

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO**

Lauson Rodrigo Balconi

**DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA:
Um Embate Social**

**Porto Alegre
2017**

LAUSON RODRIGO BALCONI

**DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA:
Um Embate Social**

Trabalho de Conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho junto à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Orientador: Prof. Dr. Breno Vargas

**Porto Alegre
2017**

RESUMO

Ao nos debruçamos sobre o tema discriminação, observa-se se que, de certa forma, em nossa sociedade, sempre tivemos dificuldades em contingenciar demandas entre o Capital e o Emprego. Sociedade esta, tão incipiente e ainda imatura em sua intelectualidade. Em se efetuando um corte no âmbito do Contrato de Trabalho, constatamos traços de desrespeito e preconceito frente ao trabalhador. Utilizou-se de pesquisa à doutrinária e Jurisprudência dos Tribunais para estabelecer marcas onde se observam desigualdade e desrespeito ao homem trabalhador, situação estas que não raramente causam sofrimento e dor; fatos marcantes de nosso desenvolvimento. Quanto aos resultados, podemos dizer que espelham, nada mais do que, um momento, triste, ainda frágil e delicado nas relações de Trabalho. Asseverada por uma instabilidade política sem precedentes que não abranda em nada, pelo contrário, ainda demanda; sem muito debate; contra direitos sociais já consagrados em décadas de discussões sociais; tanto que são cláusulas pétreas em no constituição art. 7º. Através do estudo de casos buscou-se demonstrar o posicionamento adotado pelo Poder Judiciário, nos casos que lhe são apresentados. Quais foram os danos sofridos ao indivíduo e suas implicações ao agente judiciário.

Palavras-chave: Discriminação; Dignidade; Igualdade.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	4
2. A DISCRIMINAÇÃO DURANTE O CONTRATO DE TABALHO	6
2.1 Do Termino do contrato de Trabalho	6
2.2 Formas de Discriminação.....	7
2.2.1 Discriminação por Idade	8
2.2.2 Opção Sexual	9
2.2.3 Por Doença / Acidente de Trabalho	10
2.2.3 Discriminação por Genero	12
2.2.4 Racismo	15
2.2.5 Discriminação por Crença	15
2.2.6 Discriminação por Deficiência.....	16
2.3 INTOLERÂNCIA E PRECONCEITO	17
3. PRINCÍPIOS APLICÁVEIS.....	20
4. ANÁLISE DO DANO / DISPENÇA DISCRIMINATÓRIA JURISPUDÊNCIA	45
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	51
REFERÊNCIAS.....	54

1 INTRODUÇÃO

O estudo tem como objetivo discutir sobre Despedida Discriminatória em sua essência; no viés do preconceito e intolerância do empregador, a olhos críticos, muito evidente perante a incidência de preconceito nas relações de trabalho.

Buscando em Normas Cogentes e de Diretrizes basilares no âmbito do Contrato de Trabalho como é o caso da convenção 158 da OIT.

Neste mundo contemporâneo em que vivemos, com alterações rápidas entre conceitos e valores; muito em função da dinâmica do trabalho na sociedade atual, em constante transformação; é preciso adaptar-se a períodos cada vez mais curtos de transição.

Não é mais tolerável qualquer tipo de discriminação. Tendo muito mais importância a relação humana e social do que a pura e simples exploração da mão de obra como ferramenta de trabalho.

O Foco inicial deste estudo tem como base os direitos fundamentais resguardados em nossa Carta Constitucional, respaldada em princípios como o da isonomia, da igualdade e de Liberdade.

Para tanto foram elencadas as formas de despedida do trabalhador para logo após adentrar no tema específico da discriminação no período do contrato de trabalho, sendo esta, por idade, opção sexual, doenças ou qualquer outra que atingia a integridade pessoal do laborados.

Buscou-se também como complemento do trabalho mostrar qual a postura do judiciário frente a tal embate nas situações as quais lhe são propostas.

Logo, a pessoa, na qualidade de trabalhador, carece de proteção frente a presunção de hipossuficiência do prestador de serviços e sua inferioridade econômica em relação ao empregador.

Com foco em estudar, características gerais da discriminação/distúrbios no contexto do contrato de trabalho, fato estes que sem dúvida causam dor e sofrimento ao trabalhador, recorre-se a doutrina em busca de percepções aprofundadas das relações de trabalho.

Tendo em vista que sempre que há discriminação/distúrbios no contrato, que por alguma motivo cause a rescisão, muito provavelmente quem sairá prejudicado é o empregado.

Se formos Considerar que nosso país de proporções territoriais avantajadas e como uma população acima de 200 milhões de pessoas, é muito importante e necessário o respaldo Estatal, por meio da Justiça que seja, para garantir os direitos emanados pelos homens.

Não se pode tolerar a situação já não raras e reincidência por parte do empregador em atos de discriminação, ainda que sob a rubrica da dispensa imotivada.

Com a certeza de algo realizado, embora conhecedor das próprias limitações perante o tema proposto, sempre buscando a lealdade por meio da convicção. Apesar de defeitos, existe sim, há vontade de acertar. Sem medo da crítica construtiva, a qual servirá de estímulo para continuar

2. A DISCRIMINAÇÃO DURANTE O CONTRATO DE TABALHO

2.1 Do Termino do contrato de Trabalho

De modo a planificar o tema, iniciamos o estudo com as formas de despedida normativadas em nosso sistema:

– Dispensa sem Justa Causa

A demissão sem justa causa ocorre quando o empregador é o único responsável pela rescisão do contrato de trabalho, sem precisar apresentar qualquer fundamentação, como o próprio nome, sem justa causa. O Empregado tem direito de verbas rescisórias, sendo estas; Aviso Prévio, Férias Vencidas com 1/3, Férias proporcionais, Décimo Terceiro Salário Proporcional, Saldo de Salário, Multa de 40% do FGTS, Liberação do FGTS, Liberação das Guias de Seguro Desemprego.

– Dispensa por Justa Causa

A demissão por justa causa ocorre quando o empregador comete um ato culposo ensejando sua demissão. Neste caso o empregado tenha direito somente a verbas rescisórias, sendo estas; Férias Vencidas com 1/3, , Saldo de Salário.

– Pedido de Demissão

O pedido de Demissão ocorre quando o empregado pede pela rescisão do contrato de trabalho. O Empregado tem direito de verbas rescisórias, sendo estas; Aviso Prévio, Férias Vencidas com 1/3, Férias proporcionais, Décimo Terceiro Salário Proporcional, Saldo de Salário.

– Rescisão Indireta

A Rescisão Indireta ocorre quando o empregador não cumpre suas obrigações dentro do contrato de trabalho. Equivale a justa causa do Empregador .

O Empregado tem direito de as seguintes verbas rescisórias; Aviso Prévio, Férias Vencidas com 1/3, Férias proporcionais, Décimo Terceiro Salário Proporcional, Saldo de Salário, Multa de 40% do FGTS, Liberação do FGTS, Liberação das Guias de Seguro Desemprego.

Estas formas apresentadas são as clássicas, sendo que ainda temos outras situações; como falecimento do empregador ou empregado, e término do contrato de experiência; as quais não adentraremos por entendermos que não são aqui para nós relevantes.

Após as formas ordinárias de despedida já tradicionalmente conhecidas temos também nos depararmos com os motivos por de trás das despedidas, eis que rege no Direito do Trabalho o norte de que o trabalhador é protegido da despedida sem justo motivo, fato este justamente protetivo ao trabalhador que pode ter seu sustento abruptamente cessado sem justo motivo ou de modo discriminatório.

2.2 Formas de Discriminação

Em uma rescisão contratual de modo geral sempre se tem um trauma. As vezes para a empresa e e sempre para o empregado, e com o trauma advém outros problemas como desgastes de pessoal em função do emocional dos funcionários, atrasos em demandas de produção.

Os administradores muitas vezes focados somente em questões aritméticas, esquecem que a rotatividade da mão de obra diminui a especialização e eficiência da equipe, em consequência tende a cair a qualidade dos produtos. Como se faltasse maturidade ao empregador, que ao objetivar economia a curto prazo deixa de se qualificar a longo prazo.

Pois então dentro do contexto dispensa temos ainda a questão de não raras vezes existir preconceito e discriminação. A qual pode ser obscura, silenciosas ou até clara e em bom tom.

Não esqueçamos que o trabalhador merece acima de tudo respeito, por ser uma pessoa e ter ambições, dignidade, por ser pai de família e por faz fazer, por menor ou maior que seja, parte de um todo do trabalho.

Portanto não merece ser depreciado por já ter idade, ou por ter origem africana, ou até por ter uma opção sexual distinta tão vertente hoje em dia, da mesma forma quanto ao gênero feminino que enfrenta, pasmem, perseguições por hoje ter lugar de destaque em posições anteriormente só ocupadas por homens. Vejamos:

2.2.1 Discriminação por Idade

A discriminação por idade é pode ocorrer a qualquer tempo na relação de emprego, digo no início, meio ou fim do contrato de trabalho; muito em função do que o empregador entende ser prejudicial a ele ou não.

Como medida protetiva, o Estatuto do Idoso, instituído pela Lei 10.741 de 1º de outubro de 2003, que disponibilizou um capítulo para tratar do assunto do trabalho da pessoa idosa, intitulado como “Da Profissionalização e do Trabalho”, que assim dispõe:

Art. 26. O idoso tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas.

Art. 27. Na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir.

Parágrafo único. O primeiro critério de desempate em concurso público será a idade, dando-se preferência ao de idade mais elevada.

Art. 28. O Poder Público criará e estimulará programas de:

I – profissionalização especializada para os idosos, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas;

II – preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania;

1

III – estímulo às empresas privadas para admissão de idosos ao trabalho.

Na Constituição Federal o art. 7º, XXX, proíbe a diferenciação de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de idade. Ainda, a Lei 9.029/95, em seu artigo 4º, garante a reintegração ou indenização em dobro nos casos de demissão caracterizada como discriminatória.

Da mesma forma que em função da menor idade, também se tem mecanismo de proteção.

Cabe aqui dizer que menoridade civil cessa aos dezoito anos, logo o trabalhador é plenamente capaz para os atos da vida civil, segundo art. 5º do Código Civil. Da mesma Forma no Direito do Trabalho, conforme art. 402 da CLT.

Agora para o trabalhador menor de idade, a proteção especial, muito pela inexperiência do trabalhador. Observa-se ações afirmativas, que visam proteger novamente o trabalhador com idade inferior a dezoito anos, e neste caso não se pode confundir a proteção como discriminatória.

A Exemplo se tem a vedação do trabalho noturno, aquele que se dá entre 22 e 5 horas, assim como em condições perigosas ou insalubres.

Quanto aos trabalhadores menores de dezesseis anos fica proibido qualquer tipo de trabalho, salvo na condição de aprendiz, que pode se iniciar aos quatorze anos. Condições do art. 7º XXXIII através da Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1998.

2.2.2 Opção Sexual

1

BRASIL. Lei 10.741, de 01 de outubro de 2003. Dispõe sobre o estatuto do idoso e dá outras providencias. **Diário Oficial da União**, Brasília, 03 out. 2003. Seção 1, p. 1.

