

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

WENINGHTA MIKAELLA BEZERRA DA SILVA ROLIM

**ANÁLISE DA REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS SOFRIDOS DECORRENTES
DE ACIDENTES DE TRABALHO OU DOENÇAS OCUPACIONAIS EM SERVIÇO
ANÁLOGO À CONDIÇÃO DE ESCRAVO COM A RESTRIÇÃO LEGAL DA
TARIFAÇÃO NA RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR**

Recife
2019

WENINGHTA MIKAELLA BEZERRA DA SILVA ROLIM

**ANÁLISE DA REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS SOFRIDOS DECORRENTES
DE ACIDENTES DE TRABALHO OU DOENÇAS OCUPACIONAIS EM SERVIÇO
ANÁLOGO À CONDIÇÃO DE ESCRAVO COM A RESTRIÇÃO LEGAL DA
TARIFAÇÃO NA RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR**

Monografia apresentada à Faculdade Damas da
Instrução Cristã como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Msc. Fábio Menezes de Sá Filho

Recife
2019

Catálogo na fonte
Bibliotecário Ricardo Luiz Lopes CRB/4-2116

R748a Rolim, Weninghta Mikaella Bezerra da Silva.
Análise de reparação por danos morais sofridos decorrentes de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais em serviço análogo à condição de escravo com a restrição legal da tarifação na responsabilidade do empregador / Weninghta Mikaella Bezerra da Silva Rolim. - Recife, 2019.
65 f.

Orientador: Prof. Dr. Fábio Menezes de Sá Filho.
Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia - Direito) – Faculdade Damas da Instrução Cristã, 2019.
Inclui bibliografia.

1. Tarifação. 2. Dano moral. 3. Trabalho escravo. I. Sá Filho, Fábio Menezes de. II. Faculdade Damas da Instrução Cristã. III. Título

340 CDU (22. ed.)

FADIC (2019.2-377)

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

WENINGHTA MIKAELLA BEZERRA DA SILVA ROLIM

ANÁLISE DA REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS SOFRIDOS DECORRENTES
DE ACIDENTES DE TRABALHO OU DOENÇAS OCUPACIONAIS EM SERVIÇO
ANÁLOGO À CONDIÇÃO DE ESCRAVO COM A RESTRIÇÃO LEGAL DA
TARIFAÇÃO NA RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR

Defesa Pública em Recife, de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA:

Presidente:

Examinador (a):

Dedico este trabalho a minha família, especialmente a minha mãe, aos meus professores, os quais contribuíram para a minha formação de pensamento e a todos que de alguma forma possam ser beneficiados com este estudo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, que foi minha dupla, me guiou sabiamente na conclusão deste trabalho e me proporcionou paciência e sabedoria para finalizar o curso de Direito com bastante dedicação.

A minha mãe e meu padrasto, Alaide e Carlos, que jamais pouparam esforços e acreditaram na minha capacidade, me apoiando e dando todo o suporte necessário para que eu pudesse caminhar e chegar ao fim desta jornada.

Aos meus filhos de quatro patas, Bob e Malu, que foram grandes companheiros durante as madrugadas que passei escrevendo este trabalho.

Ao meu pai e meu irmão, Maxwell e Bruno (*in memoriam*), que não estão mais aqui, mas sempre estiveram presentes em meus pensamentos e trazer eles no coração fortificou a minha luta.

Ao meu amor e parceiro, que segurou toda a barra que foi lidar comigo nesses últimos meses com paciência e dedicação, sendo calma e confiança, mostrando acreditar em mim quando nem eu acreditava que daria conta.

Aos meus familiares, que sempre acreditaram no meu potencial e me deram forças para passar por cada dia dessa caminhada.

Ao melhor orientador, Fábio Menezes de Sá Filho, que é um exemplo de profissional, de pessoa, e foi um verdadeiro mestre, me ajudando e incentivando profissionalmente a dar o melhor de mim em tudo que eu fizer.

Ao professor de Orientação Monográfica, Ricardo Silva, que continuamente se mostrou atencioso e dedicado ao que escolheu para a vida, com exigência e presteza para que nós pudéssemos atingir o melhor neste trabalho.

Aos meus amigos pessoais por acreditarem em mim e entenderem minha ausência durante este tempo e aos de caminhada acadêmica, especialmente a Amanda Carvalho e Maria Sofia Ferraz, por estarem comigo, mesmo nos dias difíceis, me proporcionando momentos de descontração e discussões relevantes na construção da minha vida pessoal e profissional.

Aos funcionários da instituição, pelo suporte dado sempre que solicitado e aos meus professores de toda a graduação, pelos ensinamentos passados durante esses cinco anos, os quais me fizeram crescer profissionalmente e pessoalmente.

Por fim, a todos aqueles que direta ou indiretamente estão envolvidos na construção de cada fase da minha vida e acreditam na minha capacidade.

*“Lançai sobre Ele toda a vossa
ansiedade, porque Ele tem cuidado de
vós.”*

1 Pedro 5:7.

RESUMO

O presente trabalho busca analisar a constitucionalidade da tarifação a respeito dos danos extrapatrimoniais, mais precisamente dos danos morais elencados na CLT por meio da Lei nº 13.467/2017, nos casos em que envolver labor escravo contemporâneo no Brasil, considerando as tipicidades previstas no art. 149 do Código Penal, que classifica as formas de redução da pessoa à condição análoga à de escravo, inclusive definindo-as. Posteriormente, será analisado o meio ambiente de trabalho a partir de regramentos legais, o que inclui a Convenção nº 155 da OIT, sendo que a falta de prevenção dos riscos ambientais sem a consequente garantia patronal de um local seguro, saudável e decente pode ocasionar diversas dificuldades para o empregado, resultando inclusive em doenças ocupacionais ou acidentes de trabalho. Caso sofra alguma lesão por tal razão, é bastante provável que fique incapacitado profissionalmente ou até mesmo venha a óbito. Em seguida, será demonstrada a atualização da lista suja, que é onde se encontram as empresas que possuem histórico de exposição de seus funcionários a trabalho análogo ao de escravo, informando como tais entidades são punidas quando isto ocorre. Ademais, viu-se a responsabilização do empregador no que diz respeito ao acidente laboral e/ou às doenças ocupacionais, ser inconstitucional a norma inserida pela Reforma Trabalhista no respeitante à tarifação limitadora da indenização de dano moral, porquanto vincula o cálculo de pagamento ao último salário do empregado, em prejuízo aos princípios da isonomia, dignidade da pessoa humana e da reparação integral.

Palavras-chave: Tarifação. Dano moral. Trabalho escravo.

ABSTRACT

The present work seeks to analyze the constitutionality of tariffs regarding off-balance sheet damages, more precisely the moral damages listed in the CLT through Law No. 13,467 / 2017, in cases involving contemporary slave labor in Brazil, considering the typicalities provided for in art. 149 of the Penal Code, which classifies the forms of reduction of the person to the condition analogous to that of slave, including defining them. Subsequently, the working environment will be analyzed based on legal rules, including ILO Convention No. 155, and the lack of prevention of environmental risks without the consequent employer guarantee of a safe, healthy and decent place can cause several difficulties for the employee, including resulting in occupational diseases or work accidents. If you are injured for this reason, you are very likely to be professionally disabled or even killed. Then, the update of the dirty list will be demonstrated, which is where the companies that have a history of exposure of their employees to slave-like work are found, informing how such entities are punished when this occurs. In addition, the employer's liability with regard to the occupational accident and / or occupational diseases was seen to be unconstitutional the rule inserted by the Labor Reform regarding the limitation rate of indemnity for moral damages, since it binds the calculation of payment to the latter. employee's salary, to the detriment of the principles of equality, human dignity and full reparation.

Keywords: Charging. Moral damage. Slavery job.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	DO CONCEITO DE LABOR DECENTE PARA A OIT E DE TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NA LEGISLAÇÃO PENAL BRASILEIRA	14
2.1	Conceito de labor decente pela OIT	15
2.2	Dos tipos penais brasileiros de trabalho escravo contemporâneo.....	18
2.2.1	Labor forçado.....	19
2.2.2	Jornada exaustiva.....	21
2.2.3	Condições degradantes de trabalho	22
2.2.4	Servidão por dívida	23
2.2.5	Cerceamento do uso de qualquer meio de transporte.....	24
2.2.6	Vigilância ostensiva no local de trabalho	25
2.2.7	Obtenção de documentos ou objetos pessoais do trabalhador	25
2.3	Lugares comuns de resgate de obreiros em condição análoga à de escravo	26
3	DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DAS LESÕES OCUPACIONAIS	30
3.1	Meio ambiente do trabalho	30
3.2	Convenção nº 155 da OIT.....	33
3.3	Acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.....	35
4	DA RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR PELA PRÁTICA DE ESCRavidão CONTEMPORÂNEA E DA PROBLEMÁTICA LIMITAÇÃO DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.....	40
4.1	Da responsabilidade civil objetiva do empregador.....	41
4.2	Da responsabilidade civil subjetiva do empregador.....	44
4.3	Conceito de dano moral.....	45
4.4	Da constitucionalidade da tarifação legal na indenização por dano moral.....	49
5	CONCLUSÃO.....	57
	REFERÊNCIAS	60
	ANEXOS.....	63

1 INTRODUÇÃO

O crescimento econômico ligado ao meio de produção vem acompanhado de diversos agravos à saúde dos trabalhadores. Desde a exibição do clássico Tempos Modernos, de Charlie Chaplin, é perceptível o acontecimento de o trabalho trazer consequências à saúde dos indivíduos, sendo, portanto, algo antigo. Outro exemplo de degradação física e mental no labor, são as situações degradantes em que alguns obreiros são submetidos a viver no próprio meio ambiente de trabalho, lugar que deveria proporcionar higiene, segurança e todos os métodos preventivos de acidentes, conforme disposto na Convenção nº 155 da OIT, o que não ocorre em toda empresa.

A abordagem do trabalho em situação análoga à condição escrava no Brasil, mesmo na contemporaneidade, com a eliminação da escravatura, é de suma importância, pois o conhecimento do assunto não apresenta clareza para grande parte da sociedade, que vê a escravidão como algo passado e inexistente. Pode-se perceber uma enorme dificuldade nas situações de trabalho oferecidas em diversas empresas que possuem o ambiente de trabalho degradante e muitas vezes inabitável, tanto que, em consequência disto, vê-se muitos trabalhadores que são submetidos a laborarem nesse meio sofrendo com vários tipos de doenças advindas do serviço feito em situações precárias.

Além disso, cumpre esclarecer o conceito de trabalho decente pela OIT, que é de suma importância para que os obreiros em sua totalidade tomem conhecimento de seus direitos, no que diz respeito a trabalho digno, que ofereça qualidade em seu meio ambiente, segurança, equidade e boa remuneração, no objetivo de garantir um desenvolvimento social e econômico para o país.

O tema proposto é de grande relevância social e jurídica, porquanto, conforme é sabido, a extinção da escravatura ocorreu no dia 13 de maio de 1888, por meio da Lei Áurea assinada pela Princesa Isabel, mas trabalhos análogos à condição de escravo ainda existem no Brasil, em muitos setores, especialmente nos que demandam bastante produção, o que acarreta inúmeros acidentes de trabalho, desenvolvendo nas pessoas doenças ocupacionais.

Por isso, a discussão da tarifação sob a ótica da Lei nº 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista) é muito importante para o funcionário, uma vez que há a possibilidade de ferimento de princípios dispostos na CRFB/1988, tais como o da

dignidade da pessoa humana e igualdade, além de divergir de outros diplomas brasileiros, como é o caso da responsabilidade subsidiária prevista no Código Civil para determinadas situações.

No decorrer dos anos, a população passou a necessitar com mais frequência de emprego e o mercado de trabalho vem sendo bastante exigente e escasso, por isto a sociedade se submete a situações de labor desumano, sem garantia de segurança e higiene, colocando em risco sua saúde física e emocional, inclusive com a renúncia de direitos trabalhistas. Dessarte, é possível afirmar ser constitucional a tarifação criada pela Lei da Reforma Trabalhista a respeito da indenização por dano moral sofrido, em especial quanto àquele decorrente de acidente de trabalho ou doença ocupacional em serviço análogo à condição de escravo?

Ademais, é sabido que o dano moral é tratado com bastante delicadeza pela doutrina e jurisprudência brasileiras, porquanto é algo subjetivo relativo ao sentimento da vítima da lesão. Por esse motivo e levando em consideração que pode existir algum meio ambiente que proporcione labor em condição degradante, a responsabilização pela lesão sofrida deve ser atribuída ao empregador, obrigando-o a indenizar o trabalhador. Dessa forma, a base de cálculo da tarifação é vista por muitos doutrinadores e membros da classe da magistratura trabalhista como inconstitucional, em virtude de diversos artigos da CLT, após a Reforma Trabalhista, elencarem doze critérios para que a condenação fosse fixada, instituindo ainda o teto em até 50 (cinquenta) vezes o último salário contratual do ofendido, para que a reparação fosse estabelecida.

O trabalho tem como objetivo geral analisar a inconstitucionalidade da tarifação no que diz respeito à reparação do empregador de indenização por dano moral nas relações de trabalho em condição análoga a de escravo, além de especificamente buscar: apresentar o conceito atual de trabalho escravo; por outro lado, apresentar o conceito de trabalho decente pela OIT; conceituar os tipos penais para trabalho em redução análoga à de escravo que estão elencados no art. 149 do Código Penal; analisar a proteção ao meio ambiente do trabalho e as lesões ocupacionais, demonstrando o disposto na Convenção nº 155 da OIT sobre segurança do trabalhador; conceituar acidente do trabalho e doenças ocupacionais e demonstrar a responsabilização civil objetiva e subjetiva do empregador pela indenização por dano moral por acidente do trabalho ou doenças ocupacionais em

ambiente de trabalho que possui situação de escravidão contemporânea, onde não é oferecida segurança e outros pressupostos obrigatórios numa relação de emprego, bem como discutir a problemática da tarifação da indenização por danos morais baseada no salário do empregado nessa situação.

Para tanto, busca-se descrever o meio ambiente de trabalho degradante e o decente, bem assim, por meio de pesquisas, compreender o labor realizado de forma a prejudicar a saúde do trabalhador que resulta em acidentes de trabalho ou desenvolvem doenças ocupacionais e a configuração do desenvolvimento da prestação de serviços conforme o interesse patronal, sendo retratada a realidade em que os funcionários submetidos a este tipo de trabalho vivem.

No transcorrer do desenvolvimento do trabalho, primeiramente, encontra-se uma definição e exemplificação dos tipos penais, especificamente quanto ao trabalho em condição análoga à de escravo, por meio de estudo do art. 149 do Código Penal, como por exemplo a jornada exaustiva, servidão por dívida, entre outros. Além disso, será apresentada a título de conceituação a lista suja, que consiste em elencar e punir os empregadores que sujeitam seus empregados a prestação de serviço em condição análoga a de escravo.

