



Centro Universitário São Jose.

Luciana Gomes da Silva

Melrielli Higino da Silva

**O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
THE PRINCIPLE OF HUMAN DIGNITY IN LABOR RELATIONS**

Rio de Janeiro
2024.1

O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Projeto de pesquisa apresentado para a
Disciplina de TCC.II, sob a orientação da
prof. **Wilton Silva Costa**

Rio de Janeiro
2024.1

RESUMO

No ordenamento jurídico brasileiro os princípios são considerados como base na solução do caso concreto. A Constituição Brasileira se denominada como “constituição social”, prevê na abertura do texto constitucional o princípio da dignidade humana. A dignidade refere-se intrinsecamente ao ser humano, como indivíduo, não podendo o próprio sujeito abrir mão desse requisito, pois é um atributo personalíssimo, irrenunciável e inegociável. Nessa esteira, temos que no mundo do trabalho, tal princípio também deve ser observado, tanto pelos empregadores, quanto pelo Estado, sindicatos e o próprio trabalhador, a fim de resguardar garantias mínimas de realização da atividade laborativa de forma saudável. Quanto ao empregador, poder diretivo é compreendido como poder hierárquico superior, exercido por meio do comando a atividade exercida pelo empregado subordinado. Contudo, a limitação a este poder, deve ser observada, pois caso haja qualquer violação ou excessos a atitude do empregador ensejará indenizações. Quanto ao Estado, no âmbito trabalhista, este tem o papel fiscalizador exercido pela via administrativa, mediante atos de fiscalização do efetivo cumprimento das leis. Reformas na legislação trabalhista vêm ocorrendo no país, mas os problemas tanto para os empregados, quanto empregadores e para o Estado permanecem.

Palavras-chave: Dignidade Humana, Trabalho e Reforma.

ABSTRACT

In Brazilian legal system, principles are considered foundational in solving concrete cases. The Brazilian Constitution, known as a "social constitution," establishes the principle of human dignity at its outset. Dignity intrinsically relates to the human being as an individual, and the person cannot waive this requirement, as it is a personal, non-renounceable, and non-negotiable attribute. Along these lines, in the realm of labor, this principle must also be observed by employers, the State, unions, and workers themselves to safeguard minimal guarantees for healthy work activities.

Regarding employers, their managerial authority is understood as hierarchical superiority exercised through directing the activities of subordinate employees. However, limitations to this power must be observed because any violations or excesses by the employer can lead to indemnifications. As for the State in the realm of labor, it plays a supervisory role through administrative oversight to ensure compliance with laws.

Reforms in labor legislation have been occurring in the country, but challenges persist for both employees and employers, as well as for the State.

Keywords: Human Dignity, Labor, Reform.

INTRODUÇÃO

O princípio da dignidade humana considerado o balizador e orientador no ordenamento jurídico, tem a finalidade de assegurar ao homem o mínimo existencial e garantir seus direitos fundamentais. Entende-se por isso que, dignidade humana se concretiza a partir da concepção dos direitos básicos a existência, por seguinte esses direitos são responsáveis por proporcionar respeito e qualidade de vida a todos.

É imperioso realizar uma análise crítica e construtiva do princípio da dignidade humana, sua aplicação nas relações empregatícias, públicas e privadas, no dever de proteção estatal ensejado pela vulnerabilidade e hipossuficiência do empregado e no alcance do poder diretivo do empregador.

Em um estado democrático de direito, “Toda pessoa tem direito a que se respeite sua integridade física, psíquica e moral” conforme determina o Pacto de São José da Costa Rica. Embora o Brasil seja um país signatário, ou seja, que aderiu as convenções Internacionais e Tratados de Direitos Humanos, existe um grande histórico de cerceamento de direitos basilares negligenciados pelo Estado e por meio das relações privadas. A exemplo disso, é evidenciado no direito do trabalho pelo, Superior Tribunal de Justiça, que o ingresso de ações trabalhistas em primeira instância, anualmente indica números da casa de milhões, a média de 2017 a 2022, chegou a 1,6 milhões. Dentre esses milhões de ingressos realizados nos tribunais de primeira instância, os assuntos mais recorrentes foram: multa do FGTS, horas extras, verbas rescisórias, multa do artigo 477 da CLT e adicional de insalubridade. Direitos básicos, claramente protegidos pelo texto Constitucional e pela Consolidação das Leis Trabalhistas.