Em se Falando em Sexualidade, em que pese o tema ser dos mais complexos e diversos, não se tem outro caminho se não entender que é Garantia Individual da Pessoa a Sua Privacidade, Imagem e Honra, de modo que cada um é livre para dispor do seu próprio corpo.

A discriminação em função da opção sexual, sempre é muito marcante e constrangedora, tem em conta o caráter da intimidade sexual da pessoa.

Pelo justo motivo que já falamos do termo ser complexo e repleto de nuances históricos de conquistas como: Movimentos LGBT, o qual celebra a diversidade e liberdade te temas caros aos homossexuais, bissexuais e travestis.

Mesmo, como já falado, como um estado ainda não maduro, assim em virtude disso se vê muito preconceito e discriminação nas relações sociais e em especial nas Relações de trabalho.

Não temos em nosso ordenamento jurídico, nenhuma legislação específica que regule os direitos do público LGBT. Mesmo assim, entende-se que as pessoas que se enquadrem a este público encontram-se abarcadas pelo princípio maior da dignidade da pessoa humana, nos moldes da Constituição, em seu art. 7º, inciso XXX, adota, dentre outras proteções, aquela relativa à opção sexual.

De forma a concluirmos aqui o peso Social da nossa Constituição 1988, que em sua essência também buscou tutelar pela dignidade da pessoa humana.

2.2.3 Por Doença / Acidente de Trabalho

Ao falarmos dos motivos da Discriminação por doenças, adentramos em talvez a forma mais cruel e porque não dizer medrosa de discriminar alguém.

Agora em se tratando do contrato de trabalho, onde temos o sustento da pessoa frente ao seu labora, sofrer uma despedida em meio a uma situação de fragilidade seja ela qual for. É no mínimo deselegante e cruel.

Portanto não devemos permitir que ocorra a demissão de qualquer trabalhador que por ventura esteja acometido por alguma moléstia ou fragilidade física seja esta momentânea ou não. Caso contrário estaremos colaborando com a humilhação e frente a saúde debilitada uma pessoa, fato inadmissível.

Observa-se a maior incidência do preconceito pela Imuno Deficiência Adquirida, apesar de inúmeros avanços nas questões de tratamentos e convívio com a doença, de qualquer forma é sempre delicado o questão de exposição aos tratamentos aos demais colegas de trabalho, muito em função novamente da exposição da intimidade e sexualidade também.

Outras doenças que ao longo do tempo foram deixando de ser um tabo, como: Lepra, Ranseníase, Hepatite e até hoje o Câncer.

Também muito evidenciado o problema do preconceito frente ao alcoolismo, que devasta as relações de trabalho por reflexos dos sintomas nas rotinas de trabalho.

Em que pese a peculiaridade, por não ter previsão legal, do tema frente na jurisprudência observa-se maioria pelo direito a reintegração ou indenização quando a demissão, mesmo que motivada, ter em si caráter discriminatório de forma indireta ou oculta.

Discriminação, nestes casos, é tida como presumida por nossos Tribunais, em função da difícil prova. Logo, provando-se a existência da doença, e incidindo a dispensa imotivada, pode-se chegar ao fato e ter ocorrido a discriminação.

Esta presunção não é absoluta, pode ser elidida por meio de prova produzida em contrário. Fazendo prova a empresa que não houve discriminação, e que a dispensa foi de forma ordinária, não resta direito, ao empregado, indenizável.

Agora se no momento do contágio, no qual adquiriu a doença, se der em razão da profissão do trabalhador, tem-se a existência de acidente de trabalho,

previsão do art. 118 da lei 8.213/91, que garante ao trabalhador proteção contra dispensa arbitrária, com estabilidade provisória pelo período de doze meses após a alta médica, no caso de recebimento de benefício auxílio doença por acidente de trabalho pela Previdência Social.

Sendo este o caso em que se enquadram, por exemplo, médicos, enfermeiros, dentistas e profissionais da área de saúde.

Para complicar, a demissão do empregado doente, faz com que o empregado tenha dificuldades em obtenção do auxílio doença pela Previdência Social, direito do empregado segurado previsto na Lei 8.213/91, artigo 25, independente do previsto no artigo 151 da mesma Lei.

Ademais temos o caso do empregado acidentado, aquele em que se torna portador de alguma debilidade incapacitantes permanente, razão de restrição física acometido e tenha que ser reabilitado em função diferente da qual exercia antes do acidente, ou seja, possui limitação para o trabalho, pode ser equiparado ao deficiente físico, a este mesmo empregado também se aproveitaria o entendimento havido no artigo 93 da mesma lei 8.213/91, por aplicação analógica.

Situação esta equiparada a acidente de trabalho. Se uma empresa que age de forma preconceituosa, prevendo que o empregado pode defasar sua força de trabalho, adianta-se e procede a sua demissão, sem se importar com o estado de saúde precário daquele. O fato, por ser discriminatório e prejudicial ao extremo ao empregado, que se encontra em uma situação de fragilidade física e muitas vezes também emocional e social, é considerada abusiva e perfeitamente passível de reprimenda.

2.2.3 Discriminação por Genero

Homens e mulheres são iguais perante a lei, fato este previsto no art. 5º da Constituição de 1988, Porquanto a proteção do trabalho da Mulher, foi alvo de captulo específico em nossa legislação especializada trabalhista“Da Proteção Do

Trabalho Da Mulher”. O art. 373-A, pela Lei 9.799, de 26 de maio de 1999 trouxe, junto as regras norteadoras do trabalho feminino, com expressa proibição ao empregador, sob pena de discriminação:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao

²

emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

Da mesma forma que a Lei 9.029/95, art. 2º, incisos I e II, aduz como passível de penalização sob a ótica do direito penal práticas discriminatórias, em específico a “exigência de testes, exames, perícias, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez.”(BRASIL, 1995, p.5361) O mesmo texto proíbe, pelo empregador, a adoção de medidas que visem a “indução ou instigamento à esterilização genética ou promoção do controle de natalidade”.

Tais medidas são tidas como afirmativas e tem o claro conduto de proteger e garantir o trabalho da Mulher equânime frente ao trabalho masculino.

²

_____. Lei 10.741, de 01 de outubro de 2003. Dispõe sobre o estatuto do idoso e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 03 out. 2003. Seção 1, p. 1.

Convenção 100 da OIT, de igual modo salienta que não pode haver diferença de remuneração entre homens e mulheres que exerçam as mesmas atividades laborativas.

Problemas aqui no conceito de “igual valor”, sendo que os critérios adotados pelo empregador podem, em verdade, preterir o trabalho feminino. Acrescenta-se o já determinado nos arts. 5º e 461 da CLT, quanto a equiparação salarial e proibição de diferenciação:

Art. 5º - A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. § 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja

³
diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

Cabe colocar a medida que talvez mais se perceba as distições entre os generos; discriminação positiva, o disposto no art. 384 da CLT, que visando a proteção da integridade física da mulher, determina que “em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho”.

Temos outros exemplos, como a licença maternidade de 120 dias, ou ainda a estabilidade provisória da mulher gestante, instituída pelo artigo 10, II, B do ADCT, se constituem em ônus para o empregador não existente ao empregados do sexo masculino, tornando-se fator de prejuízo para a contratação das mulheres.

Nesse período, a bem da verdade, o salário é pago através do benefício auxílio maternidade, pela Previdência Social, e não pelo empregador, conforme se verifica do rol constante do artigo 18 da lei 8.213/91 e nos termos do artigo 71 e seguintes da mesma Lei. Trata-se novamente de ação afirmativa.

3

BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial da União**, 09 ago. 1943, p. 11937.

Infelizmente, em se tratando de realidade temos homens e mulheres presentes no mercado de trabalho, com as mesmíssimas responsabilidades, e portanto, em situação de igualdade, quando de fato existem peculiaridades marcantes entre os generos, que devem ser reparadas.

2.2.4 Racismo

Parece mentira mas ainda hoje vemos, esta que como as demais discriminações elencadas; situações de Racismo perante o outro pelo simples fato de ser de cor diferente. Um dia talvez entendermos o porque sempre foi notória a existência da discriminação em razão da etnia do individuo.

Somos um povo com uma diversidade impar e devemos ter orgulho desta, que tá tal forma mostra o quanto devemos nos unir para diminuir as distinções uns dos outros.

Nossa Carta Constitucional prevê o Repúdio ao racismo como princípio a ser seguido pelo Brasil em suas relações internacionais (CF, art. 4º, VIII), e proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão, dentre outros, por motivo de cor (CF, art. 7º, XXX).

Em nossa legislação pátria, a discriminação por racismo constitui-se em crime inafiançável e imprescritível, sujeito a pena de reclusão, conforme disposto no artigo 5º, XLII e Lei 7.716, de 05 de janeiro de 1989. No campo do direito do trabalho, a já comentada Lei 9.029/95 inclui, em seu artigo 1º, a proibição de discriminação em razão de raça ou origem.

2.2.5 Discriminação por Crença

A questão de Crença Também é abarcada qquanto a atitude discriminatória, A da mesma Forma aqui temos a violação de direitos liberdade e da personalidade fronta ao dispositivo do art. 5º da CF/88,

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias.⁴

2.2.6 Discriminação por Deficiência

De mesmo modo como o Racismo, a questão de gênero, a doença, a idade ou a opção sexual, se tem para os portadores de necessidades especiais o dispositivo do art. 5º da CF/88, “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

Já em relação à tutela ao trabalhador portador de necessidades especiais vem no art. 7º, XXX da Constituição Federal que estabelece a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”.

Na Convenção nº. 159 da OIT de 1983, no art. 1º, dispõe da reabilitação profissional e emprego de pessoas portadoras de deficiências, assim estabelece:

Art. 1º - Para efeitos desta Convenção, entende-se por "pessoas deficientes" toda a pessoa cujas possibilidades de conseguir e manter um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada. Para efeitos desta Convenção, todo o País Membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim, a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade.

4

BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937. **Diário Oficial da União**, 10 nov. 1937.

Como visto então, tanto no aspecto lato quanto restrito às relações de trabalho e seu interregno, a lei obriga, que seja repelido qualquer prática de discriminação ou ato de preconceito frente também ao deficiente ou até mesmo reabilitado profissionalmente. Temos aqui também uma ação afirmativa.

2.3 INTOLERÂNCIA E PRECONCEITO

É sempre difícil falar sobre preconceito e, mas inevitável, aceitar a diversidade e pluralidade de nossa sociedade, impossível não perceber as distições, seria não como perceber as questões mais importantes de valorização a vida e ao outro.

Questões estas que sem dúvida nenhuma, se não observadas com atenção podem e serão muito possivelmente propagadores de desigualdade sociais, quando o contrário deveria ser feito, com a busca por formas de inclusão social e acolhimento das diferenças.

Referimos à ideologia que os direitos humanos, que na da Constituição Federal, tem relevância de função social, ou seja, de garantir ao cidadão o direito de ter suas necessidades básicas: saúde, cultura, educação e lazer. Formalmente, temos todas as necessidades básicas atendidas. Só assim teríamos em um “estado livre, democrático”.

