, 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-ago-05/opiniaoinconstitucionalidade-tarifacao-dano-extrapatrimonial>> Acesso em 05 de nov de 2020.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. Manual de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003.

CAVALLINI, Marta. Em quase 2 anos de reforma trabalhista, 15% das vagas criadas no país são para intermitentes. G1, 2019. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/09/25/em-quase-2-anos-de-reforma-trabalhista-15percent-vagas-criadas-no-pais-sao-para-intermitentes.ghtml>> Acesso em 26 de out de 2020.

CARTA CAPITAL. Com a reforma trabalhista, o poder do empregado fica reduzido a pós 2017. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/economia/com-a-reforma-trabalhista-o-poder-do-empregado-fica-reduzido-a-pos-2017>>

[reformatrabalista- o-poder-do-empregado-fica-reduzido-a-po/](#) > Acesso em 25 de out de 2020.

CARVALHO, Morgana. Controle concentrado de constitucionalidade e intervenção federal: Análise acerca da IF 114 MT perante o Supremo Tribunal Federal. Jus.com, 2019. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/72500/controle-concentrado-de-constitucionalidade-e-intervencao-federal-analise-acerca-da-if-114-mt-perante-o-supremo-tribunal-federal>> Acesso em 24 de out de 2020.

CFOAB. Ação Declaratória de Inconstitucionalidade 6069. Supremo Tribunal Federal, 2019. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5626228>> Acesso em 30 de out de 2020.

CHAVES, Alexandre. A influência da Carta del lavoro na CLT. Jusbrasil, 2011. Disponível em: <<https://alexandrechavesadv.jusbrasil.com.br/artigos/313510871/a-influencia-dacarta-del-lavoro-na-clt>> Acesso em 21 de out de 2020.

CNTI. Ação Declaratória de Inconstitucionalidade 6082. Supremo Tribunal Federal, 2019. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5640983>> Acesso em 30 de out de 2020.

CURVELO, Hercílio. A Tarifação do Dano Moral. Conteúdo Jurídico, 2012. Disponível em: <<https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/31667/a-tarifacao-do-dano-moral>> Acesso em 27 de out de 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019.

DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro. São Paulo: Saraiva, 2014.

ESCOLA, Equipe Brasil. "Salário"; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/economia/salario.htm>. Acesso em 20 de outubro de 2020.

FURTADO, Marcelo. Endenta a diferença entre salário e remuneração. Blog Convenia. Disponível em: <https://blog.convenia.com.br/qual-a-diferenca-entre-salario-e-remuneracao/> Acesso em 20 de out de 2020.

GARCIA, Divalte. Figueira. História – 1ª Edição. São Paulo. Editora Àtica. 2002.

GHIDINI, Rafael. MORMUL, Najla Mehanna. Revolução agrícolaneolítica e o surgimento do Estado classista: breve construção histórica. Revista de Ciências do Estado. Belo Horizonte: v. 5, n.1, 2020. Disponível em: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:byAyfolWH14J:https://periodicos.ufmg.br/index.php/revise/article/download/e19725/17736/+&cd=14&hl=pt-PT&ct=clnk&gl=br> Acesso em 19 de out de 2020.

GLOSBE. Principaliter. Glosbe – Dicionário Online. Disponível em: <https://pt.glosbe.com/la/pt/principaliter> Acesso 23 de out de 2020).

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. Curso de Direito do Trabalho. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1971. p.18.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito Civil Brasileiro. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

GRINOVER, Ada Pellegrini.;CINTRA, A. C. DE A.; DINAMARCO, C. R....Teoria geral do processo . 2 ed. Rev., atual. São Paulo: RT, 2007

HESSE, Konrad. Die Normative Kraft der Verfassung. A força normativa da Constituição. Tradução Gilmar Mendes. Porto Alegre. 1991. P.20.

JÚNIOR, Gilmar. Constitucionalismo: conceito, características e classificação. JusBrasil, 2018. Disponível em: <<https://gilmarfjr.jusbrasil.com.br/artigos/639205327/constitucionalismo-conceito-caracteristicas-e-classificacao>> Acesso em 22 de out de 2020.

LAZZARI, João Batista; CASTRO, Carlos Alberto. A formação do conceito de bem-estar social. Gen Jurídico, 2020. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2020/01/07/formacao-conceito-bem-estar-social/>> Acesso em 21 de out de 2020.

LEDUR, José Felipe. A realização do direito ao trabalho. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Manual de processo do trabalho. 2. ed. – São Paulo: LTr, 2015.

LIMA, Fernando. A Constituição "folha de papel". Jus Brasil, 2000. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/96/a-constituicao-folha-de-papel>> Acesso em 24 de out de 2020.

LIMA, Luís. Reforma trabalhista moderniza a lei e facilita criar empregos, mas deixa lacuna. Época, 2017. Disponível em: <<https://epoca.globo.com/economia/noticia/2017/04/reforma-trabalhista-moderniza-lei-e-facilita-criar-empregos-mas-deixa-lacuna.html>> Acesso em 25 de out de 2020.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos. 7. ed. – 6. reimpr. São Paulo: Atlas: 2011.