Doutrinas e jurisprudências partilham o entendimento que o dano extrapatrimonial decorrente da violação ao princípio da dignidade humana representa um aviltamento do trabalhador, que promove a frustração da vida pessoal, limita a vida do trabalhador fora do ambiente de trabalho e o seu pleno desenvolvimento como ser humano.

Assim essa pesquisa pretende evidenciar por meio de jurisprudências, doutrinas, leis, súmulas e outros recursos documentais, a eficácia das normas protetivas aos direitos basilares dos trabalhadores, a aplicação dessas normas em face ao trabalhador e as possíveis omissões, compreendidas no ordenamento jurídico brasileiro.

Num primeiro momento, iremos dar a devida importância aos princípios constitucionais atrelados à relação de emprego, abarcando também, de forma geral os princípios do direito e processo do trabalho. Seguindo, daremos destaque às limitações do poder diretivo do empregador em face das atividades desempenhadas pelo empregado. Em seguida, o papel do Estado de fiscalizar a legislação trabalhista como um todo (leis, decretos, instruções normativas e normas internas das empresas). Após, veremos os impactos da Reforma Trabalhista que entrou em vigor em novembro de 2017 e a relativização dos direitos dos trabalhadores. Por fim, faremos proposições com o intuito de contribuir para se fazer respeitar os direitos e garantias dos trabalhadores, tudo conforme a dignidade humana.

2 – PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS EM PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

No ordenamento jurídico brasileiro os princípios são considerados como base na solução do caso concreto, com inegável caráter de norma jurídica, capazes não apenas suprir lacunas na legislação positivada, pela modulação e interpretação do ordenamento jurídico, como também de serem invocados, autonomamente, para a solução de um conflito. Nesse sentido, conferem-se aos Princípios Jurídicos, inequívoca força normativa, conforme descreve o autor Mauro Schiavi:

“(…) há, na Doutrina, tanto nacional como estrangeira, uma redefinição dos princípios, bem como suas funções no sistema jurídico. Modernamente, a doutrina tem atribuído caráter normativo dos princípios (força normativa dos princípios), vale dizer: os princípios são normas, atuando não só como fundamento das regras ou para suprimimento da ausência legislativa, mas para ter eficácia no ordenamento jurídico como as regras positivadas. (SCHIAVI Mauro – 2016 - P84)”

A Constituição Brasileira se denominada como “constituição social”, prevê na abertura do texto constitucional o princípio da dignidade humana, essa menção

estabelece ao Estado Democrático de Direito o dever de proteger e colocar em prática outras garantias fundamentais igualmente previstas, surgidas a partir do princípio basilar da dignidade.

“Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I – soberania

II – cidadania

III - a dignidade da pessoa humana

IV- os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa

V- o pluralismo político”

A dignidade refere-se intrinsecamente ao ser humano, como indivíduo, não podendo o próprio sujeito abrir mão desse requisito, pois é um atributo personalíssimo, irrenunciável e inegociável. Nessa esteira, temos que no mundo do trabalho, tal princípio também deve ser observado, tanto pelos empregadores, quanto pelo Estado, sindicatos e o próprio trabalhador, a fim de resguardar garantias mínimas de realização da atividade laborativa de forma saudável. Acrescentei esse texto para dar ligação entre o princípio da dignidade com os da CF/88.