O Estado este que respeita e reconhece as diferenças, crenças e opiniões. Reconhecimento e proteção são fundamentais para uma democracia, sem direitos garantidos não existe o mínimo indispensável para equacionar a questão da igualdade social, ou pelo mesmo da busca desta,

Como se novo fosse, aquilo que se discute a respeito de intolerância, ao transpor-se a etapa da positivação dos Direitos do homem, ou como diz Bobbio dos governados, aqueles que passam a ter direito se não apenas deveres.⁵

A questão talvez transitasse melhor antropologicamente ou filosoficamente, para entendermos que os valores de uma sociedade são também os valores de todos, e a esse respeito estaríamos ofendendo a nós mesmos ao tomarmos uma atitude depreciativa contra o próximo.

O país e porque não o mundo estão passando por momentos turbulentos de mudanças e alterações que modificam o até hoje fora construído, direitos humanos já nascem com o homem e talvez por isto do homem nunca deviriam serem retirados, é como se nos defrontássemos com a perda da moral social.

Quando a sociedade partiu, ambiciosamente, e apaziguou a sociedade com a Declaração Universal dos Direitos do Homem, para a busca e generalização do princípio da igualdade e proteção dos direitos do Homem. Buscou justiça a toda as diferenças e discriminações observadas em na sociedade até então.

Almejamos uma melhor percepção social dos governados e governantes para não ter no jurídico apenas a positivação de direitos, mas sim a materialização de condutas que reprimam, que proíbam discriminações vertentes contra a dignidade da pessoa, Chamadas por Bobbio de função promocional do Direito. Bobbio vê o Direito como uma construção, como se fosse um artefato humano fruto de políticas que produzem o Direito Positivado; é preciso racionalidade para projetar e alterar este artefato⁶, em virtude da convivência coletiva.

O Estado Democrático estaria de certa forma solidificando e porque não perfetibilizando-se caso a sociedade valoriza-se o ***ser igual*** perante a Justiça, visando erradicar as diferenças existentes entre os semelhantes, sendo portanto

⁵ BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, p 11.

⁶ BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, p 11.

tolerante com o próximo, pois pertencemos ao um mesmo grupo e não devemos aceitar a discriminação e o preconceito.

Estaríamos assim valorizando as diferenças e a diversidade humana em sua pluralidade, embora no estudo *A condição Humana*, Arent saliente que o trabalho nivela o Homem, pois a era moderna trouxe a *glorificação teórica* do Trabalho .⁷

7

ARENTE, Hannah. **A Condição Humana**. 10 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p12

3. PRINCÍPIOS APLICÁVEIS

Ao observarmos o tema devemos, de modo breve, buscar as bases e fundamentos do Direito do trabalho, o qual ao longo tempo teve algumas mudanças importantes e significativas em relação a questão social.

O fato de hoje termos uma clara corrente, que ganhou força muito por causa da crise política, que busca flexibilizar as conquistas sócias, as quais demoraram dois séculos para se efetivarem, no mínimo é um retrocesso; porem temos é lógico que ponderar com técnicas as razões para melhor entendermos todos os lados desta balança.

Ocorre que como se sabe, a sociedade ao longo da história “passou por Escravidão, Servidão de gleba, Artesanato, Corporações de Ofício e Revolução Industrial”⁸.

E quando do advento revolução Francesa, está de certa forma inaugurou uma era de outras revoluções, eis que a indústria não parou mais, e de fato mexeu com as bases de todas e qualquer sociedade.

Lembrando sempre, mesmo com desenvolvimento e criação de novos meios de produção, que trouxeram junto desenvolvimento e mercado entre ricos e burgueses, proprietários de terras e operários; trazendo também aflições e sofrimento pelas disparidades que vieram à tona com descompasso entre as classes em que se fragmenta a sociedade.

Quando falamos em sofrimento e aflição nos direcionamos basicamente a classe menos privilegiada dos operários; que quase que mecanicamente agem em busca do sustendo sem perceber as mazelas que por vezes estão imbuídos.

8

TEIXEIRA, João Régis F. **Direito do Trabalho**. Pato Branco: Editora xingu, 1968. v. 1

O laborador utiliza de seu corpo como ferramenta de sustendo e desenvolvimento pessoal, ocorre que nem sempre tem para si o retorno competente para lhe garantir segurança em seu trabalho, assim como segurança patrimonial (bens para uma vida digna) após o término deste trabalho.

Com esta questão, até que ponto observa-se este desenvolvimento humano/social?

A transformação da Sociedade, da mesma forma em que é natural é constante e também inquestionável, ainda mais com a dinâmica atual, onde, a era digital nos arremeteu aos aplicativos com suas mensagens rápidas e tácitas; sem talvez uma formalização mais rebuscadas (por vezes necessária) e menos fria; das relações de trabalho.

Porém mesmo em tempos modernos, pós contemporâneos, até hoje deparamo-nos com a falta de assistência aos trabalhadores, seja pela carência financeira, que como sabemos poderia ser muito melhor distribuída a fatia do capital, como pela carência física e mental do trabalho/laborador, operário que por necessidade ultrapassa seus próprios limites em prol dos serviços e por não dizer dos ganhos.

Poderíamos, mas não é este o foco aqui, elencar batalhas em prol dos direitos dos homens, as quais ocorrem desde muito antes de igreja ser mediadora dos conflitos.

A própria Revolução Francesa de 1789, tratava de mexer com as bases do liberalismo econômico muito presente na sociedade naquela época.

Só não esqueçamos que também a igreja como agente social agiu em favor da condição do operário, como é o caso da Encíclica Rerum Novarum de 1891, ato o qual buscou amparar os trabalhadores sem defesa perante aos Senhores do Capital, desumanos, frente a cobiça de suas fortunas, vejamos:

1. A sede de inovações, que há muito tempo se apoderou das sociedades e as tem numa agitação febril, devia, tarde ou cedo, passar das regiões da política para a esfera vizinha da economia social. Efectivamente, os progressos incessantes da indústria, os novos caminhos em que entraram as artes, a alteração das relações entre os operários e os patrões, a influência da riqueza nas mãos dum pequeno número ao lado da indigência da multidão, a opinião enfim mais avantajada que os operários formam de si mesmos e a sua união mais compacta, tudo isto, sem falar da corrupção

9

dos costumes, deu em resultado final um temível conflito.

Seria Talvez a mais forte manifestação em prol da intervenção do Estado entre os detentores do Capital e os detentores do Trabalho.

Neste sentido podemos aqui acrescentar uma boa definição de trabalho encontrata no livro de Dominguez,

El santo padre León XIII da el concepto de trabajo al ocuparse del problema del salario em el apartado 63 de la encíclica Papal Rerum Novarum. León XIII expresa em concepto fundamental que priva em todo el razonamiento del curso: “ El trabajo no es outra caso que el ajercicio de la própria actividade, ederezada a la adquisición de aquellas cosas que son necesarias para los vários usos de lá vida y principalmente la própria conservación” .Y nos recuerda que em el Génesis, III, 19, se nos dijo: “ Con

10

el sudor de tu rostro comerás el pan”.

Veio a 1ª grande Guerra; e pela sua dizimação humana e social; ao seu final foi celebrado um acordo de Paz denominado de Tratado de Versalhes, onde estabeleciam regras de reparações e determinações entre as grandes potências envolvidas, Alemanha, França, Bélgica, Inglaterra e Dinamarca entra outros envolvidos.

No pacto de Versalhes temos o marco inicial da criação da OIT como uma espécie de liga das nações, a nova organização seria aquela que viria a defender os interesses dos trabalhadores em âmbito internacional ou supra estatal. Prestando, ao longo dos anos, inestimável conduta pró ativa de reparo as bases do Direito.

9

Disponível em: <http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html> Acesso em: 13 nov. 2017.

10

DOMINGUEZ, Jose F. Curso de **Derecho Del Trabajo**. Buenos Aires: MACCHI, 1961, p. 6.

Resalvamos aqui que a constituição Mexicana datada de 1917, a qual foi a primeira a trazer em seu texto direitos sócias, lembrando que o Mexico passou em 1914 por uma forte revolução.

Na obra de CUEVA, se destacam as mudanças experimentadas pela nação mexicana em virtude da globalização do capital, sendo que os trabalhadores travaram um luta pela liberdade frente as grandes potências detentoras do capital, À época contra o imperialista norte americano e russo, pois certo é que a liberdade do homem não existiria em um mundo comunista.

De certo que na época os direitos sociais eram ainda muito incipientes, o autor busca demonstrar a laboriosa luta por direitos e garantias do trabalhador na metade do do século XX, quando da subordinação das forças econômicas sociais (humanas) frente a intervenção cada vez maior dos Estados Norte Americano, Francês e Inglês.

Pero Sobre lá segunda guerra y lá aparicion de las Super-potencias, destaca la lucha por la libertad de los hombres frente e estas Super-potencias y outros estados. Ciertamente están en pugna los imperialismos Norte-Americano y Ruso y es igualmente cierto que la libertad del hombre no existen el mundo Comunista, pero lo que constituye le crisis de la civilización y de la cultura de la Europa Occidental y de las Américas es el problema de la libertad individual frente al Estado de estas mismas Europa

11

Occodental y Américas.

Acrescenta ainda Cueva, a necessidade de assegurar as liberdades da pessoa humana em seu espírito, pois segundo o autor, contra a força imperialista dos grandes, se referindo as multinacionais, e a imprecindível liberdade do homem dentro de seu Estado.

12

Sobre a chamada Liberdade da Forças econômicas Cueva aduz que, não deve conduzir a perda de benefícios da liberdade individual, tendo como importante

11

MARIO, De La Cueva. **Derecho Mexicano del Trabajo**. Mexico: Porrúa, 1949, p. 7.

12

IBIDEM, p. 7

assegurar a liberdade do homem perante o Estado, a dignidade do Trabalho perante o Capital e a Liberdade do homem perante o Capital.¹³

Após, com Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 que em seu art. 23 onde diz, “ 1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.”¹⁴ ” condição esta, de desemprego, desde aquela época vista prejudicial ao trabalhador, muito forte portanto o valor das questões sociais.

A partir da Declaração dos Direitos Humanos houve uma universalização do Direito do Trabalho, como bem coloca a Professora Camino; “...tais normas expressam a permanente busca dos povos de efetivar a ideia de um Direito que viabilize harmoniosa convivência em Capital e Trabalho, que somente será possível quando a Humanidade se convencer de que o valor do trabalho humano deve prevalecer, sendo capital mero instrumento de sua realização”¹⁵; ao comentar as recomendações e resoluções da OIT.

Portanto segundo a Professora Camino,¹⁶ o Direito do Trabalho Surge em meio a globalização econômica na qual os mercados estavam envolvidos, para mediar profundas desigualdades históricas, filosóficas, culturais e econômicas dos povos. Desigualdades estas que só fragilizaram ainda mais a classe trabalhadora, alvo de desregulações e flexibilização de princípios, através da abertura de possibilidade de auto composição nos contratos coletivos, resultando neste caso, dos contratos coletivos, no afastamento da intervenção do Estado nos conflitos entre o Capital e Emprego.

13

MARIO, De La Cueva. **Derecho Mexicano del Trabajo**. Mexico: Porrúa, 1949, p. 9

14

Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>>. Acesso em: 13 nov. 2017.