Outrossim, sabe-se que a preservação do meio ambiente laboral é de suma importância para a saúde do trabalhador. Por esse motivo, no capítulo seguinte, é analisada a proteção ao meio ambiente de trabalho, com inclusão de explicação do disposto na Convenção nº 155 da OIT, apresentando os benefícios e malefícios oferecidos pelo empregador diante do local de prestação de serviços oferecido para o funcionário. A pesquisa em questão também conta com uma relação das lesões ocupacionais dos trabalhadores, correlacionando com os arts. 19, 20 e 21 da Lei nº 8.213/1991. Nesse mesmo capítulo, são apresentadas as consequências dos trabalhos feitos de forma irregular, ilícita e desprotegida desses empregados, expondo a situação precária em que eles se deparam durante o desenvolvimento das atividades, inclusive consideradas a condição de sujeição às ordens do tomador de serviços, o que gera muitas vezes doenças graves ocasionadas pela forma como a atividade é feita ou pelo meio ambiente em que esta é realizada.

Por fim, será demonstrada a responsabilidade objetiva e subjetiva do empregador nas situações de acidente de trabalho ou doenças ocupacionais e equiparações legais, quando este tiver dolo ou culpa, além de discutir a problemática

análise da constitucionalidade da limitação da indenização por dano moral, a partir do conceito deste, nas ocorrências de lesões ocupacionais sofridas pelo funcionário, levando em consideração doutrinadores que se manifestaram neste sentido.

2 DO CONCEITO DE LABOR DECENTE PARA A OIT E DE TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NA LEGISLAÇÃO PENAL BRASILEIRA

A despeito da abolição da escravatura, que ocorreu em 13 de maio de 1888, atualmente, ainda existem trabalhadores que não recebem pagamento pelos serviços prestados ou recebem um valor inferior ao salário mínimo.

Não obstante a exclusão dos senhores de engenho que submetiam os negros a trabalhos em condições teratológicas, moradias como a senzala ou castigos, tal qual ocorria na modalidade com uso de troncos de árvores (amarrando-os para posterior açoite), são inúmeros os relatos de empregados que têm sua vida habitual baseada em condição de labor escravo na contemporaneidade.

Dessa forma, é perceptível que pode haver uma associação de outros tipos penais durante a exploração de uma mão de obra em condição análoga à de escravo, a exemplo de imigração para outro local do país, quando o empregador busca alguém em uma determinada cidade, prometendo trabalho em um determinado local. Ao aceitar, o empregado é aliciado para prestar serviços em outro lugar, vivendo em situações precárias, tanto no labor quanto no momento de seu descanso.

Desse modo, percebe-se que, no século XXI, mesmo com a tecnologia e estágio avançado em que o Brasil se encontra, ainda há pessoas que, não conhecendo seus direitos ou, por muitas vezes, estarem bastante necessitadas de trabalho, se colocam à disposição de qualquer situação de labor oferecida, com o objetivo de conseguir alento para sua vida e de sua família, vivendo situações degradantes, precárias e que, várias vezes, geram como consequência, doenças que se perpetuam ou, nos piores casos, a morte.

Pensa-se em geral, então, que a escravidão é algo do passado, já erradicada do mundo. A realidade não é essa, pois milhões de pessoas continuam obrigadas a trabalhar em situações bárbaras e precárias, com recompensas insignificantes, incapazes de garantir sua própria subsistência.

O que ocorre é que a escravidão no passado teve o auxílio da violência mais ostensiva, como o sequestro de mulheres e crianças, a imposição a derrotados e vítimas de guerra, a cobrança de dívidas exorbitantes.

Atualmente, como a escravidão é proibida em todo o país, surgiram formas de dissimulação, causando efeitos menos escandalosos ou ostensivos, porém resultando na prática em formas muito semelhantes.

Assim, existem muitas maneiras de impedimento em relação ao trabalhador de exercer seu direito de escolher um trabalho livremente ou que abandone seu emprego quando julgar necessário ou conveniente. Sobre essa prática, trata-se de submissão a trabalho em condição análoga à escravidão.

2.1 Conceito de labor decente pela OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi fundada pelo Tratado de Versalhes em 1919, buscando promover justiça social, juntando-se à Organização das Nações Unidas (ONU) como agência especializada no ano de 1946. Seus representantes são o Governo, empregados e empregadores.

O trabalho decente foi criado pela OIT com o objetivo de oferecer oportunidades para homens e mulheres conseguirem obter emprego produtivo, adequadamente remunerado e buscando principalmente equidade e segurança, devendo ser exercido em condições de liberdade, a fim de garantir, assim, uma vida digna para todos os trabalhadores.

Como “oportunidade de emprego produtivo”, deve-se entender que é necessário ser assegurada, a todas as pessoas que querem prestar serviço, a oportunidade de encontrar trabalho e efetivamente conseguir se manter por meio deste, beneficiando o obreiro com a obtenção de um nível financeiro razoável para a sua subsistência e de sua família. O exercício “em condições de liberdade” faz alusão ao fato de que o labor precisa ser livremente selecionado e deve haver o pleno direito do obreiro de participar de organizações sindicais. “Emprego em condições de equidade” demonstra a necessidade de tratamento justo e equitativo aos funcionários, em que deve haver respeito pelas diferenças e repúdio pelas discriminações, além de ajudar na conciliação entre trabalho e família. O conceito de “emprego em condições de segurança” reflete na questão da tutela à saúde dos labutadores, bem como sua proteção social. Em último momento, a definição de “emprego em condições de dignidade” implica o respeito aos funcionários e a probabilidade de participação nas decisões relativas às qualidades do labor.

O trabalho decente é um elemento muito importante para a superação de pobreza, diminuição de desigualdades sociais no mundo, garantia da democracia e desenvolvimento sustentável de boa qualidade, sendo um conceito fundamental para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) elencados pelas ONU, principalmente a ODS 8¹.

Além dos direitos sociais previstos nos arts. 70 e 90 da Constituição Federal de 1988 (CRFB/1988), na esfera das relações privadas profissionais, é assegurado ao prestador de serviço outros direitos fundamentais elencados no art. 5º da referida Constituição, que são: a promoção da igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres, as liberdades de pensamento, consciência, crença, expressão, informação, trabalho e locomoção, a inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem, bem assim a proibição do labor desumano ou degradante.

No objetivo de conseguir o avanço econômico e social mundial, o trabalho decente precisa ser o fundamento basilar dos comandos internacionais, nacionais e estaduais e municipais, cumprindo a diminuição da pobreza em nível extremo, promovendo assim uma igualdade social maior, buscando construir uma sociedade mais justa e protetiva. Nesse sentido, Ackerman aduz que tal situação tem por propósito:

[...] assegurar ao indivíduo não apenas uma melhoria das suas condições de trabalho, mas a segurança econômica, sem a qual a justiça social não poderá ser plenamente realizada. A segurança econômica, entretanto, não deve ser recebida no seu sentido estrito. [...] a segurança econômica não é considerada um fim em si mesma, mas como uma condição que permite fazer a edificação de um nível de bem-estar material garantido, com uma existência mais completa, mais rica e, principalmente, mais livre (ACKERMAN, 2012, p. 2).

No ano de 2006, mais precisamente no mês de julho, o trabalho decente obteve destaque quando o Conselho Econômico e Social da ONU advertiu as Nações Unidas a “apoiar e financiar programas e esforços de geração de emprego produtivo e colaborar na implementação do trabalho decente para todos”.

No Brasil, a OIT dá assessoramento em várias áreas de interesse, adimplindo projetos de cooperação técnica com o intuito de acabar ou diminuir com o trabalho infantil e o labor escravo, excluir qualquer tipo de discriminação, erradicar a desigualdade social, assegurar os direitos de pessoas deficientes ou com HIV,

¹ Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos.

estender a proteção com mecanismos de proteção social aos labutadores da economia informal, evitar ao máximo a ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais, bem assim fomentar mecanismos de diálogo social.

Outrossim, insta salientar que, atualmente, o território brasileiro ainda passa por sérias dificuldades no meio trabalhista, permanecendo, assim, as pessoas convivendo com formas de precarização das relações laborais, o que demonstra serem insuficientes as políticas públicas de combate ao trabalho forçado ou indigno, conforme registrado nas palavras de Oliveira (2011, p.85):

O Brasil padece, em pleno século XXI, de problemas endêmicos de geração de empregos, persistindo ainda práticas seculares de degradação do trabalho humano – a escravidão, o trabalho infantil e a diferença de salários entre homens e mulheres. Para implementar o conceito de trabalho decente previsto na OIT o Brasil necessita transpor questões arraigadas em práticas seculares.

Dessa forma, a OIT tem como objetivo o de extinguir a indecência quando existente nas relações laborais e garantir a todos os trabalhadores uma vida digna e justa, conforme é preconizado na conceituação de trabalho decente. Além disso, com a geração de empregos decentes, busca-se incentivar um crescimento econômico, de inovação, criatividade, oportunizando o funcionário a mostrar todas as suas qualidades e seus desempenhos de forma a beneficiar a sociedade com suas atividades profissionais.

Desse modo, o crescimento da economia social é consequência da existência de empregos decentes, não necessariamente relacionados a apenas uma boa remuneração, mas também a um emprego em que são oferecidas a segurança, liberdade e dignidade, bem como que suas atividades sejam elaboradas de forma justa, garantindo, assim, uma adequada vida profissional ao trabalhador.

2.2 Dos tipos penais brasileiros de trabalho escravo contemporâneo

O Direito Penal é uma parte do Direito Público, que busca assegurar, no campo criminal, os direitos sobre a vida ou outro bem jurídico do cidadão. Nas relações obtidas no âmbito trabalhista, ele também está presente, pois estas são

pautadas na pessoalidade do serviço prestado e na situação de subordinação, que o funcionário possui em relação ao empregador.

Assim, chega-se à conclusão de que o trabalho, em suas diversas manifestações, é a forma basilar da ampliação da sociedade, seja por meio de relações pessoais palpáveis, ou profissionalmente, considerando que o ser humano vai buscar seu próprio sustento com serviços prestados ao seu empregador. O laborador se torna, assim, muito importante para a produção e essencial para o aumento de lucros diários.

A subordinação a que o empregado se submete em face do empregador é algo que deve ser visto dentro do limite da lei, porém, não é o que ocorre em determinadas circunstâncias. Isso porque existem casos em que se acham presentes excesso de condutas ilegais e desenvolvimento de trabalho desumano, ocasionando o exagero na obtenção de lucros. Então, assim, há um índice alto de labor degradante, corroborando com a existência de serviço em condição análoga à escravidão.

Em meados de 1995, o Governo do Brasil foi um dos primeiros países a reconhecer mão de obra em condição análoga à da escravidão perante o território internacional, o que motivou a busca inclusive, de formas de acabar com essa prática no país.

Ocorre que, embora já tenha se passado bastante tempo de tal identificação, atualmente, é muito comum ouvir, por intermédio de diversos meios de comunicação, relatos sobre empresas dos diversos setores que se encontram envolvidas em acusações de trabalho em condição análoga à de escravo.

Apesar de as denúncias ocorrerem, não se pode falar do conhecimento total acerca de todas as companhias envolvidas nessa prática de crime, isto porque elas nem sempre são denunciadas, em virtude de grande parte dos funcionários que passam por esta situação degradante são cidadãos migrantes, analfabetos, ou indivíduos que estão em condição vulnerável, segundo o que é disposto nos estudos divulgados na revista Labor do Ministério Público do Trabalho (MPT) (BRASIL, 2013, p. 13).

O dispositivo que fala acerca da definição de condição análoga à escravidão é o art. 149 do Código Penal (vide anexo A), indicando como tal a submissão a trabalhos obrigados, ou jornada exaustiva, podendo ser por sujeição a qualidades degradantes de serviço ou restrição, por algum meio, da sua locomoção

por consequência de débito adquirido com o patrão ou preposto, causando, assim, um descumprimento as leis trabalhistas e ofendendo a dignidade humana do labutador.

Nessa esquelha, o Direito Penal deve garantir que a relação laboral entre empregado e empregador não resulte em crime. Assim, haverá a garantia dos bens jurídicos não apenas inclinados à criminalidade, mas, sim, em ambiente social que o trabalhador está exposto a riscos aleatórios e incontáveis em sua extensão.

Insta salientar, ademais, que a escrita do artigo descrito acima é recente, sendo modificado pela Lei nº 10.803, de 11 de dezembro de 2003, com o escopo de esclarecer de forma ampla como esse crime é feito. Porém, apesar da nova redação, encontram-se os mais diversos entendimentos, inclusive no sentido de que o crime só é cometido quando ocorre a restrição de ida e vinda do obreiro.

Partindo do que está descrito no art. 149 do Código Penal, conclui-se que o labor em condição análoga à escravidão pode-se dar de 4 maneiras, quando houver a) submissão do empregado ao labor forçado; b) jornada exaustiva; c) condições degradantes de trabalho; d) restrição de locomoção por dívida contraída; e) cerceamento do uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador; f) vigilância ostensiva no local de trabalho; e g) obtenção de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

2.2.1 Labor forçado

Uma das hipóteses de serviço em condição análoga à de escravo consiste no fato de o empregado, por ausência de vontade própria, ser submetido, de forma obrigatória aos afazeres de trabalho forçado, ou seja, labor este que ele não concorda em fazer, mas faz por submissão ao empregador.

O art. 2º da Convenção de nº 29 da OIT de 1930 (aprovada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957) menciona o “trabalho forçado ou trabalho obrigatório”, segundo o que dispõe a seguir: “1. Para os fins da atual Convenção, a expressão 'trabalho forçado ou obrigatório' indicará todo trabalho ou serviço mandado de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade”.

Seguindo a OIT, nenhum ser humano pode ser explorado no trabalho nem em qualquer outra esfera humana, em respeito aos direitos humanos.

Além disso, segundo o art. 2º da Convenção nº 29 da OIT, de 1930, o significado de trabalho obrigatório é aquele serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade. Atualmente, também é considerado trabalho forçado aquele em que o empregador mente para o trabalhador, informando que o trabalho será feito de uma forma, oferecendo condições de trabalho boas, e, na hora da prestação de serviço, ocorre de outra forma bem diferente.

Conceituando com amplitude, o trabalho forçado exige que o trabalhador seja coagido a prestar um serviço que ele não quer, ou ainda, permanecer trabalhando daquela forma por um longo período, atrapalhando sua saída do labor forçado. Neste viés, entende-se que esse tipo de coação pode se dar por três formas: a) coação moral; b) coação psicológica; ou c) coação física.