Assim como o princípio da dignidade humana, os princípios constitucionais do direito do trabalho, embora também emanem da matriz principiológica da Constituição Federal de 1988, atendem especialmente ao do Direito do Trabalho o que justifica estudo, e enquadramento específico. Segundo Maurício Godinho Delgado:

“Estudar e compreender o Direito do Trabalho, contemporaneamente, é estudar e compreender, antes de tudo, o sentido da matriz constitucional de 1988, em particular o rol de seus princípios constitucionais do trabalho (DELGADO, Maurício – 2016 - P218.)”

A título de princípios constitucionais do trabalho o autor relaciona como fundamentais os princípios: da Dignidade Humana, da Valorização do Trabalho e Emprego, da não Discriminação, da Igualdade - especialmente em sentido material, da Segurança. Nessa classificação, Maurício Godinho Delgado ainda salienta, dentre os princípios enumerados, os quatro primeiros, representam especialmente afirmativos do valor do trabalho na ordem jurídica constitucional brasileira.

Esse valor do trabalho deve ser visto de forma *ato sensu*, eis que todos aqueles atores devem observar e invocar as garantias, a depender do caso concreto. Entretanto, como estamos tratando aqui de atividade obreira, precisamos nos atentar à vulnerabilidade e a hipossuficiência da grande maioria dos trabalhadores. Grande maioria porque entendemos que existem, sim, trabalhadores com hipossuficiência e que a CLT já normatizou, conforme art. 444, parágrafo único. Desse modo, tratar da relação jurídica entre empregado e empregador é lançar mão da dignidade humana para que tal vínculo não se dê de forma abusiva, pois tal relação deve ser protegida dos dois lados: empregador com seu direito ao poder diretivo da atividade e amparado por normas legais e internas; e o empregado, com direitos previstos na CLT e legislação esparsa e também deveres. Ambos possuem deveres, direitos e limitação de direitos.

3 - A LIMITAÇÃO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR FACE AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO EMPREGADO

O poder diretivo do empregador é compreendido como poder hierárquico superior, exercido por meio do comando a atividade exercida pelo empregado subordinado, diante da relação de emprego, constitui como uma prerrogativa do empregador que permite estabelecer diretrizes para sua empresa, regulamentar regras, fiscalizar e disciplinar a prestação de serviços do empregado.

A poder diretivo é estabelecido na CLT em seu artigo 2º, com a seguinte redação:

“artigo 2º - Considera-se empregadora a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

O poder diretivo possui três desdobramentos, a saber:

- Aspecto Organizacional - neste o empregador pode organizar o empreendimento, como determinar as funções a serem exercidas por cada empregado.
- Aspecto de Controle - permite que o empregador possa gerenciar o trabalho prestado, como estabelecer metas, horários, cumprimento de diretrizes, etc.

- Aspecto Disciplinar - prevê a possibilidade de o empregador aplicar penalidades aos empregados que não observam as regras estabelecidas no aspecto de controle.

Contudo, a limitação a este poder, deve ser observada, pois caso haja qualquer violação ou excessos a atitude do empregador ensejará indenizações, conforme previsto no código civil em seu artigo 932, inciso III, onde dispõe que, o empregador é responsável pela reparação civil dos danos, eventualmente experimentados por seus empregados, serviçais ou prepostos, no exercício do trabalho ou em razão dele, trata-se, portanto, de responsabilidade objetiva, ou seja, independentemente de culpa.

Nesse entendimento, o Tribunal Superior do Tribunal deu provimento ao recurso de revista:

RECURSO DE REVISTA. INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DAS LEIS Nos 13.015/2014, 13.105/2015 E 13.467/2017. TRANSPORTE DE VALORES. EMPREGADO NÃO VIGILANTE. DESVIO DE FUNÇÃO. INDENIZAÇÃO. DANO MORAL. Não se pode perder de vista que o Direito do Trabalho tem a sua gênese na reação aos fatos e à necessidade de proteção dos trabalhadores quando aviltados pelos primeiros excessos da Revolução Industrial. É, assim, ramo jurídico especialmente protetivo, cunhado sobre desigualdade essencial entre empregados e empregadores. Àqueles, sem sombra de dúvidas, voltam-se os olhos do Direito do Trabalho. Para os empregadores, por outra quadra, as normas trabalhistas atuam, precipuamente, no estabelecimento de limites. Não se nega que o direito objetivo, no art. 2º, "caput", da CLT, assegura o poder diretivo. Contudo, tal poder encontra limites traçados, não se tolerando a prática de atos que importem violação dos direitos da personalidade do empregado. Ao assumir os riscos de seu empreendimento (CLT, art. 2º), o empregador toma a si a obrigação de adotar providências que garantam a segurança de seu patrimônio, iniciativa que encontrará larga resposta por parte da tecnologia moderna. Assumir os riscos de seu empreendimento significa não os transferir aos trabalhadores. O poder diretivo, reitera-se, não se estende a ponto de permitir ao empregador dispor de seus empregados, submetendo-os a situações de riscos, às quais se curvem pela necessidade de conservação do emprego. A conduta do empregador de exigir do empregado o transporte de valores, atividade para a qual não fora contratado, com exposição indevida a situação de risco, enseja o pagamento de indenização. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 00009511520145050462, Relator: Alberto Luiz Bresciani De Fontan Pereira, Data de Julgamento: 26/09/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: 05/10/2018)

Cabe aqui esclarecer que o empresariado é fundamental para a atividade econômica do país, assim como o trabalhador contratado por ele. A limitação que

trazemos é com o objetivo de evitar excessos à dignidade humana e não interferir numa atividade privada, sem atacar a propriedade privada, vista como princípio em nosso Estado, conforme prevê o Título da Ordem Econômica e Financeira, art. 170, caput, da CF/88.

Com isso, dentre os princípios fundamentais previstos na CF/88, já citados neste trabalho, há a livre iniciativa daquele que vai dirigir uma atividade econômica, mas também, no mesmo dispositivo há a necessidade de valorização social do trabalho, isto é, empregador e empregado estão protegidos na medida de suas características jurídicas, sociais e técnicas.

4 – DEVER DO ESTADO DE FISCALIZAR

No âmbito trabalhista o Estado tem o papel fiscalizador exercido pela via administrativa, mediante atos de fiscalização do efetivo cumprimento das leis.

No que concerne à atividade de inspeção e fiscalização do trabalho, destaca-se a atuação do Poder Executivo, com poder-dever de autuar, notificar e multar, em casos de irregularidades, sob pena de responsabilidade administrativa.

A fiscalização das relações de trabalho é realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) por meio de auditores-fiscais, incumbidos de velar pelo respeito e observância dos direitos trabalhistas e fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção do trabalho. O artigo 11 do decreto lei 10.593/2002 estabelece atribuições a fiscalização, a saber:

Art. 11. Os ocupantes do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho têm por atribuições assegurar, em todo o território nacional:

I - o cumprimento de disposições legais e regulamentares, inclusive as relacionadas à segurança e à medicina do trabalho, no âmbito das relações de trabalho e de emprego;

II - a verificação dos registros em Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, visando a redução dos índices de informalidade;

III - a verificação do recolhimento e a constituição e o lançamento dos créditos referentes ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e à contribuição social de que trata o art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001, objetivando maximizar os índices de arrecadação

IV - o cumprimento de acordos, convenções e contratos coletivos de trabalho celebrados entre empregados e empregadores;

V - o respeito aos acordos, tratados e convenções internacionais dos quais o Brasil seja signatário;

VI - a lavratura de auto de apreensão e guarda de documentos, materiais, livros e assemelhados, para verificação da existência de fraude e irregularidades, bem como o exame da contabilidade das empresas, não se lhes aplicando o disposto nos arts. 17 e 18 do Código Comercial.

VII - a verificação do recolhimento e a constituição e o lançamento dos créditos decorrentes da cota-parte da contribuição sindical urbana e rural.

Cabe ressaltar ainda, que no interesse de direitos coletivos e difusos, o Ministério do Trabalho é legitimado para ajuizar uma ação civil pública e os autos de infração administrativa aplicados servem como provas do objeto da ação.