15

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Sintese, 1999, p. 31

16

IBIDEM p. 31

Em meio ao desenvolvimento e diante de uma globalização, a sociedade busca se organizar e o Direito do Trabalho veio para estabilizar o descompasso que outrora se observava entre capital e emprego.

No cenário Brasileiro temos que; a submissão pela escravatura durou até a Constituição Imperial de 1824, que aboliu a escravatura em seu texto. Passando pela Constituição Republicana de 1891, onde tivemos o livre trabalho intelectual, pelo livre exercício de qualquer profissão. Chegasse a Constituição de 1934 segunda republicana, a qual em seu art. 121, pela primeira vez vem reconhecer preceitos trabalhistas, como o salário mínimo, a proibição do trabalho infantil (menores de 14 anos) e de salários diferentes para um mesmo ofício, o limite de oito horas de jornada diária, folgas semanais, férias anuais remuneradas, etc.

Já na Constituição Polaca de 1937, instituiu em seu art.139 a Justiça do Trabalho:

Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça comum.

17

Na constituição de 1946 a Justiça do Trabalho fora alçada ao status de Órgão do Poder Judiciário, fato que lhe outorgou poder normativo em se tratando de demandas coletivas de trabalho.

No período entre 1945 e 1967, o Direito do Trabalho foi o centro de uma disputa política frente aos direitos sócias. Culminando em 1967 uma Constituição que retrocedeu em pontos como a idade mínima para o trabalho, 14 anos, e vedar a manifestação de greve nos serviços essenciais.

Oportuno abarcar dois Textos da OIT; foram os primeiros apontamentos de garantias e liberdades; onde se conceitua discriminação e Término da Relação de Trabalho, não por acaso bases da pesquisa.

17

BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937. **Diário Oficial da União**, 10 nov. 1937.

– **Convenção 111**

A convenção 111 da OIT – Organização Internacional do Trabalho traz, de forma pioneira, em seu Art. 1º alguns tópicos a respeito do termo Discriminação:

Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas

existam, e outros organismos adequados.¹⁸

Esta Convenção pioneiramente coloca como discriminatória toda distinção, exclusão ou preferência que gere o efeito de alterar ou anular a igualdade de oportunidades, sem razão para tanto. De forma a mostra um exemplificativo, o qual não se esgota em si mesmo.

– **Convenção 158**

A Convenção 158 da OIT que entrou em vigor em 1985, a qual foi ratificada pelo Brasil somente em janeiro de 1995.

No âmbito de organismos internacionais, eis que a Convenção 158 da OIT, em seu art. 4º, consagra que:

¹⁸

BRASIL. Decreto 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção n. 111, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. **Diário Oficial da União**, 23 de jan. 1968, p. 745.

“Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.”

Muito embora tenha a Convenção 158, uma vigência prejudicada no Brasil, forte na denúncia oferecida pelo Presidente da República e do julgamento pelo STF da ADIN nº 1.480-3-DF, a Convenção nº 158 da OIT tem em seu rol elemento informativo da impossibilidade de que seja tolerada a dispensa abusiva.

Em se tratando de Justiça do trabalho temos como já falado o tema discriminação para efeito de acesso ao trabalho, na lei 9029 de 1995, que em seu art. I coloca a proibição expressa de qualquer ato de discriminação.¹⁹

Ademais a própria convenção salienta, não será considerada como discriminação, ou seja, quando as características do trabalho exigirem determinado perfil do empregado, como se ve: art. 1º, 2, “ As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação”.

Em 1989 o Comitê internacional de Direitos Humanos tratou em sentido lato o tema discriminação, o Comitê considera o termo “discriminação”, tal como se emprega no Pacto, deve entender-se como referindo-se a toda a distinção, exclusão, restrição ou preferência que se baseie em determinados motivos, como a raça, a cor, o sexo, a língua, a religião, a opinião política ou qualquer outro tipo de opinião/atitude, a origem nacional ou social, a propriedade, o estatuto de nascimento ou qualquer outra situação, e que tenha por objectivo ou por resultado anular ou comprometer o reconhecimento, a satisfação ou o exercício por parte de todas as pessoas, em condições de igualdade, de todos os direitos e liberdades. (Comentário

19

Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em: 13 nov. 2017.

Geral nº 18, parágrafo 7º, do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos).²⁰

A promoção do bem de todos, sem qualquer forma de **discriminação**, constitui um dos objetivos da República Federativa do Brasil, expressamente previsto no art. 3º, IV, da CF.

Da mesma forma ponderamos a dignidade da pessoa humana e seus valores sociais do trabalho representam dois dos fundamentos da nação, arrolados no art. 1º da CF. Além disso, o art. 7º, I, da Carta Magna prevê, como direito dos trabalhadores, relação de emprego protegida contra **despedida** arbitrária ou sem justa causa.

A Constituição de 1988 autoriza a aplicação da convenção 158 através do disposição do art. 5º : § 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

Portando, a OIT tratou de blindar o operário, na convenção 158, contra sua despedida abusiva, com ressalvas para conforme o referido artigo 4º, casos em que se tenha justo o motivo da dispensa.

Em 1988, veio a Constituição Cidadã que carrou direitos sociais, em prol de garantias fundamentais. No campo do Direito do Trabalho foram várias as inovações a começar pelos

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 - a soberania; II - a cidadania III - a **dignidade da pessoa humana**; IV - **os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa**;

Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios: II - prevalência dos direitos humanos; que elenca os direitos humanos, **Art. 6º** “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.”

20

Disponível em: <<http://acnudh.org/wp-content/uploads/2011/06/Compilation-of-HR-instruments-and-general-comments-2009-PDHJTimor-Leste-portugues.pdf>>. Acesso em: 13 nov. 2017.

que fala de Direitos Sociais e principalmente o **art. 7º** que veio exclusivamente com questões trabalhistas como o inciso I que nos cabe aqui, dentre os demais. “**Art. 7º** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - **relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização**²¹
compensatória, dentre outros direitos;

Para os trabalhadores os avanços sociais e constitucionais se materializaram no texto, muito embora por de certo que ainda caminhamos a passos lentos para a regulamentação de dispositivos constitucionais relacionados a direitos sociais são de segunda geração, talvez por isto no Brasil por décadas subsistiu atitudes estatais repressivas por parte do legislado, que não dispensam regulamentação infraconstitucional. Fato este que dura até hoje passados 29 anos da carta constitucional de 1988.

O professor Ledur, saliente em sua obra, em virtude da da constituinte, que afirmou os direitos sociais e estes seriam dependentes de uma manifestação do poder judiciário; para Ledur em que pese a existência de normas não auto aplicáveis, ou seja dependente da vontade do legislador, sendo então que o provimento de pretensões judiciais voltadas aos direitos sociais não depende da mesma forma do legislador.²²

Segundo Bobbio “Somente a extensão dessa proteção de alguns Estados para todos os Estados e, ao mesmo tempo, a proteção desses mesmos direitos num degrau mais alto do que o Estado, ou seja, o degrau da comunidade internacional, total ou parcial, poderá tornar cada vez menos provável a alternativa entre opressão e resistência”²³

21

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, de 05 de outubro de 1988, n. 191, p. 1.

22

LEDUR, José Felippe. **A Realização do Direito ao Trabalho**. Porto Alegre: Fabris, 1998

23

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, p 25.

Os ditos direitos sociais, envolvem um espectro muito mais abrangente em nossa carta constitucional, e os direitos trabalhistas assumem um papel de destaque em nosso ordenamento, eis que são elencados minuciosamente pelo legislador em prol do empregado

Temos desigualdades expostas e por que não dizer impostas, eis que não se observa mudanças significativas ao longo do tempo, e para piorar a já aventada grave crise moral e política que atinge a nação; talvez sempre fora assim mas não devemos nos pautar por sermos condescendentes com estas situações e sim enfrentar as desigualdades.

Como não poderia deixar de ser, em matéria de legislação no Brasil, temos aqui uma boa definição da política ao longo do tempo “ nem as anomalias que daí surgem na prática da democracia representativa.... Sua crítica às práticas legislativas enquanto cerceadoras da liberdade civil, especialmente na ordem econômica, até asfixiá-la, e às práticas eleitorais que em geral convergem em uma falácia o governo da maioria, é muito severa e dificilmente refutável. ”²⁴

Nesta obra liberdade e a lei o autor relata a falácia dos governos em suas práticas eleitorais, onde o interesse da maioria não passa de conviniência ou oportunidade, concluindo o importante papel da legislação em todos os sistemas jurídicos, colocando como opinião corrente que a lei é fonte do direito, quando na realidade o direito, como produto social, é anterior a lei. Como exemplo o casamento, o qual não foi criado por lei e sim por um costume e religião.²⁵

Ao observarmos ao longo da história de lutas em prol de direitos sociais, onde sempre se encontrou segregação de direitos, com a constituição de 1988 em tese tivemos um nítido e valoroso dispositivo.

24

LEONI, Bruno. **Liberdade e a Lei**. 3. ed. Porto Alegre: IEE, 1993, p.15.

25

IBIDEM.

Qual seja, a valorização do homem, da sua dignidade em seu trabalho, sendo destinatário da proteção constitucional frente a outro indivíduo ou frente a sociedade quando coletivamente, trazendo o estado quando provocado a devida proteção para equilibrar a balança na relação Capital versus Emprego.

Essa importância ressalta ante a simples constatação de que os direitos trabalhistas estão inseridos em um capítulo próprio, inédito nas Cartas Brasileiras, denominado "Direitos Sociais". Além disto, esse capítulo foi guindado ao pórtico da Constituição, imediatamente após a enunciação dos Direitos Individuais, também alçados ao nível introdutório da Carta Magna e agregados aos direitos coletivos. Este destaque demonstra, inequivocadamente, que o homem, em sua cidadania e no seu labor, é o destinatário primeiro da proteção constitucional, seja munido—o de um escudo jurídico apto a livrá-lo da ação dos eventuais excessos do Estado, da sociedade ou do outro indivíduo (direitos individuais e coletivos), seja fazendo com que o Estado, para compensar a desigualdade existente na relação capital-trabalho, substitua a vontade do trabalhador ao estabelecer um conjunto mínimo de direitos (direitos sociais estrito senso), com vistas à

26

estabilidade desta relação jurídica.

Cabe uma definição, não por acaso mais uma vez portenha, de trabalho.

27

Mais um a vez Dominguez : "El trabajo es acción y el efecto de trabajar, y trabajar es ocuparse em un ejercicio o em una obra com finalidade económica"

Temos portanto uma boa definição portenha de trabalho e sua finalidade econômica e social, trabalho este que hoje se fala tanto em sendo digno e que alcança os valores desejados na sociedade, retribuindo ao trabalhador, conforto, tranquilidade e garantias de seu sustento.

E justamente neste compasso que adentramos com o enfrentamento entre a exploração do trabalho em função do capital. Melhor dizendo as injustiças que se tem observado, apesar de pouco tempo, na prática do direito do trabalho.

26

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Considerações sobre o ingresso da garantia do emprego na Constituição Federal. **Revista Ltrr**, v. 52, n.2, 1988, p. 153.