Na coação moral, o empregador, por meio de engano, aproveita-se das condições dos funcionários, que em diversas situações não estudaram, são analfabetos, não possuindo boas instruções sobre o contexto, envolvendo-os em dívidas, dificultando o desligamento da empresa, e deixando-o em situação pior do que estava quando era desempregado. Vê-se, nessa modalidade, o regime de servidão por dívidas, que é vedado pelo ordenamento jurídico. (GARCIA, s.d.)

Na coação psicológica, os empregadores abusam de seus poderes, usando a violência ou a grave ameaça, deixando vivo que os servidores não podem parar o serviço ou tentarem fugir, podendo por várias vezes colocar outros empregados na função de constranger qualquer manifestação contrária as vontades do empregador. (GARCIA, s.d.)

Na coação física, os empregados são submetidos a penas, apanhando, ou, muitas vezes, sendo assassinados, como forma de modelo para que outros empregados não tentem fugir ou parar o serviço. Ademais, outra forma de coação física é quando o empregador apreende os documentos do trabalhador, configurando repressão para que ele não deixe de prestar os serviços. (GARCIA, s.d.)

Portanto, trabalho forçado é aquele que possui o atributo de restrição de liberdade do empregado ou sua dificuldade na locomoção para deixar o local da prestação de serviço.

2.2.2 Jornada exaustiva

Atende-se por jornada exaustiva de trabalho aquela que o patrão reprime o funcionário a trabalhar fora das normas de sua categoria, contra sua pretensão e coibindo a liberdade de ir e vir.

Tal atributo alude a algo grave para a vida e saúde do servidor, pois quando se fala em jornada exaustiva, não está relacionando apenas a um cansaço diário habitual, causado por afazeres, culminando num esgotamento no fim do dia, e sim de um abuso no tempo da submissão do trabalhador nos serviços atribuídos pelo empregador, de forma contínua, colocando em risco assim, a saúde e o convívio social do trabalhador dentro e fora do ambiente profissional.

Muitos trabalhadores sofrem diariamente com o excesso na jornada de labor, e, ao fazerem críticas, são calhados pelos empregadores ou pela própria sociedade como folgados, que não querem trabalhar.

Algumas vezes, o descanso remunerado, posto pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não é respeitado, forçando o trabalhador a prestar serviços em um dia que por direito seu, era devido o repouso.

Em outras atividades específicas, para obterem a continuação no emprego, alguns obreiros passam muitas horas prestando um determinado serviço, perdendo completamente o convívio familiar e social, se privando de estudo, lazer e descanso.

Tal fato deve ser considerado crime, uma vez que a CLT dispõe que a jornada de trabalho diária não poderá passar de 8 (oito) horas, podendo ser prorrogada por mais 2 (duas) horas, se isto for acordado entre empregado e empregador, ou se for permitido no contrato coletivo de trabalho.

Os tribunais superiores já se manifestaram acerca dessa dificuldade, destacando que a cobrança habitual do alongamento na jornada de trabalho afronta a honra subjetiva do labutador, por isto, fica evidenciada ofensa à dignidade do servidor, restando caracterizado o dano moral.

Destarte, entende-se que jornada exaustiva se trata de um expediente desgastante, superior ao limite das horas extras, pondo em risco a integridade, convivência social, saúde psicológica e física do empregado.

2.2.3 Condições degradantes de trabalho

Segundo o que diz Melo (2003, p. 15), para apresentar as condições degradantes de trabalho, arrolam-se, acertadamente, péssimas qualidades de labor e de remuneração com restrições à autodeterminação do trabalhador. Posteriormente, oferecem-se como exemplos alguns casos em que são encontrados os serviços degradantes, tais quais: a intermediação fraudulenta do trabalho; a submissão a condições precárias laborais, seja pela falta do fornecimento de boa alimentação e água, ou pelo oferecimento deste de forma que não supre a necessidade humana; a existência de instalações sem condições de uso; o não provimento de equipamentos de proteção individual; além do mais importante, qual seja, a não execução das leis trabalhistas no que dizem respeito a condições de labor, de forma a respeitar a dignidade e integridade do cidadão.

Já Capez (2009, p. 346) relaciona condições degradantes de trabalho a condições subumanas, enquanto Prado (2008, p. 64) equipara condições degradantes a condições aviltantes.

Segundo Nucci (2008, p. 691), para se considerar que há condições degradantes de trabalho, é preciso que o laborioso seja submetido a um cenário humilhante de trabalho, mais compatível a um escravo do que a um ser humano livre e digno. Segue afirmando que tudo será resolvido conforme o bom senso, podendo o juiz usar as leis trabalhistas e fixar as condições mínimas.

Dessa forma, é notório que o que determina o acontecimento de trabalho em condições degradantes é a desumanização dos trabalhadores, assemelhando-os a uma coisa ou um bem.

Não se pode elencar uma lista de violações que possa indicar quando há ou não a presença de qualidades degradantes, pois isto é definido por um conjunto de abusos, e o que isto produz em termos de insulto à dignidade da pessoa humana, levando ou não o ser humano a ser igualado a um bem, tornando isto algo ilícito.

Por isso, sendo definidos os elementos e comprovada a instrumentalização do empregado, pode haver o significado de condições degradantes de trabalho como condições impostas pelo empregador, fazendo a vontade do prestador ser cerceada ou anulada, prejudicando sua liberdade e o

submetendo a situações de serviço desumanas, negando assim os direitos mínimos constantes na legislação vigente.

Dessa forma, condição degradante de trabalho consiste, em resumo, na precariedade proposta pelos empregadores em locais de afazeres e descanso aos seus empregados, que, sendo enganados, vão laborar em um local com uma promessa de serviço digno, e são aliciados a trabalharem em locais degradantes, sem qualquer estrutura para manter um ser humano.

2.2.4 Servidão por dívida

Servidão por dívida consiste em o empregador ou contratante oferecer um adiantamento ao trabalhador, que será descontado de seus futuros trabalhos. Porém, tal valor raramente cobre as despesas diárias que lhe são cobradas e ainda é inferior ao valor da dívida contraída antecipadamente.

Desse modo, como o empregador costuma cobrar por todo tipo de despesa, tais como alimentação, residência, entre outras, a dívida feita nunca poderá ser paga. Ao contrário, muitas vezes, o montante só faz aumentar, dificultando o prestador de serviços a cumprir com suas obrigações perante seu empregador, restando impossível o seu desligamento da empresa, podendo, inclusive, tal ônus passar para seus descendentes, isto porque, de acordo com a OIT, há registros de casos de dívidas que obrigaram o trabalho escravo a 8 (oito) gerações de uma família.

Tal prática é mais frequente no Sul da Ásia e na América Latina, onde tem como vítimas pessoas mais humildes, pobres, geralmente analfabetas, que não tem qualquer conhecimento sobre seus direitos, sendo, por isto, facilmente enganadas e forçadas a se resignar.

Sendo assim, servidão por dívida é um meio de trabalho análogo ao de escravo que começa pequena e discretamente, muitas vezes proposta pelo próprio empregador, e vai se alastrando com o tempo, resultando numa dívida impossível de ser paga.

2.2.5 Cerceamento do uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador

O cerceamento do uso dos meios de transportes incide no fato de ter um determinado bloqueio na liberdade que o servidor deveria ter de ir e vir, que o seu empregador impõe com o intuito de retê-lo no local de trabalho.

Dessa forma, vê-se que tal conduta significa prender o labutador na sede de labor, não oferecendo para ele o alvedrio de ir em sua casa, obter convívio com sua família ou amigos, ou mesmo de possuir lazer e descanso, direito que lhe é assegurado e não é cumprido, ocasionando crime tipificado no art. 149 do Código Penal.

Tal restrição pode ser analisada de diversas formas. Uma delas, ocorre quando o patrão coíbe a saída do labutador da sua sede de prestação de serviços para que o mesmo, fora do alcance de suas visões, não consiga obter esclarecimento sobre os erros a respeito da forma de trabalho a que está sendo submetido. Por isso, tolhendo a liberdade do empregado, significa dizer que o empregador estará também restringindo seu conhecimento.

Outra forma de análise dessa conduta ilícita consiste em dizer que a restrição ocorre porque o objetivo do empregador é conseguir mais servidores para o trabalho oferecido, e, com a saída de seus trabalhadores, é possível que haja conhecimento da população, fora do local de prestação de serviços, de como são as condições propostas, e, desta forma, haverá rejeição no convite de emprego, ou, em piores situações, fiscalização e fechamento da empresa.

Por isso, percebe-se a restrição do funcionário no local de trabalho, que fica longe de seus familiares e de sua casa, muitas vezes sob a promessa de que terá um dia de descanso para estar com sua família, e os não obtê-lo, os empregadores explicam falaciosamente que precisarão de sua mão de obra na data específica e muitas vezes até oferecem remuneração pelo serviço do dia, contraprestação esta que nunca é percebida pelo funcionário.

2.2.6 Vigilância ostensiva no local de trabalho

Outra configuração de labor em condição análoga à de escravo tipificado no art. 149 do Código Penal ocorre quando o empregador, passando dos limites estabelecidos, coloca vigilância exagerada e ostensiva no local de trabalho dos seus funcionários, como meio de observar qualquer conduta adversa à exigida a ele por

seu empregador, o que pode ser feito mediante uma pausa durante as atividades laborais para descansar.

Essa vigilância muitas vezes é realizada por outros funcionários de confiança, sendo a escolha do empregador, que, se aproveitando da função, ofende os labutadores, coibindo e punindo qualquer comportamento contrário ao que ele está sendo obrigado a fazer.

Ademais, quando fica reconhecido que tal trabalhador realmente não está sendo de bom proveito para a empresa, pois não está fazendo suas atividades da forma requerida pelo seu patrão, o que o faz passar por humilhação na frente de seus colegas, além de receber determinadas punições sem amparo legal.

2.2.7 Obtenção de documentos ou objetos pessoais do trabalhador

A obtenção de documentos do empregado feita pelo empregador também é um meio de condição de trabalho análoga à de escravo, pois, fazendo isto, ele está se apoderando dos documentos e impedindo o labutador de conseguir o seu desligamento da empresa.

Isso ocorre porque, para conseguir outro emprego, o funcionário precisa de seus documentos, e, com o objetivo de retê-lo no local de prestação de serviços, seu empregador tolhe o seu acesso a eles, obrigando o prestador de serviços a continuar laborando para ele.

Muitas vezes, quando o empregado solicita a entrega de seus documentos, o empregador afirma que precisa estar sob posse dele, para eventual mudança de cargo ou possível aumento de remuneração, iludindo assim o funcionário e impossibilitando sua saída da empresa.

Dessa forma, nota-se que há uma proibição ao empregado de procurar outro lugar para trabalhar, e buscar a melhora de vida de sua família, cerceando assim sua liberdade, uma vez que ele está preso à determinada empresa, por não possuir livre acesso aos seus documentos pessoais.

2.3 Lugares comuns de resgate de obreiros em condição análoga à de escravo

Mesmo após mais de 1 (um) século desde o nascedouro das leis primitivas de combate à escravidão, o Brasil continua historiando dados elevados de

labutadores reprimidos a espécies comparáveis ao trabalho escravo. De 1995 a 2016, mais de 50 (cinquenta) mil pessoas foram resgatadas, de acordo com informações divulgadas pelo MPT. Assim, ao longo desses 22 (vinte e dois) anos, percebe-se que, em média, 6 (seis) pessoas foram libertadas por dia no Brasil (BORGES, 2018).

Tais dados dimensionam o problema que continua existindo no País e demonstram a necessidade de uma série de leis que dariam amparo aos direitos trabalhistas, além de reprimir exemplarmente corporações e demais pessoas que desrespeitem a respectiva legislação. Uma das formas mais típicas e ativas no combate ao labor escravo é a denominada lista suja.

A lista suja, que teve início em 2004, não só identifica patrões que utilizam a mão de obra de trabalhadores em condições análogas à de escravo, como também facilita o serviço dos auditores fiscais do trabalho que os pune com aplicação de multas e inspeções por 2 (dois) anos. Outrossim, os empregadores contidos na lista têm mais dificuldades de conseguir crédito de instituições financeiras e de oferecer serviços ou vender produtos por serem corporações envolvidas com o trabalho escravo.

Periodicamente, auditores fiscais do trabalho concretizam ações em que aferem as condições de trabalhadores em fazendas, fábricas e obras. Ao se depararem com irregularidades que confrontam a CLT, além de outros regramentos, inclusive tratados internacionais sobre Direito do Trabalho que o Brasil assinou, é possível que tais profissionais realizem a autuação dos respectivos empregadores.

O que acontece posteriormente é um procedimento administrativo trabalhista, quando a empresa pode defender-se em 1ª (primeira) e 2ª (segunda) instâncias. Se a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho identificar reincidência na infração – como condição análoga ao trabalho escravo – será determinado o pagamento de multa para a empresa, e seu nome será adicionado na lista.

Por causa da visibilidade necessária para esses fatos e da penalização atribuída, a lista suja tem sido discutida judicialmente nos derradeiros 14 (quatorze) anos. Analisada como uma política de Estado clássica pela ONU e pela OIT, a lista suja tem passado por diversos e contínuos assaltos de entes representativos de esferas como o agronegócio e a construção civil, que apostam na extinção da medida judicialmente. Recentemente, o próprio Governo Federal investiu no

enfraquecimento da referida lista, com a edição da Portaria nº 1.129/2017 do então Ministério do Trabalho, que conferiu empecilhos à sua publicação. Antes disso, o Governo Temer já tinha se recusado a noticiá-la mesmo após decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), quando foi declarada a constitucionalidade dos atos jurídicos que criaram a lista suja. A esse respeito, esclarece Borges (2018) que tal problemática pode ser vista da seguinte forma:

O vaivém da lista suja e as mudanças na legislação enfraquecem a política nacional de combate ao trabalho escravo. A insegurança jurídica compromete o trabalho dos órgãos de fiscalização, e isso explica em parte a queda vertiginosa das operações de resgate nos derradeiros anos. A resistência de alguns setores problemáticos sob o aspecto do uso de mão de obra escrava apenas reforça a importância da manutenção de um instrumento como a lista suja, para que essas pessoas sejam libertadas de condições subumanas às quais são submetidas por seus empregadores.

A quantidade de fiscalizações do Grupo de Trabalho de Combate ao Trabalho Escravo, responsável por encontrar abusos e liberar obreiros, se encurta a cada ano. Segundo dados conseguidos pelo portal de notícias G1, por meio da Lei de Acesso à Informação, em 2017, houve o menor número de intervenções do conjunto desde que foi criada a lista suja, em 2004, consistindo somente em 88 (oitenta e oito) fiscalizações durante todo o ano.

Do mesmo modo, também em 2017, foi observado o menor número de trabalhadores resgatados em circunstância análoga à escravidão, desde 1998, sendo de apenas 341 (trezentos e quarenta e um) cidadãos, o que importa num declínio de 61,5% (sessenta e um vírgula cinco por cento) se comparado ao ano anterior, 2016. Em 2007, mais ou menos 6.000 (seis mil) pessoas foram resgatadas, ou seja, em 10 (dez) anos, a quantidade de labutadores resgatados caiu 95% (noventa e cinco por cento), o que poderia aparentar um declínio da prática abusiva, mas, na verdade, a fiscalização foi que diminuiu.