MARINHO, Lucas. Reforma Trabalhista: termo de quitação anual: Saiba o que é esse novo instituto criado pela reforma. JusBrasil, 2017. Disponível em: <<https://lucasmarinho1991.jusbrasil.com.br/artigos/505395404/reforma-trabalhista-termo-de-quitacao-anual?ref=serp>> Acesso em 26 de out de 2020.

MARQUES, Gabriel. O que é arguição de descumprimento de preceito fundamental? Jus Brasil, 2014. Disponível em: <<https://gabrielmarques.jusbrasil.com.br/artigos/167710042/o-que-e-arguicao-de-descumprimento-de-preceito-fundamental>> Acesso em 24 de out de 2020.

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

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10ª Edição. São Paulo: Saraiva. 2019.

MENDES, Jaqueline. Reforma trabalhista melhora ambiente de negócios. Estado de Minas, 2018. Disponível em: <https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2018/03/22/internas_economia,945828/reforma-melhora-ambiente-de-negocios.shtml> Acesso em 25 de out de 2020.

MICHAELIS. Escravizar. Michaelis Online. Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/escravizar>> Acesso em 19 de out de 2020

MICHAELIS. Subsistência. Michaelis Online. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=subsist%C3%Aancia>> Acesso em 19 de out de 2020.

MICHAELIS. Supremacia. Michaelis Online. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/busca?id=G9Pnx>> Acesso em 22 de out de 2020.

MIRAGLIA, Livia. O Direito do Trabalho como Instrumento de Efetivação da Dignidade Social da Pessoa Humana no Capitalismo. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.49, n.79, p.149-162, jan./jun.2009. Disponível em: <https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_79/livia_mendes_moreira_miraglia.pdf> Acesso em 20 de out de 2020.

MONTEIRO, Haroldo. A história da queima de 31. Clube Café, 2018. Disponível em: <<http://blog.clubecafe.net.br/historia-da-queima-de-31/>> Acesso em 21 de out de 2020.

MORAES FILHO, Evaristo de. Tratado Elementar de Direito do Trabalho. Vol. I, Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960.

MORAES, Guilherme. Curso de direito constitucional. 7. ed. - São Paulo: Atlas, 2015

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 29 ed. São Paulo: Saraiva. 2014.

NASCIMENTO, André; PILLAR, Vitória. Trabalhadores em condições análogas à escravidão são resgatados no Norte do Piauí. G1, 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/pi/piui/noticia/2020/09/21/trabalhadores-em-condicoes-analogas-a-escravidao-sao-resgatados-no-norte-do-piaui.ghtml>> Acesso em 19 de out de 2020.

NAVARRO, Roberto. Como o homem caçava e se alimentava na Pré-História? Super Interessante, 2018. Disponível em: <<https://super.abril.com.br/mundo-estranho/como-o-homem-cacava-e-se-alimentava-na-pre-historia/>> Acesso em 19 de out de 2020.

NETO, Francisco; CAVALCANTE, Jouberto. Direito do Trabalho. 9. ed. – São Paulo: Atlas, 2019.

NEVES, Daniel. História. Brasil Escola. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/historia>> Acesso em 19 de out de 2020.

OIT. História da OIT. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>> Acesso em 20 de out de 2020.

OLIVEIRA, Salmir. CLT completa 70 anos entre conquistas, retrocessos e críticas. Sul 21, 2013. Disponível em: < <https://www.sul21.com.br/noticias/2013/05/clt-completa-70-anosentre-conquistas-retrocessos-e-criticas/> > Acesso em 21 de out de 2020.

O REGIONAL. Ministério Público Regata Trabalhadores em Mogi Guaçu. O Regional, 2020. Disponível em: <<https://oregional.net/ministerio-publico-resgata-trabalhadores-em-mogi-guacu-119118>> Acesso em 19 de out de 2020.

PANTALEÃO, Sérgio. Direitos Trabalhistas – Respostas Práticas e Atualizadas. Guia Trabalhista, 2020. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/resp_dto_trabalhista.htm> Acesso em 04 de nov de 2020.

PEREIRA, Joseane. Caçadores e coletores viveram na Amazônia há mais de 10 mil anos. AH (Aventuras na História), 2019. Disponível em: <<https://aventurasnahistoria.uol.com.br/noticias/reportagem/cacadores-coletores-viveram-na-amazonia-ha-mais-de-10-mil-anos.phtml>> Acesso em 19 de out de 2020.

PGR. Manifestação na ADI 5870. Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5335465>> Acesso em 30 de out de 2020.

RAMOS, Elival da Silva. A inconstitucionalidade das leis. São Paulo: Saraiva, 1994.

RBA. Trabalhadores são resgatados de condições análogas à escravidão no interior de SP. Rede Brasil Atual, 2020. Disponível em: <<https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2020/10/trabalhadores-sao-resgatados->

de-condicoes-analogas-a-escravidao-no-interior-de-sp/> Acesso em 19 de out de 2020.