27

DOMINGUEZ, Jose F. **Curso de Derecho Del Trabajo**. Buenos Aires: Ed. MACCHI, 1961, p. 6.

Injustiças que de fato mostram uma interligação inerente entre os direitos sociais e pela natureza direito do trabalho, já que nosso ponto de partida é o contrato de trabalho e seu rompimento acrescidos do tema da dignidade da pessoa posta a prova.

Até que ponto estamos nós sociedade indo ao encontro mudanças, que tornem eficazes as garantias dos trabalhadores a luz da dignidade frente ao seu trabalho. Estamos realmente no caminho Certo?

Segundo Genro²⁸, no Brasil criou-se um mito que nossa legislação é resultante de um paternalismo estatal, onde este é fruto de mobilizações e lutas das classes operárias, muitas destas lutas importadas de outros países; tamanha pressão o estado outorgou a CLT, muito embora se revelou instrumento de dominação burguesa. As classes dominantes no Brasil sempre foram reacionárias e utilização da máquina pública para repelir as reivindicações do proletariado.

As mudanças trazidas em nossa Constituição de 1988, positivaram os direitos sociais e elencaram as garantias ao trabalhador, como se tudo estivesse resolvido, só que infelizmente criou-se um problema que envolve uma questão de multidisciplinar, questão esta Filosófica, Sociológica e Jurídica do tema.

Os direitos sociais são frutos de lutas de classes basicamente suprimidas em seus direitos, e enquadrados de segunda geração, enquanto os direitos individuais são tidos como de primeira geração e se enquadram em direito civil e políticos.

Ao observarmos então o contrato de trabalho, para melhor aprofundamento do tema é por de veras necessário que levemos em conta uma série de fatores que envolvem a vida digna do trabalhador.

28

GENRO, Tarso Fernando. **Direito Individual do Trabalho**: uma abordagem crítica. 2.ed. São Paulo: Ltr, 1994, p 32

Portanto, não se definiu na constituição um modelo para o presente e sim um modelo a ser perseguido no futuro. Da mesma forma os princípios de justiça social, valorização do trabalho humano, igualdade de condições de vida.

É notório que a Constituição Cidadã teve objetivo a instituição de um Estado Democrático, caucado em assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como bens supremos de nossa sociedade, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e na ordem internacional, com a solução pacífica das controvérsias.

Contudo, por mais que se busque a igualdade entre as pessoas como forma básica de democracia, sempre do outro lado desta balança estará o ideal liberalista respaldado no poder e equilíbrio pela economia.

O Direito do Trabalho nasceu desta disparidade econômica e moral e por natureza tem seu dogma reequilibrar esta balança, buscando nos princípios da relação de trabalho a verdade a ser observada.

Ocorre que ao operário sempre foram preciosos os valores e princípios e em assim sendo anteriores as relações comerciais em âmbito individual e coletivo.

Portanto aos que defendem a desintegração do Direito do Trabalho e não importa o quão grande a disparidade observada em nossa sociedade; cabe dizer que somente a tutela do Estado pode equalizar ou almenos minimizar os prejuízos, não só econômicos mas também morais os quais são experimentados pelo homem laborador.

Na obra de Dejours “A Loucura Do Trabalho” datada de 1949, onde de modo aprofundado e com pesquisa de campo, o autor busca na vida psíquica do operário as patologias inerentes ao trabalho de alguns grupos de trabalhadores, de

forma a mostrar tudo o que segundo o autor “o afrontamento do homem com sua tarefa, põe em perigo sua vida mental”²⁹

Nesta obra, Dejours trata o tema trabalho como causador em muitos casos de patologias experimentados por trabalhadores, fato este que causam dor e sofrimento e levam a um dramático quadro social criticado veementemente pelo autor.

O autor francês propõe a ótica pela fragilidade do corpo humano em face de seu trabalho, justificando-se que este corpo é inevitavelmente limitado em virtude do peso laboral da época 1944, onde perigosas máquinas e produtos industriais, gases e poeiras tóxicas afrontavam o operário sem proteção alguma.³⁰

Durante todo este período a saúde do trabalhador era revelada através do corpo como ponto de impacto da exploração; no artigo extraído do livro a banalização da injustiça social dejours assevera:

efetivamente, desse reconhecimento depende o sentido do sofrimento. Quando a qualidade do meu trabalho é reconhecida, o que adquire sentido são meus esforços, minhas angústias, minhas dúvidas, minhas decepções e meus desalentos. Todo esse sofrimento não foi em vão e não só contribuiu para a organização do trabalho, mas que, ao contrário, fez de mim um sujeito diferente daquele que era antes do reconhecimento. O sujeito pode transferir esse reconhecimento do trabalho para o registro da construção de sua identidade. E o trabalho se inscreve assim na dinâmica da autorrealização. A identidade constitui a armadura da saúde mental. Não há crise psicopatológica que não tenha em seu núcleo uma crise de identidade. E isto confere à relação com o trabalho sua dimensão propriamente dramática. Ao não contar com os benefícios do reconhecimento de seu trabalho nem poder aceder ao sentido da relação que vive com esse trabalho, o sujeito se confronta com seu sofrimento e só a ele. Sofrimento absurdo que só produz sofrimento, dentro de um círculo vicioso, e que será desestruturante, capaz de desestabilizar a identidade e a personalidade e causar doenças mentais. Por isso, não há neutralidade no trabalho em relação à saúde mental. Contudo, as análises sociológicas e políticas subestimam

31

massivamente esta dimensão do trabalho.

29

DEJOURS, Cristophe. **A Loucura do Trabalho** 5. ed. São Paulo, 1949 p. 11

30

IBIDEM, p. 20.

31

Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/noticias/520004-o-sofrimento-no-trabalho-artigo-de-christophe-dejours>>. Acesso em: 13 nov. 2017.

No texto acima fica claro a questão do reconhecimento ao trabalho, mas o tema é muito mais amplo eis que a mecanicidade do trabalho sofreu transformações enormes, com posturas empresariais que menosprezam substancialmente os princípios do Direito do Trabalho e os direitos humanos, provocam, por meio de sua ideologia avassaladora, a desconstrução das instituições de proteção das conquistas sociais. Provocando com consequência demissões, achatamento salarial, degradação das condições de trabalho, entre outras adversidades.

No artigo de Ranúlio Mendes Moreira compara as atitudes automatizadas dos trabalhadores ao nazismo, para mostrar o quão mal faz a pessoa “quando os empregados admitem passivamente o incentivo à inimizade, a concorrência e a chantagem patronal de uma gratificação por superação de metas, agem tal como os judeus alemães, que, inicialmente, colaboraram com o regime nazista pensando que a perseguição não os atingiria, mas apenas aos judeus estrangeiros. Quando estes foram eliminados, já não havia mais ninguém para ajudar os judeus alemães a

resistir e, fragilizados, também sucumbiram diante do regime de Hitler

32

Para Dejours:

Em relação a algumas pessoas, sua participação consciente em atos injustos é resultado de uma atitude calculista. Para manter seu lugar, conservar seu cargo, sua posição, seu salário, suas vantagens e não comprometer seu futuro e até sua carreira, ele precisa aceitar e

33

“colaborar” .

32

MOREIRA, Ranúlio Mendes. O neoliberalismo e a banalização da injustiça social. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.45, n.75, p.173-184, jan./jun.2007.

33

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2001. p. 73

Dejours salienta ainda que embora limitada a pesquisa é como se houvessem mecanismos invisíveis da exploração para serem evidenciados, uma demonstração do seus efeitos visíveis no corpo ³⁴ .

Mecanismos estes que pelo aspecto patológico deixam efeitos visíveis no corpo, chega o autor aponta que em certos trabalhos a problemática se deu diretamente nas exigências corporais, comparando o homem a um cavalo de tração. ³⁵

A décadas se discute formas de justiça a âmbito social, de modo que a ação do Estado é apropriada em razão dos desequilíbrios econômicos Capital versus Empregado, de forma semelhante como é o caso do Código de Defesa do consumidor, mesma digressão principiológica em prol da sociedade como um todo.

Deveali argui no prefácio de sua obra, da tendência de se afastarmos do caráter laboral e social, quando na verdade deveríamos nos aprofundar nos princípios que caracterizam nossa civilização, a qual passou e passará por duras provas. ³⁶

Buscou-se mostrar a forma em que Grandes empresas e aglomerados se organizam nos meios meios de produção; em geral não em conta as questões dos trabalhadores e sua saúde mental/psíquica assim como sua saúde corporal.

Vejamos o já conhecido o exemplo da nike que de forma aritmética, escolhe o local em detrimento de melhor rentabilidade e flexibilidade na regulamentação quanto a mão de obra.

34

IBIDEM p. 21

35

IBIDEM. p. 73

36

DEVEALI, Mario L. **Lineamentos de Derecho del Trabajo**. 2. ed, Buenos Aires: Argentina 1953, p 12.

A Nike vende tênis produzidos em países asiáticos, explorando mão-deobra aviltada. Conta Freitas que um levantamento feito junto a 4 mil trabalhadores de uma fábrica que serve a empresa na Indonésia revelou que 56% queixaram-se de receber insultos verbais, 15,7% das mulheres reclamam de bolinas e 13,7% contam que sofreram coerção física em serviço. Outro levantamento feito no Vietnã mostrou que os trabalhadores ganham U\$1,60 por dia e teriam que gastar U\$2,10 para fazer três refeições diárias. Só podem usar o banheiro uma vez por dia e tomar água apenas duas vezes. Conta ainda que o descumprimento de normas, como o uso do uniforme, é punido com corridas compulsórias. Em outros casos, o ³⁷trabalhador é obrigado a ficar de castigo ajoelhado.

Considerando que haverá desgaste de certa forma prematuro e desnecessário dos operários, os baixos salários e as costumeiras jornadas excessivas, tais fatores de exploração do homem com extrema miserabilidade na qual viviam os obreiros, surge um sentimento comum de solidariedade entre os oprimidos, dando origem à formação de consciência de classe ³⁸. Aos poucos os trabalhadores começaram a se organizar nos países mais industrializados unindo sofrimentos comuns e, através de manifestações coletivas, fizeram frente ao poder dos capitalistas para a luta contra o liberalismo econômico que propiciava a exploração dos trabalhadores. As crescentes manifestações da classe trabalhadora forçaram o Estado a reconhecer como indevida aquela situação e a legislar criando, ³⁹para o trabalhador, melhores condições de vida e de trabalho

No livro de Cueva, fica clara a irresignação, com a cada vez maior intervenção do Estado Norte Americano, Inglês e Francês nos segundo autor “ em los problemas económicos la subordinación de las fuerzas económicas sociales,

37

MOREIRA, Ranúlio Mendes. O neoliberalismo e a banalização da injustiça social. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.45, n.75, p.173-184, jan./jun.2007.

38

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p.2.

39

SAEGUSA, Cláudia Zanetti. **A flexibilização e os princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2008, p. 73.

que son fuerzas humanas, a esos mismos Estados, es, em lá actualidad, el mayor peligro para la libertad de los hombres.”⁴⁰

Na primeira parte do trabalho trouxemos uma síntese de formas de despedida e discriminações enfrentadas durante o contrato de trabalho, e com estas pretendemos mostrar, em que pese as características da dispensa discriminatória, ainda hoje não é fácil comprovar o sofrimento o a dor experimentada pelo operário.