Por outro lado, com a suspensão da Portaria nº 1.129/2017, em voto da relatoria da Ministra Rosa Weber, por violar a Constituição, a publicação da lista suja ficou autorizada para acontecer semestralmente e a cargo do extinto Ministério do Trabalho. Porém, em janeiro de 2018, a Associação Brasileira de Incorporadoras Imobiliárias (ABRAINC) entrou com uma segunda ação junto ao Supremo para proibir a publicação da lista suja prevista na Portaria Interministerial dos até então Ministérios do Trabalho e Previdência Social e da Mulher, Igualdade Racial e

Direitos Humanos (MTPS/MMIRDH) nº 4 de 2016. Na ADPF nº 509, a ABRAINIC diz que a publicação da lista só encontraria regulamentação por meio de uma lei específica, e não deveria ser por uma portaria.

Na referida Portaria nº 1.129/2017, que se encontra suspensa, o governo brasileiro condicionou o resgate de trabalhadores apenas a situações em que houvesse cárcere privado da vítima com vigilância armada, passando a ser irrelevante a situação em que a vítima fosse encontrada. Tal característica bateu de frente com o art. 149 do Código Penal, que, conforme dito anteriormente, assegura que o trabalho escravo contemporâneo pode ser configurado, exemplificativamente, por exposição a condições degradantes em que os trabalhadores são encontrados, ou por realizar jornada exaustiva de trabalho.

De acordo com a Ministra do STF, Rosa Weber, responsável pela suspensão daquela portaria, e a então Procuradora-Geral da República, Raquel Dodge, que é especialista em tal tema, a escravidão contemporânea não consiste apenas no cerceamento de liberdade, mas também é definida pela ausência de reconhecimento de tratamento com dignidade em face do trabalhador por parte do empregador. Tal fica mais ainda caracterizado quando ele é transformado em instrumento descartável de trabalho, não havendo o mínimo de respeito aos seus direitos fundamentais, colocando-se em risco sua saúde e segurança.

No mesmo ano, uma nova portaria substituiu a suspensa, sendo esta a de nº 1.293/2017. A nova redação volta a respeitar a definição de escravidão contemporânea conceituada na legislação, mais precisamente no art. 149 do Código Penal, diferentemente da suspensa, reafirmando também os procedimentos de resgates nos últimos anos e garantindo a publicação da lista suja.

Na atualização mais nova de tal lista, maior número de labor escravo pode ser encontrado em obras da construção civil, áreas de mineração, fazendas, oficinas de costuras e no garimpo.

A esse mesmo respeito, pode ser dito que “a lista suja vai contra o trabalho escravo, mas, além disso, é um instrumento de gerenciamento de risco para atividade econômica brasileira, pois nenhuma pessoa tem vontade de se associar a empresas que utilizam trabalho análogo ao de escravo” (SAKAMOTO *apud* COSTA, 2015).

Sendo assim, como já visto anteriormente, a medida provoca diversos debates e levantamento de opiniões distintas no Brasil, despertando controvérsia principalmente entre os empregadores que têm seus nomes divulgados na relação.

3 DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DAS LESÕES OCUPACIONAIS

O meio ambiente alcançou ênfase na CRFB/1988, pois tal texto o qualificou como bem de uso comum do povo e importante à saudável qualidade vitalícia da população, atribuindo a todos seu amparo e proteção, para os existentes, nascituros e inclusive aos concepturos. Deu vestes de direito fundamental ao meio ambiente, uma vez que o *caput* do art. 5º da CRFB/1988 garante o direito à vida, inclusive à vida sadia, ao acrescentar o art. 225 na referida Carta.

Ademais, cumpre registrar ser um direito fundamental, condito na camada dos direitos de terceira geração – como modelo do que preconiza o princípio da fraternidade -, é também classificado como direito difuso (conforme o art. 81, parágrafo único, I, Lei nº 8.078/1990).

3.1 Meio ambiente do trabalho

O meio ambiente do trabalho, como observado, tem caráter dúplice quanto aos destinatários de seu abrigo. Prontamente, é aceito como interesse ou direito coletivo, percebido como transindividual de natureza indivisível de que seja titular grupo, conjunto ou classe de pessoas conectadas entre si ou com a parte adversa por uma relação jurídica basilar (art. 81, parágrafo único, II, CDC); mediatamente, porém, abarca toda a coletividade não identificada, sendo, por isso, caracterizado como interesse ou direito difuso.

O conceito de meio ambiente é partido em 4 (quatro) partes, para fins didáticos: meio ambiente propriamente dito (físico ou natural), meio ambiente cultural, meio ambiente artificial e meio ambiente do trabalho.

O meio ambiente do trabalho encontra sua definição na CRFB/1988, significando o conjunto de situações existentes no âmbito de trabalho, atinentes à qualidade de vida do labutador (artigos. 7º, XXII, e 200, VIII, CRFB/1988). Na doutrina, acha-se o seguinte conceito de Fiorillo (2003, p. 22/23):

O lugar que as pessoas exercem suas atividades laborais, com remuneração ou sem, onde o equilíbrio encontra base na salubridade do meio e na carência de agentes que afetem a incolumidade físico-psíquica dos obreiros, independente da qualidade que assumam (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.

Em se tratando de segurança no meio ambiente laboral, muitos elementos são considerados, tais como: pessoas, máquinas e equipamentos, relações interpessoais e organização do trabalho.

A condição do meio ambiente do labor é condicionada à inexistência ou minimização de vários riscos ocupacionais. Então, para a eficácia do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho tranquilo e profícuo, é necessário o ânimo para exclusão de situações ruins e que ameaçam de alguma forma o bem-estar do labutador. Os danos físicos, provocado por maquinários, trabalho em lugares altos, trânsito, danos químicos ou biológicos, referentes a inflamáveis ou gases tóxicos e contaminação orgânica ou animais peçonhentos, respectivamente, podem ser mencionados como riscos ocupacionais. Há, ainda, um grupo de risco anexo a fatores psicossociais, em que é oferecido como exemplo a jornada exaustiva de trabalho, o assédio, sendo sexual ou moral e, inclusive a violência urbana.

Com o aparecimento da CRFB/1988, mesmo com a adiantada e precursora presciência do direito a um meio ambiente de trabalho seguro, saudável e decente, de acordo com os arts. 200, VIII, e 225, o Constituinte sustentou a previsão dos retrógrados adicionais propostos a compensar financeiramente o trabalhador que era exposto a danos ocupacionais, como uma forma de desestimular o abuso de mão de obra em ambientes danosos, vide, neste sentido, o art. 7º, incisos IX, XVI e XXIII, do mesmo diploma normativo.

Dessa forma, vê-se que seria conflitante o fato de a CRFB/1988 garantir o direito fundamental a um meio ambiente do trabalho seguro e, ao mesmo tempo, estipular adicionais que apoiam a “compra” da integridade física, do bem-estar, da saúde e até mesmo da vida social do trabalhador, sem qualquer busca por exclusão dos riscos ocupacionais.

A presciência de referidos adicionais remuneratórios no ordenamento jurídico brasileiro mostra a cultura arraigada no país de monetização do dano ocupacional. E essa cultura decorre da conduta da classe empresarial e também da trabalhadora.

Em relação ao empregador, ao invés de envidar valores na idealização e preparo empresarial para exclusão ou minimização do risco no ambiente de trabalho, na maioria das vezes, vislumbra-se como mais lucrativo ao próprio interesse empresarial a compensação com adicionais legais (adicional de

insalubridade, de periculosidade, de horas extras, noturno, entre outros), devido ao baixo custo destes relacionados ao alto consumo de tempo e de recursos humanos, bem como de materiais na atividade preventiva.

Ademais, o empregador se vale inclusive da ausência de eficiência do Poder de Polícia do Estado, além da morosidade da Justiça do Trabalho em relação às cobranças ou ao reconhecimento como devido em face dos adicionais legais, fato que comprova ainda mais o determinado benefício econômico da monetização do risco ocupacional.

Já em relação ao trabalhador, percebe-se no exercício das denúncias ao Ministério do Trabalho e ao respectivo órgão do Ministério Público, além das habituais ações perante a Justiça do Trabalho, que a ampla queixa dos funcionários reclamantes abrange o fato de não terem auferido o devido adicional remuneratório compensatório quando inseridos em ambiente gravoso.

É nítida, assim, a visão de uma cultura materialista advertida pelo caminho do empregado e do empregador, em que aquele muitas vezes busca na tutela laboral resultados financeiros imediatos, como uma conformação paliativa para a superação dos escassos salários, sem qualquer preocupação com a sua própria saúde e a integridade física, no exato instante em que presta o serviço. A preocupação só aparece depois quando instalada está a respectiva doença.

Dessarte, nota-se diariamente no mundo laboral a intencional manutenção dos ambientes insalubres, perigosos, exaustivos ao labutador. Restam algumas vistorias em setores econômicos de atividades com risco intrínseco, a exemplo das atividades realizadas em construção civil, carvoejamento, frigorífico, ou vistoria em setores de atividade caracteristicamente urbana com jornadas de trabalho cansativas, como confecções têxteis, telemarketing e instituições financeiras, para se presenciar a assustadora realidade brasileira, de notória compra – a preço baixo, frise-se – do ajustamento físico e intelectual e da vida social do funcionário.

Outrossim, insta salientar que, no escopo de breçar essa decidida monetização dos riscos ocupacionais e da vida social extralabor do obreiro, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) vem concretizando jurisprudência até mesmo no sentido da reparação ao trabalhador quando prejudicada sua saúde e sobretudo seu andamento de vida social: o chamado dano existencial.

Via de regra, as indenizações relacionadas a dano existencial são deferidas de acordo com os arts. 5º, X, da CRFB/1988, bem como 186, 187 e 927 do Código Civil, quando apurado desleixo do empregador em extinguir ou diminuir os agentes perigosos e insalubres no ambiente de trabalho, assim como – e de forma mais comum - quando percebido no preparo empresarial a dificuldade de livre exercício de seus repousos em relação ao trabalho com o conseqüente convívio do obreiro em sociedade, fazendo com que o prive do lazer, de estudos, de atividades afetivas em família ou com amigos, religiosas ou alguma outra de índole pessoal.

3.2 Convenção nº 155 da OIT

A Convenção nº 155 da OIT trata da segurança e saúde do labutador e o meio ambiente de trabalho no qual ele presta serviço, definindo seus princípios e normas.

Primeiramente o texto da referida convenção demonstra a necessidade do desenvolvimento, no âmbito do Estado membro – contando com a participação de organizações de trabalhadores e empregadores em sua preparação –, de uma política nacional sobre saúde e segurança dos funcionários e o meio ambiente a ser tutelado com relação à atividade profissional em âmbito nacional, inclusive pelas empresas.

A referida convenção objetiva prevenir os acidentes ocupacionais e os danos à saúde que resultarem do labor, ou seja, que estejam relacionados com a atividade profissional realizada, ou se manifestarem durante o trabalho, diminuindo razoavelmente as causas dos riscos essenciais ao meio ambiente de trabalho.

Tal fato relacionado à segurança e saúde dos trabalhadores e ao meio ambiente laboral necessitará ser verificado, em intervalos adequados, de forma generalizada ou em determinados setores da empresa, objetivando a identificação das principais dificuldades e problemas, buscando elaborar mecanismos diligentes para resolvê-los, determinando a ordem de prioridade das medidas que for preciso seguir e, em conseqüência disto, avaliando os resultados.

O gerenciamento de aplicação das leis e dos regulamentos relacionados à higiene, à segurança e ao meio ambiente laboral assegura-se por um sistema de inspeção das leis ou dos regulamentos.

De acordo com as condições nacionais, todo trabalhador necessitará ser protegido, de danos à saúde previsíveis, o que permitirá, portanto, caso seja necessário, interromper sua atividade laboral por considerar, por razões admissíveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde.

Dessa maneira, poderá ser exigido dos patrões que, de maneira aceitável, garantam que os locais de prestação de serviço, o maquinário, os equipamentos, as operações e os processos que se encontrarem sob seu comando são seguros e não oferecem risco algum para a segurança e a saúde dos obreiros.

À medida que seja necessário, os patrões precisarão fornecer roupas e equipamentos de proteção adequados, buscando prevenir, de acordo com o que estiver ao seu alcance, os riscos de acidentes ou de danos para a saúde. Além disso, quando houver mais de uma empresa com serviço a ser prestado no mesmo local, elas têm o dever de colaborar com as implantações de medidas presentes em tal convenção, buscando inclusive garantir, quando necessário, formas seguras, saudáveis e decentes de resolver situações de urgência e quando houver acidentes do trabalho.

A colaboração dos patrões e de seus funcionários ou seus representantes é essencial nas medidas de organização, ou outras que forem adotadas para a aplicação dos arts. 16 a 19 da referida convenção. Além disso, medidas de higiene e segurança do trabalho não devem ser custeadas pelos obreiros, mas pelos seus patrões.

Ademais, insta salientar que algumas disposições da Convenção nº 155 da OIT já estavam presentes no Direito Brasileiro antes da vigência da CRFB/1988 a partir das normas regulamentadoras (NRs), aprovadas pela Portaria nº 3.214/1978, e pela Lei nº 6.514/1977, que alterou os capítulos da CLT relacionados à segurança e medicina do trabalho.

A exemplo disso, a partir da alteração de 1977, o art. 158 da CLT já dispunha a respeito da cooperação e participação do trabalhador em relação à sua saúde, devendo ser observado que este assunto também é previsto em tal convenção. Ademais, a legislação brasileira também regulou sobre a obrigação quanto ao provimento gratuito de equipamento de proteção individual apropriado a prevenir os riscos da atividade, disposto também no art. 16, item 1, do referido tratado internacional. Igualmente, cabe ressaltar a existência de se deflagrar a probabilidade de greve por descumprimento das condições mínimas de tutela do

meio ambiente de trabalho, o que já era assegurada nas NRs nº 9, 10 e 22 (COLNAGO et al., 2014, p. 238-239).

3.3 Acidentes de trabalho e doenças ocupacionais

O acidente de trabalho tem definição legal nos arts. 19, 20 e 21 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Em razão da ausência de norma especial usa-se o nome de acidente laboral o descrito, especialmente, no art. 19 da Lei nº 8. 213/1991, o qual assim o qualifica:

Art. 19 - Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Assim, de acordo com Costa (2003. p. 74), acidente de trabalho típico é o “acontecimento brusco, repentino, inesperado, externo e traumático, ocorrido durante o trabalho ou em razão dele, que agride a integridade física ou psíquica do trabalhador.”