Há que se esclarecer que a fiscalização das condições de trabalho, ainda que atividade estatal, não possui natureza jurisdicional, mas sim administrativa. Portanto, a garantia constitucional do controle jurisdicional estará franqueada àquele que sofrer lesão ou ameaça de lesão a direito (Constituição, art. 5º, inciso XXXV).

Em novembro de 2021, o governo federal consolidou normas trabalhistas, decretos e portarias em um só documento com apenas 15 normas, chamado de Consolidação do Marco Regulatório Trabalhista Infralegal, Decreto nº 10.854/2021. À época, o governo buscou a simplificação, até mesmo para consulta das normas pelos interessados. Mas tal Marco veio também para facilitar a fiscalização e não só o cumprimento. Claro que devemos observar se tal simplificação não fere direitos e garantias dos trabalhadores, isto é sua dignidade, mas com normas consolidadas, o entendimento e a fiscalização ficam mais facilitadas. Mas ainda temos questões de difícil controle. O fato de sermos um país continental, com locais de difícil acesso, a fiscalização dos auditores fica mais complexa, onerosa e prejudicada. Entretanto, o aumento do número de fiscais ameniza tal problema de extensão.

5 – REFORMA TRABALHISTA E RELATIVIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

A reforma trabalhista no Brasil teve seu tramite em 2016, quando o nosso país passava por um processo de impeachment da Presidente Dilma Roussef, e nesse mesmo momento, ocorreu a derrubada do governo, o Presidente substituto Michel Temer começou a articular demasiadas reformas jurídicas, que desencadearam perdas e substituições de direitos (DELGADO, 2019, p. 121).

Conforme explica Maurício Godinho Delgado (2019, p. 121) a reforma trabalhista teve seu tramite de forma rápida, pois entre o prazo em que se foi apresentado o projeto original de alteração da Consolidação das Leis do Trabalho até o momento de sua promulgação foram apenas cerca de 6 meses.

[...] elaborou-se, em poucos meses, a Lei da Reforma Trabalhista no País: o projeto de lei foi enviado pela Presidência da República ao Parlamento nos últimos dias de 2016, transformando-se, em exíguos meses de tramitação - de fevereiro a julho - na Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, vigente desde o dia 11 de novembro do mesmo ano. Em 14 de novembro, recebeu o novo diploma legal pontuais alterações, por intermédio da Medida Provisória n. 808, de 14.11.2017 - cujas regras vigoraram, porém, apenas de 14.11.2017 até 23.04.2018.(DELGADO, 2019, p. 121)

Delgado (2019, p. 157) destaca que reforma trabalhista — “de maneira célere e compulsiva, deflagrou agressivo processo de desregulamentação e flexibilização trabalhistas, completado por severas restrições ao acesso à Justiça do Trabalho por parte do trabalhador brasileiro.”

Após a reforma trabalhista com a mudança de mais de 100 artigos em tão céleres condições, alguns foram objeto de ações de inconstitucionalidade, e tiveram seus textos revogados. Ainda que, muito criticado pela doutrina o texto aprovado continua vigorar com artigos que relativizam direitos fundamentais e fragilizam a condição de hipossuficiência do trabalhador, a citar:

As empresas poderão negociar diretamente a compensação das horas extras trabalhadas. Nesse sentido afirma-se que a hipossuficiência do trabalhador e o poder diretivo do empregador contribuem para uma situação de desigualdade na negociação.

“§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.” (Lei 13.467 – artigo 59 - § 6º)”

Intervalo de refeição poderá ser de 30 minutos mediante acordo, se não for concedido ou for concedido parcialmente o funcionário terá direito a acréscimo de 50%

da hora normal. O descanso é fundamental, com objetivo de coibir o empregador do cerceamento ao direito fundamental, contudo o percentual estabelecido para fixação de multa estipulou o percentual mínimo.