Sufrimento este ocasionado em virtude de uma mecanicidade quase que invisível da exploração da mão de obra como um todo. Como reflexo temos as empresas dispensando os trabalhares antecipadamente ao adoecimento pelo prática reiterada de seu ofício.

Fica muito mais prático para o empregador oxigenar sua mão de obra antecipadamente do que ter de enfrentar os custos de arcar como as despesas provenientes de sua própria produção.

Agora é preciso então confrontar os princípios e seus reflexos na ordem econômica em âmbito regional ou estatal, logo importante verificar como se adaptou a empresa a realidade, que hoje é de dificuldades pela severa crise que hoje permeiam as condições de trabalho e capital.

Em se falando em princípios, oportuno revisitar os princípios do Direito do Trabalho, voltado em seu espírito para tutelar aqueles socialmente desprotegidos e e carentes economicamente.

Portanto, com Direito do Trabalho se fez um eficaz e legítimo meio ou ferramenta de balizar a pujança da burguesia capitalista, logo, por este singelo motivo se percebe a voraz busca por desconstruir os fundamentos trabalhistas galgados a duras penas pelos trabalhadores.

40

CUEVA, Mario, De La. **Derecho Mexicano del Trabajo**. Mexico: Porrúa, 1949, p. 5.

O Direito do Trabalho em constante transformação, por sua natureza científica, motivo pelo qual entendemos que quando acrescentou-se ao direito do trabalho as garantias fundamentais do art. 7º CF/88, viés social e a dignidade da pessoa humana houve um incremento muito substancial na questão probatória.

Ocorre que de fato nossa constituição não consagrou nenhum dos princípios laborais de modo expresso e sim hermenêutico interpretativo, como é o caso do art. 7º CF/88, e para nós tem valia quanto a tema da despedida arbitrária o qual está presente princípio da proteção da relação de emprego.

A Consolidação das Leis Trabalhista regula a possibilidade de uso de outras fontes do direito, “ Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros **princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho**, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”⁴¹ .

Começamos um pouco antes como o princípio da dignidade da pessoa humana, que atinge a ordem social pois ultrapassa o âmbito da pessoa, art.1º, III da CF/88, como fundamento do Estado Democrático de Direito. Por mais que possa parecer subjetivo este princípio se encaixa no contexto social sempre que eventuais disparidades acontecem, bem o caso da não observância do art. 7º proteção da despedida arbitrária, pois de fato a dignidade assegura o Direito ao trabalho. Logo quanto não se tem um trabalho valorado, esta sim em desacordo com o mandamento da dignidade da pessoa humana.

Com intenção de agregar com a obra de Rodriguez em seu aprofundado estudo da matéria e seu Princípios Protetor (in dubio pró operário), irrenunciabilidade, continuidade, primazia da realidade, razoabilidade e boa fé.

41

Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 13 nov. 2017.

O autor uruguaio, expõe em sua obra um apanhado de teses de renomados doutrinadores como Eugenio Pérez Botija, Rivero Lammas e Mario de La Cueva dentro outros, para qualificar e demonstrar a importância da valorização dos princípios. Arguindo que que as desigualdades somente se corrigem com desigualdades de sentido contrário.⁴²

Sendo que durante certo tempo conseguiu-se a compensação destas desigualdades porque o Estado colocou a favor do trabalhador o peso da lei. Por esta razão o Direito do Trabalho se forma, como uma consequência das desigualdades entre os pactuantes do contrato, estas relevantemente econômicas.

Na essência do Princípio de proteção ao operário esta também a essência do Direito do Trabalho, que surgiu para tutelar no campo jurídico tudo o que concretamente era negado na realidade social, pela predominância de uma situação histórica que é fundamentalmente adversa ao trabalhador.⁴³

Por certo então segundo Caldera, surgiu sob o ponto de vista social, e também sob o ponto de vista jurídico⁴⁴, eis que a intenção do legislador foi a de favorecer aos trabalhadores, correta portanto a orientação de intenção genérica.

Ocorre, que houve um abandono da igualdade jurídica em prol do favorecimento de uma desigualdade econômica. Criando uma série de vantagens aos trabalhadores, visando a recuperação no ramo do direito aquilo que se perdeu na questão econômica.

Para tanto a coerência do “in dubio pro operário”, quando a norma comporta dois sentidos, utiliza-se aquele que é mais conveniente ao trabalhador. Na questão de prova, quando da existência de dúvida, a resolução da lide deverá ser favorável

42

PLÁ, RODRIGUES, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Ltr, 1978, p 27.

43

GENRO, Tarso Fernando. **Direito Individual do Trabalho: uma abordagem crítica**. 2.ed. São Paulo: Ltr, 1994, p 75.

44

PLÁ, RODRIGUES, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Ltr, 1978, p.31.

ao trabalhador. Ocorre que sem dúvida este princípio não deve prevalecer contra dispositivo legal, pois ai estaria subvertendo a ordem jurídica.

O empregado desde sempre lutou pela conquista de direitos contra os abusos praticados pelos grandes grupos empregadores. Sendo que é de suma importância ao trabalhador no mundo capitalista, ainda mais quanto ao avanço do processo histórico destrutivo das sociedades de classe.⁴⁵

Os princípios do Direito do Trabalho idealizam o cumprimento do ideal ilusório de igualdade formal nas relações de trabalho, é notório e reconhecido de que em nossa sociedade existe a classe dominante e a classe dominada, por trás disto o instituto da hipossuficiência perante o poder econômico das classes dominantes.

Também com a essência protetiva do princípio de proteção temos a regra da norma mais favorável, neste caso quando existe a possibilidade de aplicação de duas normas legais, independentemente de sua hierarquia, aplica-se aquela que mais favorece o operário.

Abarca-se da mesma forma protetiva quanto a regra da condição mais benéfica, referente as transformações durante o curso do trabalho, transformações estas que aderem ao contrato e tornam-se cláusulas contratuais, portanto submetidas ao sistema de proteção. Fazendo valer portante as cláusulas mais benéficas ao trabalhador.

Para o operário, seu trabalho é sua fonte de sustento, a origem de sua propriedade e reflete própria personalidade. Fato este a importância do Direito do Trabalho – balizador entre Capital e Emprego onde a disparidade de poder entre as partes é evidente – na luta pelo direito dos trabalhadores.

45

PLÁ, RODRIGUES, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Ltr, 1978, p.31.

O obreiro e esta na relação de emprego como hipossuficiente perante seu empregador, e em assim sendo muitas vezes incapaz de arguir direitos e purga-los frente ao seu empregador, muito provavelmente pela distância abismal que se tem de entre o detentor do capital e o empregado.

O empregado fragilizado sabe que para empregador é fácil trocá-lo por outro laborador, com custos as vezes muito mais em conta do o seu. Colocando o em drama psíquico, que o torna refém de seu empregador.

Princípio da irrenunciabilidade; também conhecido como princípio da indisponibilidade de direitos, quando a legislação trabalhista outorgou os direitos mínimos ao trabalhador, aqueles pactuados na contratação ou na vigência do contrato de trabalho, direitos estes que são irrenunciáveis, motivo pelo qual tem-se as possibilidade de que a vontade do trabalhador esteja submetido a vícios de consentimento, em virtude de sua condições de inferioridade perante o empregador.

Princípio da Primazia de realidade; nesse diapasão assim como os demais princípios do Direito do Trabalho, se baseiam na hipossuficiência do trabalhador para garantir a esse uma proteção contra eventuais abusos por parte do empregador dentro do contrato de trabalho.

Portanto a realidade fática deve prevalecer a documental, visto que nem sempre os contratos de trabalho expõe a realidade encontrada.

Princípio da continuidade; aqui temos de fato a qualificação do bem jurídico do trabalho para com a sociedade, onde se busca a um contrato de trabalho com interesse público, por este motivo a importância que o vínculo seja mantido, caso contrário a oneração do empregador em uma rescisão.

Princípio da razoabilidade; seria esta uma limitação do princípio protetor, eis que imagina-se que as partes não pactum “contra razão”, e não somete quando consentimentos feitos pelo empregado em suas obrigações, assim como vantagens conferidas pelo empregador de forma eventual.

Princípio da igualdade de tratamento; aqui temos a vertente alvo deste trabalho como intitulado não discriminação, temos a busca pela igualdade de tratamento em situações idênticas, este princípio trás para dentro da relação de trabalho a igualdade formal de todos perante a lei. Traduzido para o contrato de trabalho que perante o empregador, todos são iguais.

Princípio da adequação social; seria um norteador de normas trabalhista, para que estas sejam interpretadas de acordo com condições sócias relevantes com a realidade e atualidade do processo, seria este um princípio preventivo pró burguês, para que o direito do trabalho não ultrapasse seus domínios.

Princípio da autonomia do Direito do Trabalho; reflete a maturidade da Justiça do Trabalho, portanto em uma integração com as demais disciplinas do Direito, não se pode abrir mão das finalidade de tutelar o direito do operário.

Princípio da autodeterminação coletiva; este princípio extinguiu a auto determinação individual, vinculando o trabalhador a sua classe, quando esta esta representada no conflito, pela associação profissional. Esta submissão dos interesses individuais perante a classe traduz uma convenção em prol dos mais desfavorecidos dentro da categoria, de certa forma tolindo o princípio da igualdade, tão caro ao operário, ocorre que aqui esta em tese um potencial equivoco, eis que a representatividade dos menos favorecidos é que fica obscura.

Sobre Bobbio em A Era dos Direitos, aduz quanto aos direitos humanos “ é uma quimera buscar um único e absoluto fundamento para os direitos humanos”⁴⁶

Afinal de contas em nosso ordenamento existem mecanismos eficazes, os quais procuram tornar possível a igualdade, ao menos na esfera jurídica, entre os indivíduos. Em que pese nossa Carta Magna tratar o tema de maneira bem

46

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, p. 9.

próxima, a regulamentação e sistematização jurídica dificulta e muito a almejada Justiça Social.

No direito do trabalho o princípio da continuidade fica evidenciado quando a relação de emprego se inicia, de modo geral o prazo do contrato de trabalho é indeterminado.

Motivo este arremeterei a questão principiológica e ao preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que assim dispõe:

“Preâmbulo

Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo;

Considerando que o desconhecimento e o desprezo dos direitos do Homem conduziram a actos de barbárie que revoltam a consciência da Humanidade e que o advento de um mundo em que os seres humanos sejam livres de falar e de crer, libertos do terror e da miséria, foi proclamado como a mais alta inspiração do Homem;

Considerando que é essencial a proteção dos direitos do Homem através de um regime de direito, para que o Homem não seja compelido, em supremo recurso, à revolta contra a tirania e a opressão;

Considerando que é essencial encorajar o desenvolvimento de relações amistosas entre as nações;

Considerando que, na Carta, os povos das Nações Unidas proclamam, de novo, a sua fé nos direitos fundamentais do Homem, na dignidade e no valor da pessoa humana, na igualdade de direitos dos homens e das mulheres e se declaram resolvidos a favorecer o progresso social e a instaurar melhores condições de vida dentro de uma liberdade mais ampla;

Considerando que os Estados membros se comprometeram a promover, em cooperação com a Organização das Nações Unidas, o respeito universal e efectivo dos direitos do Homem e das liberdades fundamentais;

Considerando que uma concepção comum destes direitos e liberdades é da mais alta importância para dar plena satisfação a tal compromisso:

A Assembléia Geral proclama a presente Declaração Universal dos Direitos Humanos como ideal comum a atingir por todos os povos e todas as nações, a fim de que todos os indivíduos e todos os órgãos da sociedade, tendo-a constantemente no espírito, se esforcem, pelo ensino e pela educação, por desenvolver o respeito desses direitos e liberdades e por promover, por medidas progressivas de ordem nacional e internacional, o seu reconhecimento e a sua aplicação universais e efectivos tanto entre as populações dos próprios Estados

47

membros como entre as dos territórios colocados sob a sua jurisdição.”