Em relação ao acidente ser um acontecimento violento, tendo como consequência a geração de um grave estado na vítima, Castro e Lazzari, (2014, p. 589) completam com outras palavras que é da violência do evento que resulta a lesão corporal ou a perturbação funcional que torna o indivíduo incapaz, provisória ou definitivamente, ou lhe causa a morte. Dessa forma, o acidente de trabalho, para ser identificado, necessita acarretar lesão ao labutador. Dessa forma, se do acidente não for consequência uma lesão ao funcionário, não há integração à tipificação de acidente laboral. O conceito legal buscou definir o acidente com o escopo de resguardar o profissional acidentado.

Os doutrinadores, especialistas em acidente do trabalho, em sua maioria, conceituam que o acidente deriva de um acontecimento inesperado. Para Calleri, (2017, p. 48) “o fato causador do infortúnio é abrupto, ocorre durante curto lapso de tempo, embora seus efeitos possam acontecer tempos após”.

Dessa maneira, acidente do trabalho é o dano ocorrido pela prestação de serviços, em decorrência da atividade profissional desenvolvida pelo acidentado,

ocasionando incapacidade ou morte, havendo a necessidade de lesão corporal ou perturbação funcional.

Brandão (2006, p. 137 e 138) define o acidente-tipo conforme o exposto a seguir:

Trata-se de um evento único, subitâneo, imprevisto, bem configurado no espaço e no tempo e de consequências geralmente imediatas, não sendo essencial a violência, podendo ocorrer sem provocar alarde ou impacto, ocasionando, meses ou anos depois de sua ocorrência, danos graves e até fatais, exigindo-se, apenas, o nexo de causalidade e a lesividade.

Além da lesão ou perturbação funcional e do nexo de causalidade, é necessária a morte, a perda ou a redução temporária ou permanente da capacidade para o labor para que seja configurado o acidente do trabalho.

Nesse contexto, há a causalidade, que é o acidente de trabalho apresentando-se como um acaso, não provocado; a nocividade, o que significa dizer que tal acidente precisa ocasionar uma lesão corporal, perturbação física ou mental; a incapacitação, em que o funcionário, em decorrência do acidente, perde sua capacidade laborativa, ficando impedido de trabalhar; e o nexo etiológico, que é a relação entre o dano sofrido pelo empregado e as atividades profissionais praticadas por este.

Os efeitos que causam os danos advindos do acidente do trabalho são geralmente imediatos e o acontecimento em si é facilmente identificável, tanto em relação ao lugar que ocorreu quanto no que diz respeito ao momento da lesão, diferentemente do que ocorre nas doenças ocupacionais.

A maioria dos acidentes e das doenças do trabalho poderia ser impedida com a implantação de medidas preventivas de infortúnios pelas empresas. Embora a norma exija do empregador a implantação de cuidados de higiene e segurança do trabalho e haja a determinação de ressarcimento por lesões ocasionadas, o número de acidentes é surpreendente. Essa surpresa é ainda maior, porque os 704 (setecentos e quatro) mil acidentes que ocorreram no ano de 2014, são somente os registrados pelo extinto Ministério do Trabalho e Emprego.

Dessa maneira, entre as evoluções da legislação brasileira, a CRFB/1988 é usada como fundamento para a defesa do empregado na solicitação de acidente de trabalho, conforme o disposto no seu art. 7º, XVIII.

Além das situações de acidente de trabalho, inclusive as equiparações previstas no art. 21 da Lei nº 8.213/1991, que serão exploradas mais adiante,

existem ainda as chamadas doenças ocupacionais, as quais são intituladas do trabalho ou profissional.

Inicialmente, cumpre esclarecer que o gênero doença ocupacional é aquela que desencadeia alterações na saúde do trabalhador, sendo ocasionadas por fatos que ocorreram no ambiente de trabalho em razão de alguma maneira pela atividade prestada.

Ademais, a doença ocupacional pode ser desencadeada por meio da exposição do funcionário a substâncias químicas, biológicas, radioativas, em situações que estariam acima do limite imposto pela lei sem a utilização dos equipamentos de segurança ou roupas necessárias para lidar com o risco exposto. A esse respeito, Oliveira (2007, p. 46) aduz que:

O acidente caracteriza-se pela ocorrência de um fato súbito externo ao trabalhador, ao passo que a doença ocupacional normalmente vai se instalando insidiosamente e se manifesta internamente, com tendência de agravamento.

Sendo assim, de acordo com o art. 20 da Lei nº 8.213/1991, é também acidente do trabalho, para os efeitos legais, o disposto a seguir:

- I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;
- II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Diante do aludido acima, é importante destacar a diferença entre doença profissional e doença do trabalho, considerando que a primeira é decorrente do serviço peculiar exercido e a segunda decorre de condições especiais de labor desempenhado (GARCIA, 2007, p. 18).

Nesse viés, a legislação previdenciária equiparou as doenças do trabalho a acidentes laborais, com as muitas consequências daí advindas, considerando a ausência de presunção que estas possuem, em comparação com as profissionais em que o nexo causal é presumido.

Desse modo, nos casos das doenças profissionais, que são as relacionadas com a própria profissão e não em relação à forma de realizar a atividade, existe presunção absoluta da ocorrência de um nexo de causalidade entre

a patologia e o trabalho, bastando apenas a prova da prestação do serviço e o fato de o funcionário ter adquirido a doença.

Já a doença do trabalho não está necessariamente vinculada a um ou outro tipo de profissão, não existindo nexos causal presumido, pois ela vem a ser adquirida pela forma como o trabalho é prestado e das condições que o meio ambiente laboral oferece, exigindo comprovação de que tal doença foi exercida por tal atividade realizada no serviço. Tal situação é minorada pela lista de doenças do trabalho e do índice de ocorrência em determinadas atividades econômicas, o que pode ser visualizado quando se realiza o cruzamento da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) primária e/ou secundárias de determinado empregador, ao se consultar a situação do CNPJ no site da Receita Federal, com a Lista C do Anexo II do Decreto nº. 3.048/1999, o qual possui a relação de doenças do trabalho identificadas na CID-10 com os 4 (quatro) primeiros dígitos da CNAE de cada segmento econômico respectivo.

Finalmente, o art. 21 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, equipara uma ala de outras situações a acidente do trabalho, como, por exemplo, a doença derivada de infecção acidental do prestador de serviços na elaboração da atividade, mesmo não sendo seu motivo específico, mas trazendo contribuição para a ocorrência de lesões e danos sofridos pelo laborador. Elencados no inciso I do referido artigo, caracterizam-se como acidentes de trabalho por equiparação.

Doenças degenerativas, inerentes a grupo etário, endêmicas ou que não produzam incapacidade laborativa não podem ser consideradas doenças do trabalho. Dessa forma, não há nexos de causalidade entre a doença e a prestação de serviços. A única exceção é quanto às patologias típicas de um local e que a pessoa tenha se deslocado para lá a serviço do empregador e não seja residente naquela localidade, a exemplo do trabalhador nordestino que vai prestar serviço no Norte do País e adquire malária.

Percebe-se então que acidente do trabalho é o gênero e que o acidente típico, suas equiparações e as doenças ocupacionais são espécies. No caso do acidente típico, este é acarretado por um evento inesperado ao funcionário, sendo que a doença ocupacional geralmente se instala internamente e com o tempo vai sendo agravada.

Lado outro, a concausa acontece quando o acidente de trabalho ou a doença ocupacional não são as únicas causas que resultam na incapacidade ou

morte do obreiro, ou seja, a concausa serve para o agravo do acidente de trabalho (em sentido amplo).

De acordo com Cavalieri Filho (2001, p. 71), a esse respeito: “A concausa é outra causa que, juntando-se a principal, concorre para o resultado. Ela não inicia e nem interrompe o processo causal, apenas o reforça, tal qual um rio menor que deságua em outro maior, aumentando-se o causal”.

No que diz respeito à causalidade indireta, deve ser visto o art. 21, inciso II, da Lei nº 8.213/1991, expondo essa hipótese como sendo a que o trabalhador sofre dano que tem relação com sua atividade profissional exercida, mesmo que indiretamente.

Nesse sentido, o funcionário deve estar no local e horário de trabalho e o acidente deve estar relacionado com o serviço prestado, não sendo considerado acidente de trabalho o ato de agressão motivado por razões pessoais desvinculadas da atividade profissional.

Diante do revelado, das considerações sobre acidentes de trabalho e das doenças ocupacionais, pode-se concluir que as situações danosas à saúde, à integridade física ou psíquica do obreiro é que serão itens das teorias objetiva e subjetiva da responsabilidade civil do empregador.

4 DA RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR PELA PRÁTICA DE ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA E DA PROBLEMÁTICA LIMITAÇÃO DA INDENIZAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS

Outrora, a obrigação do pagamento do seguro acidentário, atualmente adimplido pelo Instituto Nacional de Previdência Social (INSS), indicava que todos os riscos essenciais ao labor estavam garantidos por este valor, porém, a indenização que o empregador precisaria suportar ocasionaria em reparação de dano pela mesma razão, o que era inconcebível.

Nos dias atuais, a CRFB/1988 garante a indenização por acidente de trabalho nas situações em que o empregador possui dolo ou culpa, e a Lei nº 8.213/1991, em seu art. 21 demonstra que a indenização pela Previdência Social ao segurado que sofreu o acidente não extingue a responsabilidade civil da empresa.

Dessa forma, no acidente de trabalho e na doença ocupacional podem haver lesões materiais e morais, passando então a ser devida a indenização pela empresa, se o direito da personalidade do empregado for violado.

O funcionário segurado que sofre acidente do trabalho ou estiver diante de doença ocupacional desencadeada em face de sua pessoa tem direito à ação de prestações por acidente do trabalho contra o INSS pela responsabilidade objetiva, extinguindo-se as ocasiões em que o funcionário teve dolo para que resultasse no fato ensejador da indenização, como, por exemplo, amputar um braço propositalmente para recebê-la.

É regra que no contrato de trabalho gera-se entre empregado e empregador uma série de direitos e deveres, levando-se em consideração normas de interesse público e privado.

Por esse motivo, existem regras passíveis de ajustes, com liberdade de disposição entre as partes, bem como existem as que são chamadas obrigatórias, pois a disciplina legal assim estabelece. Já estas não são passíveis de ajustes, porquanto compõem o rol das normas jurídicas de interesse público.

As definições de empregador e empregado estão elencadas nos arts. 2º e 3º da CLT, que assim descrevem:

Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal do serviço.

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Por não ser um conceito legal taxativo, o empregador pode ser também pessoa física, bem assim entes despersonalizados.

Na relação de emprego, são necessários 4 (quatro) requisitos indispensáveis já pacificados na doutrina e jurisprudência trabalhistas, sendo eles:

a) Pessoaalidade: o contrato de emprego é feito com a pessoa do empregado, sendo proibida a substituição por outra pessoa para prestação do serviço;

b) Onerosidade: o contrato de trabalho não é gratuito e deve sempre haver uma contraprestação pelo serviço prestado;

c) Permanência ou não eventualidade: nesse sentido, fala-se acerca da habitualidade no serviço prestado, não necessariamente precisando ser todos os dias da semana, porém com uma frequência considerável; e

d) Subordinação jurídica: trata-se do fato de o empregado se colocar perante o empregador, sujeitando-se às suas ordens, para elaboração de serviços prestados por força de contrato individual.

Conforme visto, há uma relação jurídica entre empregado e empregador, em que um deles presta serviço e o outro, em contraprestação, remunera a atividade realizada. Ao desempenhar a atividade geradora de lucros, o empregador assume as responsabilidades e contribui para a Previdência Social, a fim de se resguardar dos possíveis efeitos patrimoniais de eventual acidente laboral.

Levando em consideração que o empregador arca com as responsabilidades sobre os riscos da atividade lucrativa, nesse momento, pode ser incluso também o risco pelo acidente de trabalho ocorrido com o funcionário.

4.1 Da responsabilidade civil objetiva do empregador

A indenização por acidente laboral tem como pressuposto mais importante a responsabilidade subjetiva, a qual exige a comprovação da culpa do empregador para que o funcionário venha a ter direito.

Na responsabilidade civil objetiva é evidenciada a lesão e o nexo de causalidade, porém sendo desnecessária que seja demonstrada o dolo ou a culpa do patrão, pois se baseia apenas no risco de tal atividade e o acidentado não tem obrigação de provar algum grau de participação patronal no infortúnio.

Por outro lado, no que diz respeito ao ônus da prova, que tem previsão no art. 818 da CLT, o autor seja responsável por mostrar fato constitutivo de seu direito, na Justiça do Trabalho, sendo que, em algumas situações, o reclamante não consegue se desincumbir de tal ônus, em virtude de que ele é considerado muitas vezes a parte mais fraca da relação de emprego, considerando-se que o reclamado possui mais disponibilidade para meios de provas ou até mesmo quando estas estão na sua posse. Por esse motivo, vê-se nos processos a adoção da inversão de ônus de prova em favor do empregado, decorrendo deste fato a teoria da culpa do empregador presumida. Com base nisso, alguns tribunais têm manifestado seu entendimento aplicando tal teoria, o que tem se ampliado cada vez mais de forma mansa e pacífica, neste aspecto.

A responsabilidade objetiva teve uma grande aceitação entre os juristas e no âmbito do seguro obrigatório não sofreu resistências significantes, tanto que foi adotada sem grandes discussões. Contudo, tal responsabilidade não revogou a responsabilidade subjetiva em relação ao patrão, porém tem lugar próprio para verificar hipóteses em que a necessidade da demonstração de culpa representava ônus inviável para o acidentado, deixando-o privado da indenização pelo dano sofrido.

Conforme dito anteriormente, a responsabilidade objetiva, inserida na teoria do risco, era uma exceção à responsabilidade subjetiva, pois era aplicada apenas em determinados casos, a exemplo dos danos ambientais e nucleares.

Entretanto, com o Código Civil de 2002, a exceção da teoria objetiva não é mais algo visto com o olhar da sua origem de criação, considerando-se o teor do parágrafo único do art. 927, a qual notoriamente passa a concorrer em importância com a teoria subjetiva da responsabilidade civil.

Diante das características impostas pela legislação em face da responsabilidade sem culpa, o parágrafo único do art. 927 trouxe a existência da obrigação de objetivamente reparar determinada lesão “quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, riscos

para o direito de outrem”. Dessa forma, é que se admite no Brasil a aplicação da teoria do risco.

Ademais, é importante esclarecer que o reconhecimento do dever de indenizar outrem pelo acometimento de doença ou acidente de trabalho não é submetido unicamente à teoria do risco, pois de acordo com o art. 7º, inciso XXVIII, da CRFB/1988 a responsabilidade do empregador é condicionada à prova de dolo ou culpa deste.