“§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Lei 13.467 – artigo 71 - § 4º)”

Godinho Delgado (2017) criticou da disposição “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei” artigo 611- lei 13.467/2017”, objurgando-a como extremada e desproporcional, inviabilizando a materialização do direito fundamental ao trabalho digno. Nesse entendimento, violaria o princípio constitucionalmente consagrado da “norma mais favorável”, descrita no art. 7º, caput, da Carta Magna . Ressalta-se ainda a deliberação a respeito do grau de insalubridade ou da prorrogação de jornada em ambiente assim compreendido. Visto que um acordo ou negociação coletiva tenha o condão de definir, em detrimento do parecer de especialista habilitado em curso de saúde e segurança do trabalho se um ambiente segue as regras sanitárias vigentes ou não (DELGADO, 2017).

Contudo, a nova diretriz trabalhista demonstrou a prevalência da convenção e acordo coletivos sobre a legislação, embora apresente hipóteses expressas em que a suspensão ou relativização de direitos poderá ser admitida:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015 ;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
XI - troca do dia de feriado;
XII - enquadramento do grau de insalubridade;
XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

Nesse contexto a partir do art. 60, § 4º, IV, da Constituição Federal de 1988 que diz que “não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir, entre outros os direitos e garantias individuais”. É sabido que o conceito de “direitos individuais” não contempla apenas o que são previstos no art. 5 da Constituição, mas encontram-se fragmentados pelo texto da carta magna.

Em vigor desde novembro de 2017, a Reforma Trabalhista ainda passa por ajustes desde então. As normas trabalhistas vêm recebendo inúmeras mudanças desde então, como o Contrato Verde e Amarelo, Liberdade Econômica, Pandemia da COVID-19, enfim, o mundo do trabalho no Brasil é dinâmico e as leis precisam se adaptar, certamente. Entretanto, a mudança constante também gera insegurança jurídica e põe trabalhadores e empregadores em limbo de direitos e deveres

6 – O DANO EXTRAPATRIMONIAL DECORRENTE DA RELAÇÃO DE TRABALHO

Com advento da lei 13.467 de 2017, a responsabilidade de arcar com as consequências jurídicas do dano extrapatrimonial passa a ser regulada pela Consolidação das Leis Trabalhista no Título II-A, que vai do artigo 223-A ao 223-G, in verbis:

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

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização. (Lei 13.467/2017 – artigos 223-A ao 223-G)

O dano extrapatrimonial abordado pelo Título II, da lei 13.467/2017, ingressou no direito do trabalho a fim de garantir a segurança jurídica nas decisões, antes a insegurança jurídica era evidenciada devido ao subjetivismo nas decisões trabalhistas. A questão a ser verificada é muito discutida por doutrinadores é a tarifação a limitação do valor da indenização a ser paga está de acordo prevê que o dano sofrido está condicionado a reparação por meio do salário do empregado. Nesse sentido ficou o entendimento que o principio da igualdade, consagrado pelo texto constitucional é relativizado.

A exemplo o evento do rompimento da barragem da mineradora Vale na cidade de Brumadinho (MG), em 25/1/2019, que foi considerado o maior acidente de trabalho já

ocorrido no país, nesse caso a indenização realizada com base no salário seria a aplicação de justiça. Nesse sentido o artigo científico da Doutora D'ANGELO Isabela e FINELLI Lília carvalho afirma:

“A CLT é uma legislação infraconstitucional e, por isso, obedecer às normas postas pela Carta Magna ou, pelo menos, deveria obedecer. Ao tarifar o dano, em especial de acordo com o salário do ofendido ou ofensor e pela dimensão da ofensa, fere-se constitucionalmente ao mesmo tempo a dignidade (artigo 1º , III), os valores sociais do trabalho (artigo 1º , IV), a justiça (artigo 3º , I), a não discriminação (artigo 3º , IV), a igualdade Tabelamento do dano extrapatrimonial trabalhista. (Revista Jurídica P.136- 2021)

No sentido em que se considera que o dano de mesma natureza sofrido por diversos trabalhadores simultaneamente não enseja o mesmo resultado. Tem-se que o valor da indenização não está pautado no dano em si, ou seja, não está vinculado ao fato ocorrido, mas vinculado ao último salário do ofendido.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O propósito desta pesquisa foi evidenciar no arcabouço legal brasileiro normas em defesa do trabalhador que importam no reconhecimento do princípio basilar do Estado Democrático de Direito, o Princípio da Dignidade Humana.

Percebeu-se por meio da fragilidade das normas, que os direitos fundamentais advindos da condição dignam do homem-trabalhador, são relativizados em consequência de interesses e excessos relacionados ao poder diretivo do empregador, a limitação da fiscalização do executivo e ainda a inércia do judiciário, que só poderá proteger o bem jurídico mediante provocação. No sentido de proteção, a pesquisa visou estabelecer se as alterações e inclusões, realizadas no texto das Consolidações das Leis Trabalhistas, trouxeram proteção e amparo a fatos que por anos foram objeto de demandas judiciais, como os direitos basilares ao vínculo empregatício, a horas extras, insalubridade entre outros. Restou claro o entendimento que as demandas decorrem da violação ao direito, e bem oportuno, a CLT contemplou a previsão do dano extrapatrimonial ao trabalhador, nesse contexto foi observado que o tema remete a conflitos doutrinários.

Contudo, esse estudo não foi proposto a esgotar o tema, isso alvitra a necessidade de um estudo aprofundado acerca das mudanças das normas de proteção ao trabalhador por meio de análises das demandas judiciais, direitos cerceados e a tutela jurisdicional prestada ao trabalhador.

REFERÊNCIAS

SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito Processual do trabalho. 10ª ed. de acordo com Novo CPC. – São Paulo: LTr, 2016, p. 84.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho 17ª ed. rev. atual. e ampl. – São Paulo: LTr, 2018, p. 218.

DELGADO, Maurício Godinho. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n.13.47/2017. São Paulo: LTr, 2019, p. 121

BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA - Constituição da República Federativa do Brasil – 1988 Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm Acesso em: 06/06/2024.

BRASIL. Decreto-lei no 5.452, de 1o de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 12 fev. 2019.

BRASIL. Decreto-lei No 10.593, DE 6 DE DEZEMBRO DE 2002. Dispõe sobre a reestruturação da Carreira Auditoria do Tesouro Nacional, que passa a denominar-se Carreira Auditoria da Receita Federal - ARF, e sobre a organização da Carreira Auditoria-Fiscal da Previdência Social e da Carreira Auditoria-Fiscal do Trabalho, e dá outras providências. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110593.htm - Acesso em: em: 02/06/2024.

BRASIL. Decreto-lei no 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis no 6.019, de 3 de janeiro de 1974; no 8.036, de 11 de maio de 1990; e no 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em: em: 02/06/2024.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho - RECURSO DE REVISTA TST - RR: 00009511520145050462, Relator: Alberto Luiz Bresciani De Fontan Pereira, Data de Julgamento: 26/09/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: 05/10/2018 Acesso em: em: 02/06/2024.

JUSTIÇA DO TRABALHO – Tribunal Superior do Trabalho - Relatório geral da justiça do trabalho - 2022 - Disponível em: <https://tst.jus.br/documents/18640430/24374464/RGJT.pdf/f65f082d-4765-50bf-3675-e6f352d7b500?t=1688126789237> Acesso em: 06/04/2024

Revista Jurídica da Presidência D'ANGELO Isabela e FINELLI Lília carvalho - Tabela do dano extrapatrimonial trabalhista: qual o valor da vida humana? Brasília

v. 23 n. 129 Fev./Maio 2021 p. 124-148 -
<https://revistajuridica.presidencia.gov.br/plugins/generic/pdfJsViewer/pdf.js/web/viewer.html?file=https%3A%2F%2Frevistajuridica.presidencia.gov.br%2Findex.php%2Fsaj%2Farticle%2Fdownload%2F1941%2F1372%2F5745> Acesso em: 08/05/2024.