4. ANÁLISE DO DANO / DISPENÇA DISCRIMINATÓRIA JURISPRUDÊNCIA

O indivíduo que sofre com uma atitude preconceituosa de seu empregador e, especificamente, a ele destinada, carece de tutela do Estado. Como meio de reparar o Dano por ele suportado, verdadeiro assédio físico e moral.

Se for constatado o ato ilícito e danoso ao empregado, discriminado-o, pode/deve o indivíduo requerer a reparação moral e material suportado em razão de seu trabalho.

Em jurisprudência recente tem decidido em favor do empregado, quando demonstrado que este foi atingido em seu direito, personalíssimo e digno de

proteção a liberdade de crença, como decidido nos autos de nº PROCESSO nº 0021324-43.2015.5.04.0403 (RO) TRT 4 17/02/2017.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISCRIMINAÇÃO A liberdade de crença, ou liberdade religiosa, é protegida pelo art. 5º, inciso VI, da Constituição Federal. É direito da personalidade cujo âmbito de proteção envolve, de modo abrangente, o sentido do mundo e da vida humana a partir da perspectiva de quem professa determinada religião. O Estado deve manter-se neutro diante da **opção religiosa**; ao empregador impõe-se a mesma obrigação, diante da eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas. A liberdade religiosa abarca o exercício de cultos ou celebrações, mas também determinados usos, dentre os quais a adoção de determinada indumentária das entidades espirituais de determinada religião. Daí porque o deboche em razão da ciência de que o empregado guardava consigo tecidos voltados a essa finalidade é expressão de **Discriminação** religiosa. Recurso do reclamante a que se dá provimento. **PROCESSO nº 0021324-43.2015.5.04.0403 (RO)**

ACÓRDÃO Vistos, relatados e discutidos os autos. ACORDAM os Magistrados integrantes da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, **DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE** para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais de R\$ 5.000,00. Custas de R\$ 100,00 (cem reais), em reversão, pela reclamada, calculadas sobre o valor arbitrado para a condenação de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). Intime-se. Porto Alegre, 15 de fevereiro de 2017 (quarta-feira).

RELATÓRIO

Inconformado com a sentença de improcedência da ação (id dbd43b2), o reclamante recorre ordinariamente. Em suas razões recursais (id 78766e3), pleiteia a reforma do julgado em relação à indenização por danos morais. Com contrarrazões da reclamada (id 70ffb76), os autos são encaminhados a este Tribunal para julgamento. É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE DANO MORAL

A magistrada de primeiro grau verificou que o reclamante não comprovou suas alegações. Registrou, em relação ao episódio do bilhete, segundo reconhecido pelo autor em depoimento pessoal, "uma vez dada ciência da situação à chefia/gerente, esta adotou as medidas devidas, chamando a atenção da funcionária que havia apostado o bilhete no mural".

Apurou que o autor negou ter cientificado o gerente de que continuou sendo alvo de "brincadeiras" por parte dos colegas. Desse modo, concluiu que não se cogita de responsabilidade por parte do empregador em relação a supostos atos de cuja ocorrência sequer tinha ciência. Acrescentou que não foi confirmada a ocorrência do "episódio dos tecidos", por existir divergências intransponíveis entre os relatos do autor e sua testemunha. Assim, indeferiu o pedido de indenização por dano moral. O reclamante se insurge. Afirma que, durante o pacto laboral, tolerou as mais variadas adversidades, inclusive tendo suportado situações constrangedoras e humilhantes atentatórias a sua dignidade. Entende que suas alegações restaram comprovadas pelo seu depoimento e pelo relato da testemunha Fabiana de Fátima Boeira. Afirma que sofria tratamento diferenciado do demais funcionários. Sustenta ter sofrido discriminação sexual e religiosa passível de indenização por dano moral. Reforça o relato da inicial a respeito do "episódio dos tecidos". Transcreve trecho do depoimento da testemunha Fabiana de Fátima Boeira. Invoca o art. 5º, incisos V, VI, VIII, X e XLV, da CF. Cita o art. 186 do CC. Colaciona julgados. Aduz que o ato realizado pela recorrida caracteriza opressão patronal incompatível com a dignidade da pessoa humana e com a valorização do trabalho.

Analisa-se.

Na inicial, o autor afirmou ter sofrido discriminação na reclamada em razão de sua opção sexual e religiosa. Narrou que algumas colegas o chamavam de "coleguinha nova". Relatou que colocaram um bilhete no mural dizendo "Diz para a coleguinha

nova que não pode se atrasar após o intervalo do almoço". Informou que sua Gerente Geral lhe dispensava tratamento diferenciado. Informou que ocorriam revistas em todos os finais de tarde, bem como que em uma dessas revistas a Gerente encontrou tecidos comprados para fins religiosos e falou "Ui, tu pertence a saravá, bem que eu percebi que a tua energia era pesada/negativa". A reclamada negou os fatos alegados pelo reclamante, afirmando que a Gerente "sempre tratou todos os empregados com a mesma deferência e respeito". Em audiência, a única testemunha ouvida nos autos, Fabiana de Fátima Boeira, confirmou que uma colega de trabalho fixou bilhete no mural dizendo: "orientamos o coleguinha pra cumprir horário". Também corroborou a alegação de que o demandante foi objeto de chacotas em razão de sua religião. Acrescentou que "as colegas ficaram tirando sarro quando ele virava as costas". Quanto a suposta falta de prova em relação aos comentários acerca dos tecidos, segundo fundamentou a sentença, a testemunha inicialmente disse que o autor os trouxe na hora de intervalo e que na hora da revista a gerente perguntou acerca da finalidade. Só na sequência do depoimento a testemunha reporta que "isso aconteceu a hora que ele voltou da rua", sem que reste claro que estava se referindo à revista ou a compra do produto. Tem-se provado o episódio da revista narrado pelo reclamante. Nesse contexto, resta comprovado que o ambiente de trabalho era constrangedor e hostil para o autor. Ainda que o reclamante tenha admitido em seu depoimento que a gerente conversou com a suposta empregada que fixou o bilhete no mural, constata-se que tal medida não foi suficiente e adequada para fazer cessar as condutas nocivas ao ambiente de trabalho, nem iniciativa da ré para coibi-las. De outro lado, no que diz respeito à crença do demandante, o depoimento da testemunha revela que da gerente não partiam as tiradas de sarro do reclamante, mas sim de outras colegas. Entretanto, as chacotas se originaram de questionamento da gerente Larissa, quando da revista, acerca da finalidade de certos tecidos que o autor trazia consigo e que se destinavam à confecção de roupas para entidade espiritual da religião do autor. Portanto, no aspecto envolvendo a liberdade de crença ou liberdade religiosa, houve discriminação para a qual concorreu a reclamada por sua preposta.

Provados os fatos, as consequências negativas na estrutura psíquica da vítima são presumíveis. Primeiro, no tocante à liberdade sexual é certo que houve agravo à liberdade do autor de manter opção sexual diversa daquela via de regra abraçada pela maioria. Há nisso lesão a direito da personalidade que envolve a proteção da vida privada e da imagem da pessoa (art. 5º, X, da Constituição Federal). E quanto à liberdade de crença, ou liberdade religiosa, o art. 5º, VI, da Constituição Federal a protege. É direito da personalidade cujo âmbito de proteção envolve, de modo abrangente, o sentido do mundo e da vida humana a partir da perspectiva de quem professa determinada religião. O Estado deve manter-se neutro diante da opção religiosa; ao empregador impõe-se a mesma obrigação, diante da eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas. A liberdade religiosa abarca o exercício de cultos ou celebrações, mas também determinados usos, dentre os quais a adoção de determinada indumentária das entidades espirituais de determinada religião. Daí porque o deboche em razão da ciência de que o empregado guardava consigo tecidos voltados a essa finalidade é expressão de discriminação religiosa.

É dever do empregador zelar por um ambiente que preserve as manifestações de liberdade pessoal em apreço porque não interferiram na prestação laboral do empregado, não cabendo a imposição de restrições, quanto mais a tolerância de atos de discriminação.

Deve o empregador coibir práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional em seus trabalhadores.

Desse modo, afigura-se demonstrada a omissão culposa da empregadora, a lesão moral e o nexo de causalidade entre a omissão culposa e o dano suportado pelo autor. Sinala-se que o valor a ser arbitrado deve levar em conta duas finalidades: punir o infrator e compensar a vítima, em valor razoável e suficiente para que se reprima a atitude lesiva sem propiciar, contudo, ganho desproporcional, por exorbitante, ao lesado.

Assim, condena-se a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais fixada em R\$ 5.000,00, valor que se mostra proporcional às humilhações por que passou o reclamante, além de razoável em relação ao salário recebido e ao poder econômico da reclamada. Pelo exposto, dá-se provimento ao recurso do reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais de R\$ 5.000,00.

REVERSÃO DO JUÍZO DE IMPROCEDÊNCIA 1 DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS Considerando a natureza indenizatória da parcela ora deferida, não há falar em descontos previdenciários e fiscais.

2 JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA Ante a reversão do juízo de improcedência, por efeito do reconhecimento judicial do crédito pretendido, determina-se a contagem de juros e correção monetária, segundo critérios da liquidação. **3 CUSTAS** Diante da reversão do juízo de improcedência, o réu pagará as custas de R\$ 100,00 (cem reais), calculadas sobre o valor da condenação que é fixado em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

J O S E F E L I P E L E D U R Relator
VOTOS PARTICIPARAM DO JULGAMENTO: DESEMBARGADOR JOSÉ FELIPE LEDUR (RELATOR) DESEMBARGADOR RAUL ZORATTO SANVICENTE DESEMBARGADORA MARIA CRISTINA SCHAAN FERREIRA

Portante presente em nosso ordenamento mecanismos competentes em tornar possível o exercício da igualdade, liberdade do indivíduo. Como também é o caso do acórdão a seguir:

ASSÉDIO MORAL. USO INDEVIDO DA IMAGEM. BRINCADEIRAS INDEVIDAS E INCONVENIENTES ACERCA DA OPÇÃO SEXUAL DO RECLAMANTE. CULPA CONCORRENTE. Nota-se do contexto dos autos que a imagem do autor foi utilizada sem a sua autorização e propagada em apostila distribuída aos alunos da reclamada. E, ainda, que o autor era alvo de brincadeiras indevidas e inconvenientes com relação a sua sexualidade. Sobressai do enquadramento fático delineado pelo Tribunal Regional que a reclamada nada fazia para conter essas brincadeiras entre os colegas, razão pela qual se conclui pela configuração do assédio moral. O fato de haver culpa concorrente do autor não elide o dano, pois são excludentes do dano: estado de necessidade e legítima defesa, culpa exclusiva da vítima, fato exclusivo de terceiro, caso fortuito ou força maior e cláusula de não indenizar. No caso em análise, nenhum desses institutos foram verificados, logo, não poderia ter sido afastada a configuração do dano moral. No caso de culpa concorrente, tal fato, pode ser verificado para dimensão do valor do dano, conforme art. 945 do CC. Portanto, pelas circunstâncias fáticas descritas no acórdão recorrido, reconheço a configuração do assédio moral. Recurso de revista conhecido e provido. Processo: RR – 230581-05.2010.5.05.0000 Data de Julgamento: 05/08/2015, Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/08/2015.