Sendo assim, compreende-se pelo artigo mencionado acima que a Carta Magna vigente oferece uma limitação no que diz respeito à responsabilidade patronal, pois a existência de regramento no Código Civil, norma geral, que institua o dever de indenização para os riscos poderia não ser suficiente o bastante, aos olhos do Judiciário Brasileiro, para que a responsabilidade do empregador seja objetiva em tais situações.

Contudo, sabe-se que a responsabilidade objetiva tem que ser totalmente aplicada nas hipóteses de acidente do trabalho, fazendo-se uso do argumento de que o art. 7º, inciso XXVIII, da CRFB/1988 deve se harmonizar com o dito no *caput* do mesmo artigo, ou seja, que os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais ali previstos visam à melhoria de sua condição social e esta será a justificativa para a aplicação da teoria sem culpa.

Por outro lado, vê-se que a responsabilidade objetiva pode ocasionar casos de situações de fraude no cumprimento do contrato, considerando que o empregador poderia querer ocultar determinada situação de acidente ou doença sofrida por seu funcionário, ao não expedir a respectiva comunicação de acidente de trabalho (CAT).

No entanto, essa circunstância apenas reforça que a razão da aplicação da teoria objetiva é justa, pois tal responsabilidade possibilita que o empregado obtenha maior chance de êxito no pedido de indenização pelo acidente sofrido, já que nesta hipótese não há necessidade de coleta de provas robustas, respeitando a falta de igualdade econômica entre os sujeitos.

Lado outro, tal debate, após a Reforma Trabalhista, deve se restringir a situações pontuais, pois, quando o conflito disser respeito a danos morais ou existenciais sofridos, a teoria aplicável será indubitavelmente a subjetiva, por força de regra expressa na CLT, restando a teoria objetiva para os casos de danos materiais e/ou estéticos, decorrentes de acidente de trabalho.

4.2 Da responsabilidade civil subjetiva do empregador

No que se refere à responsabilidade civil subjetiva, cabe apenas a indenização se houver dano (doença ou acidente), o nexo causal entre o acidente e o trabalho e a culpa do empregador, com espeque no mesmo art. 7º, XXVIII, da CRFB/1988, no art. 186 do Código Civil com indenização prevista no *caput* do art. 927 do mesmo código, o que acarretará o ônus da prova ser neste caso do trabalhador.

A lesão, que é imprescindível para a aceitação da solicitação de indenização, abrange qualquer dano a um bem protegido pelo Direito, podendo ser moral, existencial, estético ou patrimonial, tendo que haver prejuízo, pois caso contrário não há o que reparar.

O nexo causal é a conexão de causa e efeito entre a conduta e o resultado, fazendo com que sua requisição encontre sustento no art. 186 do Código Civil, ao dispor a esse respeito no seguinte trecho: “aquele que causar dano a outrem [...]”. Assim, essa assertiva mantém a lógica de que nenhuma pessoa responderá por algum dano que não tenha causado. Ademais, ainda que exista dano, mas se não houver nexo causal, inexistente obrigação de indenizar.

Vê-se então que há a necessidade ainda de provar se a hipótese comporta a culpa ou não do patrão, para definir se a responsabilidade civil é objetiva ou subjetiva. Dessa forma, o que difere a responsabilidade objetiva da subjetiva é a exigência da comprovação da culpa nesta última.

Entende-se haver culpa quando o patrão não almeja o resultado, porém atua com desleixo, sendo negligente, imperito ou imprudente, caracterizado por erro de conduta de ação ou omissão, o que pode ocasionar um acidente de trabalho ou uma doença ocupacional.

A esse respeito, a CLT é categórica ao determinar que para os casos de danos extrapatrimoniais, envolvendo repercussão na esfera moral ou existencial do trabalhador, a responsabilização do empregador será exclusivamente subjetiva, ao dispor no art. 223-B que: “causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação”. Outrossim, o art. 223-E determina que apenas são responsáveis pelo dano extrapatrimonial aqueles que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou

da omissão. Das referidas leituras, demonstra-se que a responsabilização será apenas do ponto de vista subjetivo. E considerando-se que o dano extrapatrimonial pode se dar na esfera moral ou existencial, cabe ao presente estudo apenas as questões afetas ao primeiro âmbito, pelo corte epistemológico originalmente escolhido.

Por fim, cumpre registrar que, de acordo com as normas de segurança e proteção do trabalhador, o empregador deve agir com prevenção, rastreamento e diagnóstico precoces dos agravos à saúde e integridade de seus funcionários, controlando os riscos ambientais que venham a existir no local de trabalho, buscando eliminá-los.

4.3 Conceito de dano moral

O dano moral, geralmente, é idealizado pela doutrina brasileira como o resultado de lesões que prejudiquem a honra subjetiva ou objetiva do indivíduo. Tal lesão é tida como uma espécie de dano extrapatrimonial, que é o gênero. Como forma de exemplificar, podem ser mencionados os danos ocasionados por ofensas, de uma má prestação de um serviço consumerista que enseje numa ocorrência de desgaste, no que diz respeito ao emocional da vítima, e na esfera trabalhista as situações de assédio moral. Em relação a esse conceito, traz-se as seguintes explicações:

Atualmente, tem-se por dano moral a lesão de direitos da personalidade todo e qualquer atributo que individualize cada pessoa, independentemente do prejuízo material causado. O dano é ainda considerado moral, quando deste repercutem sentimentos negativos no âmbito sociocultural no qual o sujeito está inserido. (REIS, 2008, p.78)

Dessa maneira, o dano moral é uma oscilação na formação emocional do indivíduo, ou até na maneira como a sociedade vê essa pessoa. Logo, nos distintos níveis de gravidade, pode gerar diversas lesões, inclusive financeiras (de ordem material, a exemplo de tratamentos clínicos e medicamentos), para o vitimado.

Adverte-se, ainda, que os aspectos psicológicos estão relacionados com a saúde. Assim, uma afetação intensa compromete a boa mentalidade de um ser humano, acarretando possíveis tratamentos médicos, e, por este motivo, vê-se gerar

um prejuízo financeiro ao ofendido. Nessa linha, cabível a transcrição do seguinte aresto:

EMBARGO DE DECLARAÇÃO EM SEDE DE RECURSO DE REVISTA. Dano moral. Invalidez permanente. A classe dos direitos da personalidade é composta por aqueles direitos que constituem o mínimo necessário e indispensável ao conteúdo da personalidade e existentes desde o nascimento. [...]. Por outras palavras, existem certos direitos sem os quais a personalidade restaria uma susceptibilidade completamente irrealizada, privada de todo o valor concreto: direitos sem os quais todos os outros direitos subjetivos perderiam todo o interesse para o indivíduo. O que equivale a dizer que, se eles não existissem, a pessoa não existiria como tal. A honra é, ao mesmo tempo, direito fundamental e direito da personalidade. Fundamenta-se no princípio da dignidade da pessoa humana, uma vez que é um atributo inerente a qualquer pessoa e o seu conteúdo refere-se tanto à honra objetiva (dignidade da pessoa humana refletida na consideração dos outros a respeito de si mesmo) e a honra subjetiva (dignidade da pessoa humana refletida no conceito que a própria pessoa faz de si). A incapacidade para o trabalho (fl. 286) e os sentimentos descritos pelo reclamante, tais como a tristeza e a dor, são constrangimentos que configuram violação à honra subjetiva. E a violação à honra subjetiva configura dano moral. Para Savatier, dano moral é qualquer sofrimento humano que não é causado por uma perda pecuniária, e abrange todo atentado à reputação da vítima, à sua autoridade legítima, ao seu pudor, à sua segurança e tranquilidade, ao seu amor próprio estético, à integridade de sua inteligência, a suas afeições, etc. (traité de la responsabilité civile, vol. II, nº 525, in Caio Mario da Silva Pereira, responsabilidade civil, editora forense, RJ, 1989) (...). Além disso, Constituição da República elegeu o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana como fundamentos e a construção de uma sociedade livre, justa e solidária como um de seus objetivos. [...]

Assim, dentre os direitos fundamentais listados na decisão acima, além de outros que podem ser acrescidos e estão previstos na CRFB/1988, encontram-se, exemplificativamente, o respeito à dignidade da pessoa humana e sua intimidade, expressos constitucionalmente no art. 5º, incisos III, V e X, além do disposto no art. 6º em relação ao direito à saúde, *in casu*, principalmente a mental.

O dano moral pode ser avaliado como a afronta ou violação aos valores morais de um indivíduo, ou seja, os que dizem respeito à liberdade, honra, saúde emocional e física, e imagem do cidadão.

Nesse sentido, é válido observar o dito por Stolze (2012, p. 95), para quem:

Dano moral é o prejuízo ou lesão de direitos, cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro, como é o caso dos direitos a personalidade, a saber, o direito à vida, à integridade física (direito ao corpo, vivo ou morto, e à voz), à integridade psíquica (liberdade, pensamento, criações intelectuais, privacidade e segredo) e a integridade moral (honra, imagem e identidade).

Para Carvalieri Filho (2012, p. 93), só deve ser considerado como dano moral o vexame, a dor, a humilhação ou o sofrimento, que quando foge do comum, interfere profundamente na conduta psicológica do ser humano, acarretando para ele aflições, angústia e desequilíbrio em seu bem-estar.

Dano moral é a lesão sem reflexos patrimoniais, sendo excluído qualquer prejuízo monetário, infringindo valores relacionados a direitos essenciais ao ser humano e da personalidade das pessoas jurídicas.

Observando-se a CRFB/1988 e o Código Civil, o conceito de dano moral tem um âmbito mais amplo e abrange todo dano à pessoa, tanto na esfera interior (a exemplo da intimidade, da privacidade e da honra) quanto na esfera exterior (a exemplo da imagem e da estética), que não tenha caráter econômico e que de alguma forma mexa com a dignidade da pessoa.

Em outras situações, o dano, em tese, enseja um grande prejuízo social, como pode ser exemplificado nas situações de doenças mentais e nos casos de pessoas que se encontram em estado vegetativo decorrente de lesão sofrida. O dano moral ainda pode recair sobre um direito essencial da personalidade humana, que não necessariamente acarretará aflição, tais como o uso da imagem sem a devida anuência.

No que diz respeito às pessoas jurídicas, em razão destas não deterem intimidade e não terem sentimentos, o dano moral será conceituado quando houver, por exemplo, a profanação do seu nome, de sua reputação ou da sua imagem.

Ademais, o dano moral não tem como ser quantificado, uma vez que é da sua própria natureza não possuir valor econômico. Mas, ainda assim, a dificuldade de avaliação não extingue a lesão em si sofrida e não afasta a obrigação de repará-la.

A esse respeito, deve-se levar em consideração o dito por Minozzi (1917, p.31):

O dano moral não é o dinheiro, nem a coisa comercialmente reduzida a dinheiro, mas o espanto, a emoção, a vergonha, a injúria física ou moral, em geral uma dolorosa sensação experimentada pela pessoa, atribuída à palavra dor o maior e mais largo significado.

Além do mais, Marmitt (1999, p. 22) aduz que o dano moral se caracteriza por ser personalíssimo, estético, psíquico ou espiritual.

Outrossim, o caráter jurídico da reparação do dano moral deve ter modo duplo. No que diz respeito à pessoa que passa pelo dano moral (vítima), terá natureza compensatória, ou seja, esta receberá um valor em dinheiro ou uma prestação *in natura* para minorar o sofrimento. Já em relação a quem ofendeu (ofensor) tem natureza sancionatória, ou seja, é uma punição ao ato ilícito cometido e também para que não torne a repeti-lo.

No âmbito das relações laborais, não são raros os casos de danos morais. Os obreiros são vítimas de seus patrões, os quais os assediam sexual ou moralmente, adicionando seus nomes em “listas negras”, não os protegendo de acidentes de trabalho, entre outros acontecimentos.

Buscando elucidar alguns dos acontecimentos em que pode ser observado tal dano, Paroski (p. 103-135) elencou as seguintes hipóteses: a) assédio e abuso sexual no ambiente de trabalho, ou fora deste, quando o abuso ocorrer em razão do trabalho; b) assédio moral quando for configurada a manipulação perversa e o terrorismo psicológico, assim compreendida a degradação nas condições de trabalho, seja por meio do rigor excessivo, incumbindo o empregado com tarefas inúteis, isolamento, entre outros; c) dispensa discriminatória de pessoas que tem o Vírus HIV; d) transferências abusivas, como meio de coação ao trabalhador transferido; e) revista pessoal, de forma abusiva, como, por exemplo, obrigar o trabalhador a despir-se, total ou parcialmente, muitas vezes na presença de outros trabalhadores do mesmo sexo ou do sexo oposto; f) acidente de trabalho, quando o empregador não cumpre, seja por dolo ou culpa, as normas de segurança e medicina do trabalho; g) injúria, calúnia ou difamação, seja qual for a situação; ou h) dispensa fundada em falsa justa causa.

Insta salientar que as definições acima não são taxativas, pois as relações de trabalho são consideradas dinâmicas.

Apesar de muitos preferirem não denunciar seus patrões por medo, inclusive atualmente de não conseguirem provar num processo judicial que possuem razão e ainda terem que pagar o advogado da parte contrária, é perceptível que o instituto do dano moral se fortalece na medida em que há casos concretos denunciados e direcionados à Justiça Trabalhista e, ainda, que a indenização é devida quando a intimidade da vítima é lesionada.

4.4 Da constitucionalidade da tarifação legal na indenização por dano moral

Analisando a evolução da responsabilidade civil brasileira, percebe-se a presença de 2 (dois) modelos diversos que atentam para a reparação dos danos extrapatrimoniais, sendo eles: o Sistema Aberto e o Sistema Tarifário.

O Brasil adotou, na maioria dos ramos do Direito, o Sistema Aberto, porém, o Direito do Trabalho, no âmbito da Reforma Trabalhista do ano de 2017, adotou o Sistema Tarifário.

Os referidos sistemas têm surgimento estabelecido para ir de encontro com a maior dificuldade de reparação dos danos extrapatrimoniais, que é a quantificação em moeda de um dano imaterial.

A esse respeito, calha o descrito por Gonçalves (2009, p. 378-379), para quem:

O problema da quantificação do dano moral tem preocupado o mundo jurídico, em virtude da proliferação de demandas, sem que existam parâmetros seguros para a sua estimação. Enquanto o ressarcimento do dano material procura colocar a vítima no estado anterior, recompondo o patrimônio afetado mediante a aplicação da fórmula “danos emergentes-lucro cessantes”, a reparação do dano moral objetiva apenas uma compensação, um consolo, sem mensurar a dor. Em todas as demandas que envolvem danos morais, o juiz defronta com o mesmo problema: a perplexidade ante a inexistência de critérios uniformes e definidos para arbitrar um valor adequado.

Ademais, o sistema tarifário admite que a quantia indenizatória se encontra predeterminado, cabendo ao julgador aplicá-lo ao caso concreto, atentando para os limites fixados em lei, considerando as peculiaridades de cada situação (KUMODE, 2002, p. 39).