RODAS, Sérgio. Constituição Weimar Inovou em estabelecer direitos sociais. Conjur, 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-ago-06/constituicao-weimar-inovou-estabelecer-direitos-sociais>> Acesso em 21 de out de 2020.

SÁ, Gillielson. O que é dano moral? Conceito, características básicas e dispositivos legais pertinentes. JusBrasil, 2017. Disponível em: <<https://gillielson.jusbrasil.com.br/artigos/512201765/o-que-e-dano-moral-conceito-caracteristicas-basicas-e-dispositivos-legais-pertinentes>> Acesso em 27 de out de 2020.

SARLET, Ingo; MARINONI, Guilherme; MITIDIERO, Daniel. Curso de Direito Constitucional. 6. ed. – São Paulo: Saraiva, 2017.

SCHUELLER, Larissa. Controle Difuso de Constitucionalidade. Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro. Disponível em: <https://www.emerj.tjrj.jus.br/serieaperfeicoamentodemagistrados/paginas/series/2/Controle_de_Constitucionalidade_140.pdf> Acesso em 33 de out de 2020.

SCHREIBER, Marina. Reforma trabalhista: o que dizem os que defendem que vai gerar empregos?. BBC, 2017. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-39714346>> Acesso em 26 de out de 2019.

SILVA, Bruno. Revolução Industrial. Meu Artigo – Brasil Escola. Disponível em: <<https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/historia/revolucao-industrial.htm>> Acesso em 20 de out de 2020.

SILVA, Eliel. O preceito fundamental na jurisprudência do STF. Jus.com, 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/34473/o-preceito-fundamental-na-jurisprudencia-do-stf/3>> Acesso em 24 de out de 2020.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentários à Reforma Trabalhista. 1ª ed. Revistas do Tribunais: São Paulo/SP, 2017.

SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 23. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

SOUZA, Luana. GUEDES, Dyego. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. Estud. av. vol.30 no.87 São Paulo May./Aug. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142016000200123> Acesso em 04 de nov de 2020.

STF. Confederação questiona regras da Reforma Trabalhista sobre reparação por dano moral. Supremo Tribunal Federal, 2019. Disponível em: <<http://stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=405063&caixaBusca=N>> Acesso em 30 de out de 2020.

STF. OAB questiona limitação de valores de indenizações por danos morais nas relações de trabalho. Supremo Tribunal Federal, 2019. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=403531>> Acesso em 30 de out de 2020.

STF. Regras da Reforma Trabalhista sobre indenização por dano moral são questionadas no STF. Supremo Tribunal Federal, 2018. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=367459>> Acesso em 26 de out de 2020.

STF. STF invalida norma da Reforma Trabalhista que permitia trabalho de grávidas e lactantes em atividades insalubres. Supremo Tribunal Federal, 2019. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=412571>> Acesso em 26 de out de 2020.

SUPER INTERESSANTE. Salário. Super Interessante, 2020. Disponível: <<https://super.abril.com.br/comportamento/salario/>> Acesso em 20 de out de 2020.

TRT-24. História: A criação da CLT. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>> Acesso em 21 de out de 2020.

TURCI, Érica. Escravidão no Brasil – Escravos eram base da economia colonial e imperial. Educação Uol. Disponível em: <<https://educacao.uol.com.br/disciplinas/historia-brasil/escravidao-no-brasil-escravos-eram-base-da-economia-colonial-e-imperial.htm?cmpid=copiaecola>> Acesso em 19 de out de 2020.

TURCI, Érica. História da escravidão – Exploração do trabalho escravo na África. Educação Uol. Disponível em: <<https://educacao.uol.com.br/disciplinas/historia/historia-da-escravidao-exploracao-do-trabalho-escravo-na-africa.htm?cmpid=copiaecola>> Acesso em 19 de out de 2020.

TUROLLA, Rodolfo. História dos direitos trabalhistas. Politize! 2017. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/direitos-trabalhistas-historia/>> Acesso em 20 de out de 2020

UNICEF. Paraguai: 440 mil crianças trabalham para sobreviver. Galo Vermelho, 2014. Disponível em: <<https://vermelho.org.br/2014/11/20/paraguai-440-mil-criancas-trabalham-para-sobreviver/>> Acesso em 19 de out de 2020.

VASCONCELOS, Beatriz. O escravo como e o escravo como animal: da Roma antiga ao Brasil contemporâneo.

VENOSA, Silvio de Salvo, Direito Civil: Responsabilidade Civil. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2015. Revista UFG / Julho 2012 / Ano XIII nº 12. Disponível em: <https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/694/o/12_15.pdf> Acesso em 05 de nov de 2020.

VIDIGAL, Luciane. Sem descanso, aposentados trabalham para sobreviver. Estado de Minas, 2016. Disponível em: <https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2016/05/01/internas_economia,758083/sem-descanso-aposentados-trabalham-para-sobreviver.shtml> Acesso em 19 de out de 2020.

VIEIRA, Andrea. Responsabilidade Civil. Jus.com, 2019. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/71679/responsabilidade-civil>> Acesso em 27 de out de 2020.