Não se cogita a faculdade, mas sim PROIBIÇÃO. A empresa ou o empregador não pode adotar práticas de natureza discriminatória, quaisquer que sejam. No art. 1º da lei 9029/95;

Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da

48

Constituição Federal.

Trata também da relação pré-contratual, uma vez que proíbe a prática discriminatória tanto no acesso a relação de emprego quanto em sua manutenção. Dessa forma, não pode o empregador, sob nenhum pretexto, adotar atitudes que se constituam em atos discriminatórios.

Vejamos:

DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. PAGAMENTO EM DOBRO DA REMUNERAÇÃO DO PERÍODO DE AFASTAMENTO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A dispensa do reclamante, perpetrada em razão do ajuizamento de ações trabalhistas em face da empregadora, possui inequívoca natureza discriminatória, caracterizando abuso do direito potestativo patronal de promover a rescisão imotivada dos contratos de trabalho. Situação objeto da lei 9029/95, que impõe, além de indenização por dano moral, o pagamento, em dobro, da remuneração do período de afastamento. PROCESSO nº 0020094-49.2015.5.04.0731 (RO) RELATOR: RAUL ZORATTO SANVICENTE de 16.03.2017 Órgão julgador: TRT4

Ainda hoje a doença com maior incidência é a AIDS. Apesar do avanço das ciências médicas nos tratamentos e possibilidades de vida digna aos portadores de alguma enfermidade, alguns empregadores, ao saber que seu funcionário portador de AIDS, preferem por termo ao contrato, buscando evitar ônus para a empresa com tratamentos. Outras doenças que também são alvo de preconceitos, mas o que pesa é o fato em si de ter tipo uma enfermidade que reflete em seu contrato de trabalho.

48

BRASIL. LEI 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 17 abr. 1995, Seção 1, p. 5361.

DOENÇA OCUPACIONAL. MENISCOPATIA. LESÃO MENISCAL LESÃO TRAUMÁTICA E/OU DE ORIGEM DEGENERATIVA.ATIVIDADE LABORAL DE SOLDADOR/SERRALHEIRO. COMO CONCAUSA. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÕES POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. 1. O fato da doença ser de natureza degenerativa e multifatorial não obsta o reconhecimento do nexo de causalidade com o trabalho, se comprovado que a atividade laboral tenha contribuído para o desencadeamento ou agravamento do processo degenerativo, constituindo concausa para o agravo à saúde da vítima, na forma do disposto no art. 21, I, da lei 8.213/91. 2. Doença enquadrada na CID 10 M23.2. 3. Presença dos requisitos caracterizadores da responsabilidade civil: a existência de dano (lesão à integridade física do trabalhador) e o nexo de concausalidade entre o labor e o dano causado, mais o elemento subjetivo culpa, fazendo jus o autor às indenizações postuladas. PROCESSO nº 0020546-47.2015.5.04.0541 (RO) RELATOR: MARCELO JOSE FERLIN D'AMBROSO 24.03.2017 Órgão julgador: TRT4

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇAS GRAVES (HIV E CÂNCER). REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Caso em que restou comprovado que o empregador tinha conhecimento de que o autor era portador de doenças graves, sendo discriminatória a sua despedida. Aplicação ao caso da lei nº 9.029/95 e da Súmula nº 443 do TST. PROCESSO nº 0021498-68.2015.5.04.0333 (RO) RELATOR: LUIZ ALBERTO DE VARGAS 12.09.2017 Órgão julgador: TRT4

Gg

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. O dano moral decorre da violação aos direitos da personalidade, como a honra, a imagem e a privacidade. Prova produzida que leva à conclusão de que a conduta do representante do Sindicato reclamado foi ofensiva à dignidade das trabalhadoras, gerando dano à honra passível de reparação, nos termos do art. 5º, X, da Constituição da República. Manutenção da sentença que responsabilizou o reclamado pelo dano causado às reclamantes. PROCESSO nº 0020285-34.2015.5.04.0751 (RO) RELATOR: FABIANO HOLZ BESERRA 09.03.2017 Órgão julgador: TRT4

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pelo contexto demonstrado é imperioso em nossa sociedade e no Estado Democrático de Direito o respeito entre os indivíduos, não importando a posição que ocupam na sociedade.

O homem enquanto ser humano é sujeito de direitos e de obrigações. Das obrigações oriundas da vida em sociedade não podemos nos afastar ou fugir.

Nos tempos atuais, o convívio em sociedade, nos trás e deveres e tarefas que temos de cumprir. Da mesma forma quando se fala em direitos. O homem não pode prescindir de seus direitos, principalmente os mais caros ao seu convívio em sociedade, como é o caso da sua dignidade e da personalidade, sendo íntimos e pessoais, se equivalem a sua própria condição de “ser humano”.

Nas questões trabalhista da mesma forma não temos espaço para tratamentos discriminatórios e contrários à dignidade do operário.

Deve-se agir com respeito e consideração ao próximo, independentemente suas convicções, opções, idade ou aparências. Livre, é o modo que tem de ser o respaldo em sociedade, e em se tratando da relação de trabalho mais ainda é a exigência quanto a liberdade e igualdade.

Não se admiti, em tempos atuais, nenhuma prática ou atitude que tenha caráter discriminatório. Não se pode permitir situação de ataques a dignidade da pessoa humana e aos direitos e garantias individuais.

A hierarquia do empregador, em relação ao empregado, jamais pode servir para alavancar a atitudes de caráter discriminatório. Em agindo de forma errada, em

situações de má conduta contrariando enunciado legal, devem responder pelo ilícito cometido.

É direito, protestativo, do empregador atuar em sua empresa como lhe convier, objetivando seus ganhos no negócio, trilhando os rumos administrativo e gerencial de sua empresa.

Agora, o direito protestativo não pode, de forma alguma, se alçar aos princípios da igualdade da pessoa humana e da, juntamente com o princípio dignidade da não discriminação.

Logo são passíveis de reparação o agir com atitudes que ofendam e humilham os operários, sob pena de reparações previstas em Lei.

Esta é sim uma obrigação moral e legal e deve estar presente em nossa sociedade, e se não esta ainda é porque estamos errando em demorar para valorar os casos já existentes em montantes pecuniários que sirvam de exemplo para a não reincidência. Tal obrigação deve ser observada em todas as fases que constituem a relação contratual.

Diferenças existem hoje e sempre, com as mais diversas características. Porém, não se pode permitir o tratamento com distinção prejudicial e pejorativa somente em razão dessas diferenças. Não se pode permitir a invasão à vida particular do indivíduo, expondo-se, por vezes, sua intimidade e sua privacidade.

Em ocorrendo referidas situações, as sanções devem ser buscadas e aplicadas, seja em âmbito penal, civil, administrativo ou trabalhista. Somente assim coibindo ato danoso, buscando também o caráter pedagógico da pena.

Devemos lutar da mesma forma que nas primeiras revoluções contra qualquer atitude que afronte o princípio da não-discriminação, os princípios da

dignidade da pessoa humana, da individualidade, da igualdade, devem ser repudiados, de forma veemente, sob pena de se perpetuar a desigualdade.

O Poder Judiciário, tem demonstrado que sim devolve ao indivíduo o seu status quo perante a sociedade, em cumprindo a lei, e reparando as diferenças.

Ocorre que o custo é alto tanto para todos os polos, mais alto ainda para o trabalhador que em posição de inferioridade observa irresignado a lide.

Nas jurisprudências analisadas em geral quando demonstrado o ato/fato danoso, a Justiça tem respondido a altera os anseios de nossa Sociedade que nada mais é do que a busca da realidade em se tratando de Justiça do Trabalho.

REFERÊNCIAS

ARENTE, Hannah. **A Condição Humana**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, de 05 de outubro de 1988, n. 191, p. 1.

_____. Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937. **Diário Oficial da União**, 10 nov. 1937.

_____. Decreto 129, de 22 de maio de 1991. Promulga a Convenção n. 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes. **Diário Oficial da União**, 23 de maio de 1991, p. 9783.

_____. Decreto 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção n. 111, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. **Diário Oficial da União**, 23 de jan. 1968, p. 745.

_____. Decreto-Lei 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial da União**, 09 ago. 1943, p. 11937.

_____. Lei 10.741, de 01 de outubro de 2003. Dispõe sobre o estatuto do idoso e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 03 out. 2003. Seção 1, p. 1.

_____. Lei 9.799, de 26 de maio de 1999. Insere nas consolidação das leis do trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 27 maio de 1999, Seção 1, p.1.

_____. LEI 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 17 abr. 1995, Seção 1, p. 5361.

DEVEALI, Mario L., **Lineamentos del derecho del trabajo**. 2. ed. Buenos Aires: Editora Argentina, 1953.

DOMINGUEZ, Jose F. **Curso de Derecho Del Trabajo**. Buenos Aires: Ed. MACCHI, 1961.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de; OLIVEIRA, Cínthia Machado de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016.

DEJOURS, Cristophe. **A loucura do trabalho**. 5. ed. ampl. São Paulo: Cortez Oboré, 1992.

FLORIDO, Luiz Augusto Irineu. **Lições de legislação social**. 2.ed. São Paulo: Leud, 1983.

GENRO, Tarso Fernando. **Direito Individual do Trabalho: uma abordagem crítica**. 2.ed. São Paulo: Ltr, 1994.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2008

JUCÁ, Francisco Pedro. **A constitucionalização dos direitos dos trabalhadores e a hermenêutica das normas infraconstitucionais**. São Paulo: LTR, 1997.

LEDUR, José Felilpe. **A Realização do Direito ao Trabalho**. Porto Alegre: Fabris, 1998.

LEONI Bruno. **Liberdade e a lei: os limites entre a representação e o poder**. Porto Alegre: Ortiz, 1993.

MOREIRA, Ranúlio Mendes. O neoliberalismo e a banalização da injustiça social. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.45, n.75, p.173-184, jan./jun.2007.

PLÁ, RODRIGUES, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Ltr, 1978.

RUDIGUER, Dorothee Susanne (coord.). **Tendencias do direito do trabalho para o século XXI**. São Paulo: LTR, 1999.

SAEGUSA, Cláudia Zanetti. **A flexibilização e os princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2008.

TEIXEIRA, João Régis Fassbender. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1968,