Os argumentos aderentes do uso deste modelo protegem a tarifação, sob a lógica de que a prefixação dos valores das indenizações abateria as inseguranças e subjetivismos de uma quantificação com base em critérios abusivamente genéricos, como a equidade, que podem levar a resultados diversos para casos parecidos, dependendo do juízo de valor, além do intuito de reduzir o grande poder conferido aos juízes.

Embora o sistema mencionado seja positivo para trazer eventual segurança jurídica e extinção da subjetividade do *quantum* indenizatório, visto que cria parâmetros que promovem e tornam prática a valoração do dano e que teoricamente fariam as decisões judiciais serem menos desiguais, tal instituto

merece que sejam pontuadas ressalvas.

Nesse sentido, mesmo com o respeito às exposições transcritas, a adoção da tarifação fere a Carta Magna vigente, porquanto a medida contraria o princípio da reparação integral (art. 5º, incisos V e X, e art.7º, inciso XXVIII, ambos da CRFB/1988) e o princípio da igualdade (art. 5º, inciso I, da CRFB/1988), entre outros dispositivos constitucionais, tal qual ocorre na tarifação adotada pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que inseriu o Título II-A (Do dano extrapatrimonial) na CLT.

Nessa mesma esteira, os discernimentos postos na norma-regra, não seguem o processo e o desenvolvimento social. Por esse motivo, não devem ser adotados critérios objetivos, reduzindo o desempenho do aplicador do Direito, em situações em que o bem lesionado é imaterial, sob a falsa premissa de segurança jurídica e igualdade, porquanto cada caso apresenta as suas singularidades, inclusive quando envolve óbito.

Ademais, outra análise marcada pela doutrina do Direito Civil se relaciona com a probabilidade da premeditação. Ou seja, o ofensor que tiver a vontade de cometer um ato ilícito - nos termos dos arts. 186 e 187 do CC/2002 – poderá valorar antecipadamente a quantificação indenizatória do dano extrapatrimonial, fazendo assim um juízo de valor, aceitando ou não “pagar o preço”, dependendo de questões subjetivas que está sendo movido, como se fosse possível pagar para lesionar alguém. A esse respeito, afirmava Gonçalves (2009, p. 379) quando o instituto era inaplicável no Direito Trabalhista brasileiro:

Não tem aplicação, em nosso país, o critério da tarifação, pelo qual o quantum das indenizações é prefixado. **O inconveniente desse critério é que conhecendo antecipadamente o valor a ser pago, as pessoas podem avaliar as consequências da prática do ato ilícito e confrontá-las com as vantagens** que, em contrapartida, poderão obter, como no caso do dano à imagem, e concluir que vale a pena, no caso, infringir a lei. (grifo nosso).

Em decorrência disso, o dever de estipular quantificação para os danos causados por uma morte, uma humilhação ou qualquer outro tipo de dano extrapatrimonial é extremamente complexo e não pode se reduzir a parâmetros prefixados. Por esse motivo, não devem ser estabelecidos formas que engessem o desempenho do magistrado, uma vez que as particularidades dos casos concretos são muitas, e não há como se prever todas as probabilidades de conflitos sociais, o

que obrigatoriamente teria como resultado as injustiças.

Numa tentativa inconstitucional, a Lei nº 13.467/2017, mais precisamente em seu primeiro artigo a respeito dos danos extrapatrimoniais (vide os arts. 223-A ao 223-G), coloca-se em posição de superioridade no ordenamento jurídico brasileiro, quando informa que: “Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.”, afastando de imediato o Código Civil.

A respeito dessa problemática, Delgado e Delgado (2017, p. 145) aduzem que:

[...] O art. 223-A menciona que à matéria enfocada no referido Título II-A [...] aplicam-se “apenas os dispositivos deste Título”. Mas a interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica do preceito legal demonstra, às escâncaras, que **há um conjunto normativo geral mais forte, superior, dado pela Constituição de 1988 e pelas normas internacionais de direitos humanos vigorerantes no Brasil**, que incide, sem dúvida, na regulamentação da matéria abrangida por esse título especial agora componente da Consolidação. Ademais, **havendo alguma necessidade de integração jurídica, incidem, sim, as regras sobre indenizações por dano moral insculpidas no Código Civil Brasileiro** e em outros diplomas normativos da República, respeitada a compatibilidade de tais regras externas com os princípios e a lógica jurídica estrutural da Consolidação das Leis do Trabalho [...]. A propósito o próprio art. 223-F, caput e §§1º e 2º, se refere à indenização por dano material, sem fornecer qualquer critério para a sua avaliação e seu cômputo – circunstância que demonstra óbvia lacuna normativa, tornando essencial a integração jurídica com respeito às regras do Código Civil de 2002 (grifo nosso).

Dessa maneira, a percepção da inconstitucionalidade é clara já no primeiro dispositivo do referido título acrescido à CLT, pois a CRFB/1988 dispõe sobre o tema, categorizando os direitos de personalidade (que são imateriais ou extrapatrimoniais) dentro do rol das cláusulas pétreas.

Nesse sentido, principalmente o art. 5º da CRFB/1988, em seus incisos V, X e XII, o art. 7º, inciso XXVIII, garantem o princípio da reparação integral dos danos materiais e extrapatrimoniais, a inviolabilidade da intimidade do indivíduo, da vida privada, da honra e da imagem, assegurada a indenização cabível e o sigilo de dados, correspondências e comunicações, inclusive diante de acidentes de trabalho.

Além disso, registra-se que nenhuma norma tem capacidade de prever todas as situações de desenvolvimento social, porquanto a sociedade está em constante mudança. Assim, a lei não é estática, o que justifica que um ramo tão particular do Direito precisa de uma fonte subsidiária, conforme estipulado no art. 8º,

§1º, da própria CLT.

O legislador ordinário não pode fixar medidas que não sigam o ordenamento jurídico enquanto sistema que é, criando incongruências e proibições até mesmo dentro da própria CLT.

Nessa perspectiva, se a norma não estiver completa, precisará ser agregada pelos artigos relativos ao Código Civil, como os arts. 186 e 187, que conceituam o ato ilícito, art. 927 que atribui o dever de indenizar, inclusive de forma objetiva, e o art. 944, que fixa o princípio da proporcionalidade como parâmetro para o valor da indenização, sem ir contra as disposições constitucionais.

Em seguida, outra disposição já destacada acima e também questionável do ponto de vista constitucional determina que: “Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.” Sobre o conteúdo do artigo, opinam Delgado e Delgado (2017, p. 146) que:

Como parâmetro geral, o preceito é evidentemente válido. Porém, conforme se conhece da diversidade das situações sociojurídicas existentes no mundo do trabalho, **há pretensões que podem, sim, ser de titularidade de pessoas físicas ligadas afetiva, econômica e/ou juridicamente à pessoa humana afrontada**, tal como pode ocorrer com a(o) esposa(o) ou a (o) companheira(o) e os filhos da vítima de danos extrapatrimoniais. **Na hipótese do evento morte da vítima**, tais pretensões são manifestas e, em princípio, garantidas, *abstratamente*, pela ordem jurídica (embora, é claro, na prática, fiquem na dependência das indenizações previstas no Direito). (grifo nosso).

Assim sendo, é perceptível que o referido artigo provoca discussão sobre a probabilidade de ter sido eliminada a possível indenização pelo dano morte, à medida que a hermenêutica gramatical leva a essa conclusão, no momento que determina a exclusividade do direito à reparação à vítima. Contudo, o art. 5º, inciso XXX, da CRFB/1988 garante o direito fundamental à herança, bem assim tem-se o art. 12 do Código Civil, que garante a validade dos herdeiros para requerer a indenização que decorrem dos danos extrapatrimoniais sofridos pelo *de cujus*, uma vez que.

[...] é preciso deixar claro que esse disposto **não se refere às situações nas quais se pleiteia indenização por danos próprios sofridos pelos parentes mais próximos (os chamados danos em ricochete)**. Esses são decorrentes do sofrimento causado, por exemplo, à viúva e aos filhos em

virtude de morte do empregado por acidente de trabalho ou doença ocupacional. [...] também não impede que o espólio postule a reparação pelos danos experimentados pelo próprio empregado falecido durante a contratualidade. Ou seja, o disposto não tem o condão de obstar [...] a reparação do dano sofrido pelo espólio. [...]. Portanto, interpretação *contrario sensu* provocará, por certo, **violação ao art. 5º, inc. XXX**, da CRFB/1988, que consagra o direito fundamental a herança. (NAHAS, PEREIRA e MIZIARA, 2017, p. 199). (grifo nosso)

Quando o art. 223-C insere a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física como bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física, o coerente é informar que o rol não é taxativo, pois para Silva (2017, p. 60) o legislador se esqueceu de assuntos muito delicados, como a dispensa de pessoas em idade avançada ou a nacionalidade do empregado”. Além disso, cabe destacar que o sigilo das correspondências também é essencial para a pessoa física, uma vez que este é um direito basilar individual, assegurado pelo art. 5º, inciso XII, da CRFB/1988. Desse modo, “ao que parece, a vontade do legislador foi estabelecer um rol *numerus clausus*. No entanto, a melhor interpretação é considerá-lo como um rol meramente exemplificativo, sob pena de vulneração do princípio da restituição integral”. (NAHAS, et al., 2017, p. 199)

Sobre o art. 223-D da CLT, o qual informa igualmente num rol os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica, sendo estes o da imagem, da marca, do nome, do segredo empresarial e do sigilo da correspondência, tal artigo “expressamente autoriza a reparação de dano extrapatrimonial da pessoa jurídica [...] abraçando a tese de que a pessoa jurídica pode sofrer dano extrapatrimonial, segundo a jurisprudência e doutrina nesse sentido.” (CASSAR, 2017, p. 111)

Outro dispositivo já destacado acima, que excluiria, em tese, a aplicação do Código Civil, por ter que se demonstrar a ação ou omissão dos responsáveis pelo dano, conforme previsto no art. 223-E da CLT. Ademais, Silva (2017, p. 61) defende que o artigo enfatiza a solidariedade entre os que colaboraram com o dano, o que já era prontamente visto no art. 942, parágrafo único, do referido diploma civilista, abrangendo tanto as empresas que integram grupo econômico ou as unidas por contratos de terceirização, quanto para labutadores que se consorciaram para a difamação do patrão.

Desconsiderando da polêmica aqui enfrentada o art. 223-F, o qual permite a cumulatividade de pedidos de ordem patrimonial e extrapatrimonial, destaca-se,

por último, o art. 223-G (vide anexo B), o qual finda este novo título da CLT e também é o mais criticado.

Como verificado nos incisos I a XII do *caput*, tem-se 12 (doze) fatores que o juiz deve levar em consideração ao estipular as indenizações dos danos extrapatrimoniais. Por esse motivo, “ao sentenciar, o juiz deverá trazer na fundamentação, analiticamente, cada um desses critérios, sob pena de omissão, passível de ensejar a nulidade da decisão. É uma espécie de dosimetria da indenização” (NAHAS, et al., 2017, p. 201).

Por outro lado, esse artigo é o que estabelece a própria tarifação indenizatória. Nessa ocasião, toma por base um critério que fere diretamente o princípio da igualdade constitucional, pois leva a pensar que o valor do dano moral dos menos favorecidos financeiramente deve possuir menos valor.

Um exemplo disso são as indenizações por morte decorrentes das tragédias ocorridas no Brasil, como a do rompimento da barragem em Brumadinho, município do Estado de Minas Gerais. Nesse caso, a tarifação do montante indenizatório das vítimas dessas tragédias foram baseados e fixados em cima dos últimos salários que eles recebiam, conforme determina o § 1º do art. 223-G.

A tragédia de Brumadinho ocorreu neste ano, portanto, em momento posterior à vigência da Lei nº 13.467/2017, que é a Reforma Trabalhista, o que demonstra o quanto esta estabeleceu retrocessos no Direito Trabalhista brasileiro, sendo um deles e um dos mais graves a referida tarifação do dano moral, fixado no último salário da vítima, criando limites máximos quanto ao valor a ser pago.

Essa tarifação atribuída à Lei para a indenização trabalhista vai contra os princípios da CRFB/1988. Em razão dessa manifesta inconstitucionalidade, a Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas (ANAMATRA) e o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (CFOAB) entraram na Justiça com ações diretas de inconstitucionalidade (ADIns) para questionar no âmbito do STF a regularidade de tais cláusulas limitadoras de indenizações trabalhistas.

Vale ressaltar que o montante maior a ser fixado a título de indenização está estabelecido, quando se tratar de natureza gravíssima (onde se entende estar inserida a situação de morte), em 50 (cinquenta) vezes o último salário contratual da vítima. Assim, a regra legal autoriza a valoração da vida relacionada ao salário percebido por alguém. Por exemplo, se uma das vítimas for um obreiro que possui salário de R\$ 1.000,00 (mil reais) e outra for um engenheiro que possui salário de

R\$ 10.000,00 (dez mil reais), a vida do primeiro valerá, no máximo, nos termos da Reforma, R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), e a do segundo R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais).

Percebe-se, dessa forma, uma especificação que é relacionado à remuneração da vítima, dando ao empregador a possibilidade de calcular antecipadamente as indenizações, podendo haver comparação entre a continuidade do abuso e a suposta reparação do dano sob o viés econômico, em total insulto à saúde e proteção do trabalho. Sendo assim, poderia ser mais conveniente para uma empresa desativar no local atividades que contem com profissionais mais bem remunerados, deslocando para outro local, deixando na sede da prestação de serviços apenas os obreiros com menores salários, pois o custo de eventual indenização pode ser suportável a depender da capacidade econômica patronal.

Para os funcionários, vincular as indenizações por dano extrapatrimonial ao salário colaboraria de forma injusta para a quebra da isonomia, uma vez que parte da abusiva ideia de que a dor daqueles que têm salário menor não se compararia com os que possuem remuneração mais abastada. Em caso de morte, o raciocínio se aplicaria à família de cada um dos falecidos. Lado outro, a CRFB/1998 consagrou, também no art. 5º, o princípio da reparação integral do dano, que não se concilia com uma tarifação deste nível, que cria limites à compensação do dano sofrido.

A reparação global da lesão deve ser correspondida à totalidade dos danos efetivamente passados pela vítima do evento lesivo, em razão da função compensatória (SANSEVERINO, 2010). E uma limitação como a prevista na Lei nº 13.467/2017 não admite a aplicação da reparação total do dano, indo contra um dos fundamentos da CRFB/1988, que é o princípio da dignidade do ser humano.

Barba Filho (2017) critica o conteúdo completo do art. 223-G, pois afirma que os direitos fundamentais têm anseio de universalidade, e, como tais, precisam ser tutelados para todos os cidadãos unicamente porque são seres humanos, não havendo relevância, para fins de valoração da indenização por dano extrapatrimonial, a situação socioeconômica do ofendido.

Posteriormente, o autor enfatiza que a indenização deve ser arbitrada de acordo com o pedido, e não com a causa de pedir, ao defender que:

Não coincidem, nem há litispendência entre demandas, quando embora o

pedido seja o mesmo (e.g. indenização por danos morais), a causa de pedir seja distinta (i.e. um pedido de danos morais em razão de humilhações e um pedido de danos morais decorrente de violência física). Se um trabalhador, em determinada situação, foi ofendido verbalmente ou humilhado por ato do seu empregador. É nesse sentido que deve ser interpretada a vedação da acumulação, e não como nos leva a interpretação literal do artigo (BARBA FILHO, 2017, p. 188).

O terceiro defeito aludido por Barba Filho (2017) é a tarifação conforme a gravidade da ofensa. É a solução típica que, na prática, origina mais dificuldades do que resolve. Não há como estipular objetivamente, se nem a própria lei tenta fazer isso. Usa-se somente as expressões de lesão de natureza leve, média, grave e gravíssima, sem as definir, criando limites máximos, mas o mínimo é o mesmo em todas elas. Considerando o último salário recebido, cada indenização está assim fixada: a) leve, até 3 (três) vezes; média, até 5 (cinco) vezes; grave, até 20 (vinte) vezes; e gravíssima, até 50 (cinquenta) vezes. Esse regramento entrou em vigor em 11 de novembro de 2017 e assim funcionou até o dia 13 do mesmo mês e ano, voltando a vigorar a partir de 24 de abril de 2018. Isso ocorreu, pois, em 14 de novembro de 2017, foi publicada a Medida Provisória nº 808/2017, que dentre muitas alterações à CLT, modificou a base de cálculo da indenização, trocando de último salário para o provento máximo pago pelo Regime Geral de Previdência Social, calculado hoje em quase R\$ 6.000,00 (seis mil reais), além de informar expressamente que em caso de morte não haveria respeito aos limites ali fixados.

Contudo, o uso do parâmetro previdenciário e da ausência de limitação para o fator morte vigorou apenas de 14 de novembro de 2017 até 23 de abril de 2018, considerando que a referida medida provisória não foi convertida em lei. Sendo assim, os problemas acerca das inconstitucionalidades discutidas voltaram e permanecem até os dias atuais.

5 CONCLUSÃO

No decorrer do trabalho em questão, foram abordados diversos tópicos no que diz respeito ao presente tema. Em seu desenvolvimento pôde-se entender a conceituação de trabalho escravo contemporâneo, sua origem no Brasil e no mundo e a definição das condições precárias neste sentido, refletindo na vida do trabalhador no decorrer das atividades desenvolvidas por estes, demonstrando a permanência, mesmo com a abolição da escravatura, de trabalhos análogos à condição de escravidão em diversos setores da sociedade.

Além disso, foi analisado o conceito de trabalho decente pela OIT, para apresentação do lado diverso do trabalho escravo. O referido conceito tem como objetivo dar oportunidades de emprego decente para os cidadãos da sociedade, com qualidade produtiva, remuneração adequada, além da busca por equidade e segurança, tendo como finalidade a garantia de uma vida digna para todos os trabalhadores.

A título de conceituação, analisou-se o tipificado no art. 149 do Código Penal, no que diz respeito à redução do indivíduo à condição análoga à de escravo e suas diversas formas, tais como submissão ao labor forçado, que consiste em o funcionário, de forma obrigatória, ser submetido às atividades laborais, jornada exaustiva, que se caracteriza pelo labor em que o empregador reprime seu empregado para prestar serviços em horário ultrapassando os limites máximos fixados em lei, o que pode dar uma conotação de que isto deveria ocorrer com certa habitualidade, para ser punível.

Outros tipos de trabalho análogo ao de escravo são as condições degradantes de trabalho, que tem como exemplo a intermediação fraudulenta do trabalho, quando submete o empregado a condições precárias de labor, em ambiente sem o devido asseio e com alimentação contaminada. Há ainda a servidão por dívida, em que o patrão adianta um valor ao empregado, descontando das remunerações de seus trabalhos futuros as despesas com bens de primeira necessidade que consumir no local, com preços bem acima do cobrado pelo mercado em geral, o que resulta numa enorme dificuldade no pagamento, gerando dívidas muitas vezes impagáveis propositalmente. Cabe ainda destacar o cerceamento do uso de qualquer meio de transporte por parte do empregador, a

vigilância ostensiva no local de trabalho e a retenção dos documentos ou objetos pessoais do trabalhador.

Posteriormente, com a definição da lista suja, verificou-se a continuidade das empresas no que diz respeito à submissão de seus empregados a labor em condição análoga à de escravo, utilizando-se dos expedientes elencados acima.

Pode-se concluir por meio disso que, para a diminuição do trabalho análogo ao de escravo, deve-se levar em consideração diversas situações. Uma delas é o meio ambiente de trabalho laborado, pois nele deve haver garantia de segurança, higiene e diversos outros benefícios para os trabalhadores, com políticas de prevenções para evitar maximamente os acidentes do trabalho e as doenças ocupacionais, também definidos no decorrer do texto, que quando advém da atividade profissional ou da forma como o funcionário trabalha, resulta na responsabilização civil objetiva ou subjetiva de seu patrão, uma vez que este necessita garantir ao seu funcionário qualidade nas condições existentes no local da prestação de serviço, para que haja a diminuição dos riscos de dano ao trabalhador.

Entretanto, sabe-se que os danos ocorrem, e mais ainda aqueles da ordem extrapatrimonial, como é o caso do dano moral.

Por esse motivo, a indenização por dano moral ao trabalhador que sofre este tipo de lesão no ambiente de trabalho é necessária e não deve ser tarifada, como disposta nos artigos da CLT depois da Reforma Trabalhista acima destacados.

Diante do exposto no presente trabalho, verifica-se que a Reforma Trabalhista fora gerada por um discurso de modernização e flexibilização das normas da CLT. Nesse sentido, com a suposta finalidade de apressar a retomada do crescimento da economia e assegurar o emprego digno para todos, mascarando alguns dos reais objetivos em determinadas áreas, a exemplo da notória diminuição de encargos trabalhistas, previdenciários e fiscais das empresas.

Em consequência disso, vê-se retroceder e serem desvalorizados alguns direitos que com o passar do tempo os trabalhadores conseguiram, os quais colaboraram para a evolução do constitucionalismo.

Desse modo, qualquer retrocesso social em desacordo com os princípios fundamentais da CRFB/1988, fundados no Constitucionalismo Humanitário enquanto pilares fundantes do Estado Democrático do Direito, ocasiona uma inconstitucionalidade severa.

Nessa ótica, com o estudo comparativo entre as mudanças elencadas

na inserção dos artigos da CLT, que dizem respeito aos danos extrapatrimoniais, demonstra-se confirmada a hipótese, porquanto são várias as inconstitucionalidades ali presentes, inclusive no pertinente àquela que foi desde o início objeto de questionamento, que é a tarifação da indenização por dano moral.

Contudo, não é apenas esse regramento que merece ser taxado de inconstitucional, conforme visto, pois, por exemplo, a regra prevista no art. 223-A, que proíbe a aplicação de qualquer outra norma, ainda que subsidiariamente às disposições daquele título, também merece ser analisada sob a mesma ótica pelo STF. Dessa forma, demonstra-se uma grande inconstitucionalidade e incongruência com a sistemática do ordenamento jurídico brasileiro, e com a própria CLT, que no art. 8º, §1º, adota o Direito Comum como fonte subsidiária do Direito do Trabalho.

Além disso, foco deste estudo, percebe-se ainda a inconstitucionalidade da tarifação da indenização por dano moral, uma vez que sua forma de quantificação baseia-se no salário do trabalhador, como uma forma de destacar que o funcionário que recebe mais merece ser mais indenizado que o que recebe menos. Em outras palavras, o funcionário que possui um salário maior tem mais valor que o funcionário que recebe um salário menor, em prejuízo aos princípios da reparação integral, dignidade da pessoa humana e isonomia constitucionais, já destacados acima. Ademais, viu-se que isso pode estimular empregadores a não cumprirem direitos básicos garantidos aos trabalhadores (como saúde e segurança), cuja violação atinge o núcleo essencial da dignidade da pessoa humana, além de permitir ao patrão uma prévia análise sobre a quantificação da indenização resultante do dano, o que facilita e corrobora para as lesões que ensejam tais danos.

REFERÊNCIAS

ACKERMAN, Mario. **Liberdade sindical e trabalho decente**. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 78, n.2, p. 141-152, abr./jun. 2012.

ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. **As Relações de Trabalho: uma perspectiva democrática**. São Paulo: LTr, .2003.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; KAMADA, Fabiana Larissa. A OIT e o combate às novas formas de escravidão no Brasil. *In: GUNTHER; WINTER (org.). Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: Um debate atual*. São Paulo: Atlas, 2015.

BITENCOURT, Cesar Roberto. **Tratado de Direito Penal**. V. 2. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

BORGES, Caio. **Idas e vindas da lista suja do trabalho escravo no Brasil: entenda as alterações na regulamentação da lista suja nos últimos anos e quem está por trás das tentativas de enfraquecer o instrumento**. 7 fev. 2018. Disponível em: <https://www.conectas.org/noticias/lista-suja-trabalho-escravo>. Acesso em: 13 out. 2019.

BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. São Paulo: LTr, 2006. p. 137-138.

BRITO FILHO, José Cláudio; CARDOSO, Yasmin; LITAIFF, Ana Rebecca. **Trabalho em Condições Degradantes – Caracterização**. 2017. Disponível em: <http://revista91.hospedagemdesites.ws/index.php/rdtps/article/view/82/54>. Acesso em: 12 mai. 2019.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2007. P. 58

CESÁRIO, João Humberto. Breve estudo sobre o cadastro de empregadores que tem mantido trabalhadores em condições análogas à de escravo (Lista Suja): aspectos processuais e materiais. *In: VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos neves (org.). Trabalho escravo contemporâneo - O desafio de superar a negação*. São Paulo: LTr, 2006.

COSTA, Camilla. **Para que serve a 'lista suja' do trabalho escravo?** 6 abr. 2015. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/04/150402_trabalho_escravo_entenda_cc. Acesso em: 13 out. 2019.

COSTA, Hertz J. **Acidentes do trabalho na atualidade**. Porto Alegre: Síntese, 2003. p. 74.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O princípio da dignidade da pessoa humana e o Direito do Trabalho. *In: FRAZAO, Ana de Oliveira; SARLET,*

Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de (org.). **Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2014

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Refundando o Direito Penal do Trabalho**. Primeiras aproximações. Jus Navigandi, Teresina, ano 13, n. 1987, 9 dez. 2008. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/12054>. Acesso em: 12 mai. 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Trabalho Escravo, Forçado e Degradante: Trabalho Análogo à Condição de Escravo e Expropriação da Propriedade**, (s.d). Disponível em: http://www.lex.com.br/doutrina_23931020_trabalho_escravo_forcado_e_degradante. Acesso em: 12. Ago. 2019.

LIMA, Rômulo de Castro Souza. **A proteção ao meio ambiente do trabalho como forma de prevenção e reparação do patrimônio público**. Publicado em jul. 2010. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/16991/a-protecao-ao-meio-ambiente-do-trabalho-como-forma-de-prevencao-e-reparacao-do-patrimonio-publico>. Publicado em Jul. 2010. Acesso em: 13 jul. 2019.

NETO, Vitor Palo. **Conceito Jurídico e Combate ao Trabalho Escravo Contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008.

OLIVEIRA, Clarisse Inês. Trabalho decente, valorização e geração de empregos no Brasil: utopia ou plausibilidade? **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, Rio de Janeiro: TRT 1ª Região, v. 23, n. 50, p. 79-86, jul./dez. 2011.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

PEDROTTI, Irineu Antonio; PEDROTTI, William Antonio. **Acidentes do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Leud, 2006.

SAKAMOTO, Leonardo (coord.) **Trabalho escravo no Brasil do século XXI**. Brasília: OIT, 2006.

SCHIAVI, Mauro. **Aspectos polêmicos do acidente do trabalho**: responsabilidade objetiva do empregador pela reparação dos danos causados ao empregado. Prescrição. Profa. Adriana Calvo. *Direito do Trabalho*. Disponível em: http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/mauro_schiavi/mauro_schiavi_aspectos_polemicos_acidente_trabalho.pdf. Acesso em: 15 out. 2013.

SILVA, Antônio Braga. **O Meio Ambiente do Trabalho Como Nova Diretriz Constitucional na Tutela Ambiental**. 2017. *Revista do Direito Público*. Acesso em: 20 jun. 2019.

SILVA, Eduardo Ambrósio Alves. **Formas Contemporâneas de Escravidão no Brasil**: A Ausência de Efetividade Legal e Perpetuação da Condição Análoga à de Escravo no Brasil. 2017. Faculdade Damas da Instrução Cristã. Acesso em: 12 mai. 2019.

VELLOSO, Gabriel. **Trabalho Escravo Contemporâneo**: o desafio de superar a negação. 2. ed. São Paulo: LTr, 2008.

VIANA, Márcio Túlio. **Trabalho Escravo e “Lista Suja”**: Um Modo Original De Se Remover Uma Mancha. 2006. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_74/Marcio_Viana.pdf. Acesso em: 12 jul. 2019.

ANEXO A – ARTIGO 149 DO CÓDIGO PENAL

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: (Redação dada pela Lei no 10.803, de 11.12.2003)

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. (Redação dada pela Lei no 10.803, de 11.12.2003).

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem: (Incluído pela Lei no 10.803, de 11.12.2003)

I - cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; (Incluído pela Lei no 10.803, de 11.12.2003)

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.

(Incluído pela Lei no 10.803, de 11.12.2003).

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido: (Incluído pela Lei no 10.803, de 11.12.2003)

I - contra criança ou adolescente; (Incluído pela Lei no 10.803, de 11.12.2003)

II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem. (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

ANEXO B – ARTIGO 223-G DA CLT

“Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.”

**ANEXO C - ARTIGOS 223-C E 223-G, §1º, INCISO I A IV, E §§3º, 4º E 5º DO
TÍTULO II-A DA CLT, NA VIGÊNCIA DA MP nº 808/2017**

Art. 223-C. A etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural.

Art. 223-G [...]

§ 1º Ao julgar procedente o pedido, o juízo fixará a reparação a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

II - para ofensa de natureza média - até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

III - para ofensa de natureza grave - até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou

IV - para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

[...]

§ 3º Na reincidência de quaisquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

§ 4º Para fins do disposto no § 3º, a reincidência ocorrerá se ofensa idêntica ocorrer no prazo de até dois anos, contado do trânsito em julgado da decisão condenatória.

§ 5º Os parâmetros estabelecidos no § 1º não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte.