

O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO DIREITO DO TRABALHO

Por: Fábio Goulart Villela

(Procurador do Trabalho da 1ª Região, em exercício no Núcleo de Atuação em Primeiro Grau de Jurisdição da Coordenadoria de Atividades de Órgão Interviente e Professor do Curso Toga Estudos Jurídicos).

1. Considerações Iniciais

No contexto da evolução histórica do Direito do Trabalho, a expressão “trabalho”, enquanto atividade produzida a partir do dispêndio de energia do ser humano, para a produção de bens e/ou serviços, nem sempre foi sinônimo de mecanismo de dignidade e de valorização social do cidadão.

A própria etimologia da palavra, oriunda do latim vulgar “tripaliare”, nos remete à idéia de tortura, assim como a valores negativos como cansaço, dor e sofrimento. Tanto é verdade que, durante longo período da história das formas de exploração do trabalho humano, o vocábulo “trabalho” encontrava-se associado àqueles serviços ditos braçais, que não alcançavam os legítimos cidadãos livres.

Como é cediço, a história do Direito do Trabalho se encontra intimamente ligada à própria evolução das formas de exploração do trabalho humano, iniciando-se com o regime da escravidão, passando pela servidão e corporações de ofício, até atingir a relação jurídica de prestação de trabalho pessoal e subordinado vigente a partir da Revolução Industrial.

A atividade laboral do homem primitivo estava intimamente relacionada ao suprimento de suas necessidades subsistenciais, limitando-se, de forma preponderante, à caça de animais ferozes e à defesa contra seus inimigos.

Nas guerras entre as tribos primitivas, os vencidos eram mortos ou devorados pelos vencedores. Com o passar dos tempos, estes inimigos derrotados passaram a ser escravizados com a finalidade de prestar serviços em benefício dos vitoriosos.

Os chefes destas comunidades, assim como os guerreiros mais ferrenhos, acumulavam um número de escravos muitas vezes superior ao necessário para o atendimento de suas reais necessidades, o que acarretou a venda ou locação desta mão-de-obra escrava.

Na Antigüidade, a escravidão teve seu auge. Nas regiões da Grécia, de Roma e do Egito era a principal forma de exploração do trabalho humano, dedicando-se estes escravos à realização daquelas tarefas mais árduas, as quais não eram consideradas dignificantes ao cidadão livre.

O escravo era considerado mero objeto de direito (*res*), e a utilização de sua força de trabalho era considerada justa e necessária, já que, segundo Aristóteles, o homem, para adquirir cultura, deveria ser rico e ocioso.

Assim, dentro deste ambiente econômico-histórico-cultural, o conceito abstrato de dignidade, enquanto valor ou atributo peculiar à figura da pessoa humana, não se concretizava, a partir de uma visão social inerente à época, com o dispêndio da energia laborativa.

Por sua vez, o período medieval, na Idade Média, caracterizou-se por um sistema de produção concentrado nas “sociedades feudais”, onde o servo, ainda que não fosse considerado escravo, estava intimamente preso à terra e ao senhor feudal, o qual tinha, inclusive, o poder de tributação e de disponibilização da mão-de-obra destes trabalhadores. Isto em um período de forte influência política da Igreja Católica, onde predominava a doutrina teocêntrica, dentro de uma sociedade onde inexistia circulação monetária e a constituição de Estados organizados.

Na Idade Moderna, surgiram as corporações de ofício, as quais detinham o monopólio da respectiva atividade profissional, com um incipiente processo de produção manufatureira. A supervisão dos trabalhos era conferida aos mestres, que ensinavam o respectivo ofício aos aprendizes, e exerciam grande ingerência na vida profissional e até mesmo pessoal destes últimos.

Com advento do movimento iluminista, preconizando a doutrina antropocêntrica, em contraposição ao regime absolutista então vigente, caracterizado pelo “Antigo Regime”, foi se estruturando o contexto propício à Revolução Francesa (1789), cujo liberalismo econômico foi utilizado como veículo de acesso ao poder político pela classe burguesa.

Dentro da visão econômica de que o mercado deveria seguir suas próprias leis, sem qualquer intervenção do Estado, o qual se limitaria à função de mantenedor da ordem política e social, iniciou-se a Revolução Industrial, com o advento de máquinas responsáveis pelo crescimento e desenvolvimento do processo produtivo, em progressiva substituição do trabalho humano. A cada momento, necessitava-se de menos trabalhadores para o desempenho das mesmas tarefas.

Da mesma forma em que ocorria a sucessiva transformação do processo de exploração do trabalho humano, também se renovava o próprio conceito de

empresa enquanto atividade economicamente organizada e agrupadora dos fatores reais da produção (matéria-prima, trabalho e capital).

Partindo de uma economia eminentemente agrária, construída sob os regimes da escravidão e da servidão, atingiu-se com a Revolução Industrial o início do sistema produtivo capitalista, baseada numa economia de mercado, tendo como ideologia central o liberalismo econômico.

A grande demanda de trabalhadores, aliada a pouca oferta de trabalho, acarretou péssimas condições laborais à classe obreira (reduzidos salários, extensas jornadas de trabalho, redução da idade mínima para trabalhar, entre outras), o que fomentou a luta de classes entre a burguesia e o proletariado.

Em razão do perigo iminente advindo da ideologia socialista, que surgiu dentro do contexto da chamada doutrina coletivista, que teve seu auge com a Revolução Russa (1917), e das constantes reivindicações da classe trabalhadora, que ameaçavam a paz social, isso tudo aliada à doutrina da justiça social preconizada pela Igreja Católica, notadamente na Encíclica Rerum Novarum, editada pelo Papa Leão XIII, o Estado assumiu seu papel de interventor na ordem econômica, com vistas a compensar o desequilíbrio econômico existente entre as classes operárias e empresárias.

Foram elaboradas, neste período, as primeiras normas jurídicas trabalhistas, instituindo patamares mínimos de proteção ao trabalhador.

Implementava-se, desta forma, a atuação do chamado “Estado Providência” ou “Estado Polícia”, que deixou de se restringir à mera função de agente regulador da ordem social e política, para intervir em relações de trabalho, de caráter eminentemente privado, com vistas a compensar o desequilíbrio social existente a partir da hipossuficiência econômica da classe obreira.

Inicia-se, a partir daí, com a edição de normas trabalhistas de natureza cogente ou de ordem pública (ou seja, normas inderrogáveis pela vontade das partes, inclusive pelo próprio empregado), o embrião do Direito do Trabalho, cuja autonomia científica foi amplamente proclamada no Tratado de Versailles, que também instituiu a Organização Internacional do Trabalho (1919).

O artigo 427 do Tratado de Versalhes dispunha sobre os princípios e normas que deveriam orientar a construção desse novo Direito, in litteris:

“1º - O princípio diretivo antes enunciado de que o trabalho não há de ser considerado como mercadoria ou artigo de comércio.

2º - O direito de associação visando a alcançar qualquer objetivo não contrário às leis, tanto para os patrões como para os assalariados.

3º - O pagamento aos trabalhadores de um salário que lhes assegure um nível de vida conveniente, em relação com sua época e seu país.

4º - A adoção da jornada de oito horas ou a duração semanal de quarenta e oito horas.

5º - A adoção de um descanso semanal de vinte e quatro horas, sempre que possível aos domingos.

6º - A supressão do trabalho das crianças e a obrigação de impor aos trabalhos dos menores de ambos os sexos as limitações necessárias para permitir-lhes continuar sua instrução e assegurar seu desenvolvimento físico.

7º - O princípio do salário igual, sem distinção de sexo, para um trabalho de igual valor.

8º - As leis promulgadas em cada país, relativas às condições de trabalho deverão assegurar um tratamento econômico eqüitativo a todos os trabalhadores que residem legalmente no país.

9º - Cada Estado deverá organizar um serviço de inspeção, que inclua mulheres, a fim de assegurar a aplicação das leis e regulamentos para a proteção dos trabalhadores”.

A partir deste complexo de normas jurídicas trabalhistas de ordem pública, constituindo o chamado “contrato mínimo legal”, enquanto patamar mínimo civilizatório a ser obrigatoriamente observado pelos sujeitos contratantes quando da constituição do pacto laboral, é que se pode extrair o princípio mater do Direito do Trabalho, aquele que lhe atribui uma natureza tuitiva ou tutelar com relação à figura do prestador do trabalho: o Princípio da Proteção ao Empregado.

O relato histórico acima esposado demonstra que o trabalho foi adquirindo o status de instrumento de concretização da dignidade da pessoa humana ao longo de sua própria história, até atingir, nos tempos atuais, a natureza de direito social do cidadão brasileiro, nos termos do artigo 6º da Constituição da República de 1988.

Registre-se, por fim, que o direito ao trabalho, enquanto direito social previsto na nova ordem constitucional, pressupõe a idéia de trabalho digno, dentro de uma visão sistêmica da própria Lex Mater, com vistas à concretização de sua unidade jurídico-conceitual, notadamente em virtude da disposição contida no inciso III do artigo 1º, que erige a dignidade da pessoa humana a fundamento da República Federativa do Brasil, caracterizando-a como legítimo Estado Democrático de Direito.

2. A Força Normativa do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana:

Conforme já destacado em obra anterior (in “Introdução ao Direito do Trabalho”, Editora Campus Elsevier, Rio de Janeiro, 2008), o estudo de uma ciência jurídica deve ser obrigatoriamente precedido da análise acerca dos princípios que estruturam a disciplina a que se pretende debruçar.

Isso porque a autonomia de um ramo do Direito se constrói a partir da efetiva constatação da existência de institutos e princípios próprios, que o diferenciam em relação às demais espécies que integram o ordenamento jurídico, enquanto sistema orgânico e harmônico.

Os princípios são as diretrizes fundamentais, as proposições básicas que informam uma determinada ciência. São os alicerces de um fenômeno científico.

Na seara jurídica, os princípios constituem aquelas idéias estruturais que sustentam todo arcabouço inerente a um ramo do Direito.

Segundo o mestre Américo Plá Rodrigues in “Los Principios de Derecho del Trabajo”, Montevideu, 1975, pág. 17: são “linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver casos não previstos”.

Extrai-se da definição formulada pelo ilustre jurista uruguaio que os princípios de uma ciência jurídica possuem três finalidades básicas: orientar o legislador, auxiliar o intérprete e integrar as lacunas do ordenamento jurídico pátrio.

De certo, o processo legislativo deve sempre levar em conta os princípios que informam a ordem jurídica à qual se inserirá a norma jurídica a ser editada. Não se pode aceitar (ao menos, não se deveria) a produção de leis que sejam incompatíveis com os princípios estruturantes do ramo jurídico correlato.

Da mesma forma, quando da aplicação da lei ao caso concreto, o operador do Direito deve saber interpretar a norma em conformidade com estas mesmas proposições básicas informadoras da ciência jurídica em foco, para que a aplicação da regra jurídica não se proceda em descompasso com estas diretrizes fundamentais.

E, por último, os princípios também funcionam como importantes meios de integração das lacunas da lei. Em não havendo norma jurídica a regular uma determinada situação fática, poderá o operador do Direito utilizar-se dos

princípios que estruturam a ciência jurídica a ser invocada, de modo que se possa achar a solução mais condizente com estes preceitos básicos.

Os princípios gerais do direito são em quase todos os sistemas jurídicos fontes subsidiárias do Direito.

No Brasil, o artigo 4º do Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942 (Lei de Introdução ao Código Civil) dispõe, in verbis: “Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito”.

No âmbito do Direito do Trabalho, o artigo 8º da CLT preceitua, in litteris: “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”.

Na seara processual, o artigo 126 do CPC dispõe que: “O juiz não se exime de sentenciar ou despachar alegando lacuna ou obscuridade da lei. No julgamento da lide caber-lhe-á aplicar as normas legais; não as havendo, recorrerá à analogia, aos costumes e aos princípios gerais de direito”.

Em resumo, os princípios nada mais seriam do que as diretrizes básicas que informam uma determinada ciência jurídica, e que se destinam à orientação do legislador, quando da elaboração das leis, ao auxílio do intérprete, quando da aplicação das normas legais e à integração do sistema jurídico, preenchendo as lacunas legais existentes.

No entanto, resta atualmente superada esta visão periférica dos princípios, quando em cotejo com as regras de conduta que compõem o sistema jurídico. Hoje não há mais dúvida de que estes preceitos essenciais possuem efetiva força normativa, sendo considerados verdadeiros comandos deônticos de conduta, a partir dos quais são estruturados todos os alicerces de um ramo jurídico.

Por outro lado, não mais subsiste a adoção do modelo positivista clássico no processo de composição dos conflitos sociais, o qual vislumbrava mero mecanismo de subsunção da regra abstrata ao fato concreto, indiferente a esta força normativa principiológica.

Neste sentido, Marcelo Freire Sampaio Costa (in Reflexos da Reforma do CPC no Processo do Trabalho - Leitura Constitucional do Princípio da Subsidiariedade, Editora Método, São Paulo, 2007, págs. 15/16), quando afirma:

“A dogmática jurídica conservadora construída principalmente no modelo de Estado Liberal não-intervencionista não possui mais legitimidade (longe disso!) para reger e compor os conflitos advindos dessa novel teia social que se apresenta.

Entre outros aspectos desse modelo ultrapassado, há aquele em que o direito é visto por intermédio de ramos autônomos, apartados e, acima de tudo, desligados da realidade social.

E mais: o modelo positivista clássico, que vislumbra apenas mecanismos de subsunção, como se o direito fosse similar às ciências exatas, entre fato e norma à resolução de questões na seara jurídica, ignorando uma constatação que não pode mais ser olvidada, qual seja a presença dos princípios como comandos deônticos de condutas, merece ser ultrapassado, visualizado apenas e tão-somente como registro histórico.

O intérprete do direito precisa possuir a compreensão de que o mencionado modelo positivista voltado às soluções dos conflitos jurídicos apenas pela técnica do encaixe do fato apreciado à norma já disposta no ordenamento jurídico merece ser, no mínimo, repensado.

Não há mais espaço na ciência jurídica moderna para compreender, assim como o faz o disposto no art. 4º da Lei de Introdução ao Código Civil, os princípios como meras técnicas integrativas subsidiárias, incidentes apenas em face da omissão da lei. Princípios, consoante apresentado logo nas primeiras linhas deste trabalho, são modalidades de normas, possuindo capacidade de impor condutas, à semelhança das chamadas regras - também espécies de normas”.

De fato, como bem salientado pelo ilustre colega do Ministério Público do Trabalho da 8ª Região, em seu recomendado estudo, não há como se negar o poder normativo dos princípios, que não podem ser considerados meros instrumentos de integração do Direito, diante das eventuais lacunas da lei, mas efetivas normas jurídicas, ao lado das já existentes regras de conduta.

E por consistirem nos verdadeiros pilares estruturais da ciência jurídica, a violação a estes comandos principiológicos normativos é considerada bem mais grave do que a ofensa as chamadas normas-regra.

Sendo os princípios os alicerces básicos da ciência jurídica, a gravidade da afronta a estes preceitos gerais se impõe com muito maior autoridade do que com relação às demais normas integrantes deste mesmo sistema, posto que estar-se-ia atacando os sustentáculos do ramo jurídico, a partir dos quais se ergue toda estrutura normativa subsequente.

Corroborando o acima exposto, Celso Antônio Bandeira de Mello (in RDP 15/283) salienta que “violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma. A desatenção ao princípio implica não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio violado, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais, contumélia irremissível a seu arcabouço lógico e corrosão de sua estrutura mestra”.

Consoante anteriormente exposto, no Título I da Constituição da República, que dispõe sobre os princípios fundamentais, o artigo 1º, inciso III, aponta entre os fundamentos da República Federativa do Brasil, enquanto Estado Democrático de Direito, a dignidade da pessoa humana.

Este princípio geral do Direito, de vasta aplicação na seara trabalhista, foca-se na valorização da dignidade da pessoa humana do cidadão brasileiro. Assim sendo, nos processos de elaboração, aplicação e integração do ordenamento jurídico, esta deve ser fonte inesgotável à qual deve recorrer todo legislador e operador jurídico.

Por sua vez, o princípio da dignidade da pessoa humana possui inquestionável força normativa, configurando-se, como já dito, verdadeiro comando deontológico de conduta, a regular todas as relações intersubjetivas disciplinadas pelo Direito, notadamente na seara trabalhista.

No Direito do Trabalho, como corolário desta norma-princípio fundamental, as relações jurídico-trabalhistas devem sempre preservar e resguardar a dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Todavia, não são raros, infelizmente, no cotidiano, os vários exemplos de afronta a este princípio geral fundamental, como sói acontecer nos casos de discriminação, de revista íntima, de assédios moral e sexual, assim como no trabalho escravo.

Desta forma, um dos alicerces que sustentam o próprio Estado Democrático de Direito é o princípio da dignidade da pessoa humana, que deve sempre nortear as relações laborais; até porque o trabalho (entenda-se, trabalho digno) é, indiscutivelmente, um dos principais instrumentos de solidificação da dignidade do ser humano. 3. A Dignidade da Pessoa Humana no Direito do Trabalho:

Com a finalidade de corroborar a idéia de inserção normativa do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana na disciplina do Direito do Trabalho, faz-se necessário debruçar-se sobre alguns temas típicos à seara trabalhista, cujo bem jurídico nuclear objeto de tutela concentra-se diretamente neste importante fundamento constitucional.

Como primeiro exemplo específico da interferência do princípio da dignidade da pessoa humana no contexto da relação jurídica de trabalho, destaque-se que o próprio conceito contemporâneo de escravidão vem sendo ampliado, para alcançar, inclusive, o trabalho degradante, o que restou corroborado pela nova redação dada ao artigo 149 do Código Penal.

3.1. O Trabalho Escravo Contemporâneo:

O primeiro tratado internacional proibindo a escravidão, firmado pela Liga das Nações Unidas (antecessora da ONU), data de 1926, assim dispondo em seu artigo 1º, in litteris:

“Escravidão é o estado e a condição de um indivíduo sobre o qual se exercem, total ou parcialmente, alguns ou todos os atributos do direito de propriedade”.

Com a finalidade de se evitar comparações inócuas, o que poderia acarretar um forte sentimento de insensibilidade social, muitos autores preferem as expressões “trabalho forçado” ou “formas contemporâneas de escravidão”, para designarem este tipo de exploração do trabalho humano.

O artigo 2º da Convenção nº 29 da Organização Internacional do Trabalho utiliza-se da expressão “trabalho forçado ou obrigatório”, nos seguintes termos:

ARTIGO 1º - 1. “Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção compromete-se a abolir a utilização do trabalho forçado ou obrigatório, em todas as suas formas, no mais breve espaço de tempo possível”.

ARTIGO 2º - 1. “Para fins desta Convenção, a expressão ‘trabalho forçado ou obrigatório’ compreenderá todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente”.

O trabalho escravo ou forçado, contudo, segundo conceito mais moderno, não se limitaria àquele para o qual o trabalhador não tenha se oferecido de forma espontânea, haja vista situações em que este é enganado por falsas promessas de excelentes condições de trabalho e de remuneração.

Para a caracterização do trabalho escravo ou forçado, dentro de uma visão mais clássica, seria imprescindível que o trabalhador fosse coagido a

permanecer prestando serviços, impossibilitando ou dificultando, sobremaneira, o seu desligamento.

De acordo com o ilustre Subprocurador-Geral do Trabalho, Luís Antônio Camargo de Melo, ex-Coordenador da Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, em artigo publicado na Revista nº 26 do Ministério Público do Trabalho (págs. 11/33), esta coação pode ser de três ordens.

A primeira, a coação moral, quando o tomador dos serviços, valendo-se da pouca instrução e do elevado senso de honra pessoal dos trabalhadores, geralmente pessoas pobres e sem escolaridade, submete estes a elevada dívidas, constituídas fraudulentamente com a finalidade de impossibilitar o desligamento do trabalhador. É o chamado regime da “servidão por dívidas” (truck system), vedado em nosso ordenamento jurídico.

A segunda, a coação psicológica, quando os trabalhadores forem ameaçados de sofrer violência, a fim de que permaneçam trabalhando. Estas ameaças se dirigem, normalmente, à integridade física dos obreiros, sendo comum, em algumas localidades, a utilização de empregados armados para exercerem esta coação.

Também a ameaça de abandono do trabalhador à sua própria sorte, em determinados casos, constitui-se em um poderoso instrumento de coação psicológica, haja vista que, em muita das vezes o local da prestação de serviços é distante e inóspito, situado a centenas de quilômetros das cidades ou distrito mais próximo.

A terceira e última, a coação física, quando os trabalhadores são submetidos a castigos físicos, ou mesmo assassinados, servindo como exemplos àqueles que pretendam enfrentar o tomador dos serviços.

Outros eficazes métodos de coação costumam ser utilizados, como, por exemplo, a apreensão de documentos e de objetos pessoais dos trabalhadores.

Assim sendo, dentro desta mesma concepção clássica, o ilustre membro do Ministério Público do Trabalho assim conceitua:

“Considerar-se-á trabalho escravo ou forçado toda modalidade de exploração do trabalhador em que este esteja impedido, moral, psicológica e/ou fisicamente, de abandonar o serviço, no momento e pelas razões que entender apropriadas, a despeito de haver, inicialmente, ajustado livremente a prestação dos serviços” (op. cit., pag. 14).

De acordo com esta corrente, poder-se-ia identificar péssimas condições de trabalho e de remuneração sem que estivéssemos diante de mais um caso de trabalho escravo ou forçado. Isto ocorreria sempre que o trabalhador tivesse

garantida, no mínimo, sua liberdade de locomoção e de autodeterminação, podendo deixar, a qualquer tempo, de prestar serviços ao seu empregador. Estaríamos, neste caso, diante de uma das formas degradantes de trabalho, mas não de um trabalho escravo ou forçado.

Atualmente, a palavra “escravidão” passou a significar uma variedade maior de violações dos direitos humanos.

O constituinte, ao erigir a dignidade da pessoa humana a fundamento da República Federativa do Brasil (CF/88, art. 1º, III), buscou, na verdade, enfatizar que os pilares do Estado Democrático de Direito se apóiam nesta noção.

Repise-se que o direito ao trabalho deve ser entendido como o direito ao trabalho em condições decentes, de forma a assegurar a sua valorização social, assim como o efetivo respeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Com relação ao conceito de trabalho degradante, cite-se o ilustre Procurador Regional do Trabalho José Cláudio Monteiro de Brito Filho (in Trabalho Decente - Análise Jurídica da Exploração do Trabalho - Trabalho Forçado e Outras Formas de Trabalho Indigno, Editora LTr, 2004), in litteris:

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

Registre-se, contudo, que o conceito de trabalho escravo contemporâneo, em sua concepção clássica, mostrou-se assaz incompleto, uma vez que enfatiza somente a supressão da liberdade de locomoção e de autodeterminação, não se reportando à garantia da dignidade da pessoa humana do trabalhador.

A norma prevista no artigo 149 do Código Penal, com a nova redação dada pela Lei nº 10.803/2003, referente ao crime de redução à condição análoga à de escravo, vem contribuir para a efetiva ampliação do conceito de trabalho escravo contemporâneo.

De acordo com o referido preceito legal:

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

Pena - reclusão, de 2 (dois) a 8 (oito) anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

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

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

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

I - contra criança ou adolescente;

II - por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem”.

Este comando normativo permite entender o trabalho prestado por pessoas reduzidas à condição análoga à de escravos como gênero, sendo suas espécies o trabalho forçado e o trabalho degradante.

Dentro desta mesma concepção contemporânea, cite-se, mais uma vez, o ilustre jurista José Cláudio Monteiro de Brito Filho (op. cit.):

“Feita a análise, podemos definir trabalho em condições análogas à condição de escravo como o exercício do trabalho humano em que há restrição, em qualquer forma, à liberdade do trabalhador, e/ou quando não são respeitados os direitos mínimos para o resguardo da dignidade do trabalhador”.

Os trabalhos forçado e degradante negam ao trabalhador os direitos mínimos assecuratórios de sua dignidade enquanto pessoa humana. Assim, na forma contemporânea de escravidão, antes de se ofender a liberdade individual do trabalhador, viola-se a sua dignidade, que consiste no atributo que o diferencia em relação aos demais seres vivos.

Não há mais sentido, portanto, a tentativa de descaracterizar o trabalho em condições degradantes, como se este não pudesse ser entendido como espécie de trabalho escravo.

3.2. Revista Íntima:

Outro exemplo de conduta patronal abusiva, que se traduz em clara violação ao princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador, são as chamadas “revistas íntimas” promovidas em seus empregados.

O legislador constituinte erigiu a inviolabilidade das relações subjetivas e de trato íntimo (intimidade), bem como as demais relações humanas, incluindo as objetivas (vida privada), como direito fundamental do cidadão, nos termos do artigo 5º, inciso X, da Constituição da República.

Assim sendo, no âmbito da relação jurídico-laborativa, qualquer ato e/ou conduta do sujeito contratante que viole este direito assegurado constitucionalmente pode acarretar o ressarcimento pelos eventuais danos materiais e morais advindos deste comportamento.

O artigo 373-A da CLT, incluído pela Lei nº 9.799/99, em seu inciso VI, no capítulo concernente à proteção do trabalho da mulher, dispõe ser vedado “proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias”.

Por certo esta proibição não se limita ao gênero feminino, abrangendo, por isonomia, os trabalhadores masculinos, em razão do teor da disposição contida no inciso I do artigo 5º da Constituição da República, que preconiza a igualdade de direitos e de obrigações entre homens e mulheres.

A doutrina e a jurisprudência não vacilam acerca da ilegalidade de revistas procedidas pelo empregador que importem contatos físicos ou exposição visual de partes do corpo, colocando o obreiro em situação vexatória e constrangedora, em flagrante ofensa ao seu direito à intimidade.

É certo que um dos principais efeitos inerentes ao contrato de trabalho são os poderes conferidos ao empregador no contexto da estrutura e da dinâmica da atividade empresarial.

Consoante se depreende do próprio conceito de empregador, previsto no artigo 2º da CLT, este é quem assume os riscos da atividade econômica, assim como do próprio trabalho executado.

Logo, a ele devem ser asseguradas pela lei prerrogativas que possibilitem a direção do empreendimento, desde que, é claro, sejam exercidas dentro dos limites também estipulados pelo próprio ordenamento jurídico. Em suma, os poderes do empregador lhe possibilitam empreender a organização e a fiscalização da estrutura e da dinâmica empresariais.

O poder diretivo é a modalidade ou desdobramento do poder empregatício correspondente à organização da estrutura e da dinâmica empresariais, inclusive quanto aos métodos da execução do trabalho, por meio de regras técnico-operacionais.

Este poder de organização e direção concentra-se na figura do empregador, em face do controle jurídico que exerce em toda a dinâmica empresarial, além da aplicação do princípio da assunção dos riscos do empreendimento.

O poder fiscalizatório, também denominado poder de controle, assim como o poder regulamentar, é corolário direto do poder diretivo do empregador, sendo, em regra, realizado como pressuposto do poder disciplinar, correspondendo ao acompanhamento contínuo da prestação dos serviços e à vigilância efetiva da dinâmica empresarial.

No entanto, os fundamentos e princípios previstos na ordem constitucional vigente vedam a realização de condutas fiscalizatórias e de controle da prestação dos serviços que ofendam a liberdade e a dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Neste contexto, citamos a revista íntima, que se traduz em verdadeiro abuso do exercício do poder diretivo e fiscalizatório, incidindo em grave arbitrariedade patronal, que viola os axiomas básicos da dignidade da pessoa humana do trabalhador e da inviolabilidade de sua intimidade e vida privada.

Cumprе salientar, outrossim, que a extensão do conceito de “revista íntima” vem sendo objeto de cizânia doutrinária e jurisprudencial, notadamente com relação aos posicionamentos divergentes adotados pelo Ministério Público do Trabalho e pela iterativa jurisprudência do C. Tribunal Superior do Trabalho.

A Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho do Ministério Público do Trabalho - Coordigualdade foi criada em 28 de outubro de 2002, por meio da Portaria 273, do Procurador-Geral do Trabalho, sendo produto da atividade embrionária de inserção da pessoa com deficiência.

Seus objetivos principais são: definir estratégias coordenadas e integradas de política de atuação institucional, em consonância com o princípio da unidade, respeitada a independência funcional, no combate à exclusão social e à discriminação no trabalho, fomentando a troca de experiências e discussões sobre o tema, bem como a atuação ágil onde necessária se faça a presença do Ministério Público do Trabalho, integrando seus membros no plano nacional, de forma uniforme e coordenada.

Durante a III Reunião Nacional da Coordigualdade, realizada nos dias 26 e 27.04.2004, foi aprovada orientação no sentido de que não serão admitidas revistas íntimas dos empregados, assim compreendidas aquelas que importem contato físico e/ou exposição visual de partes do corpo ou objetos pessoais.

Deste modo, na ótica do Ministério Público do Trabalho, a revista a bens pessoais do empregado encontra-se igualmente contido no conceito de revista íntima, ofendendo a sua prática a inviolabilidade do direito à intimidade, assegurado por força constitucional.

Na visão do Órgão Ministerial, os pertences pessoais do trabalhador, conduzidos em bolsas, sacolas e/ou mochilas, quando da ida e do retorno ao trabalho, consistem em extensão da própria intimidade do obreiro.

Como se sabe, não existe direito de caráter absoluto. Assim, muitas das vezes faz-se necessária a realização de verdadeira ponderação de interesses, de modo que um princípio de ordem constitucional termine se sobrepondo a outro, diante de um determinado caso concreto. Trata-se da aplicação do método de interpretação constitucional da harmonização ou da concordância prática.

De um lado, se posicionam os princípios da dignidade da pessoa humana do trabalhador, da valorização social do trabalho, da função social da propriedade, da intimidade e da vida privada; do outro lado, se coloca o direito de propriedade do empregador, assim como a utilização dos mecanismos necessários à preservação do seu patrimônio.

Contudo, consoante o entendimento que vem sendo adotado pelo Ministério Público do Trabalho, existem outros métodos eficazes de controle do patrimônio que podem ser utilizados pelo empregador, sem que resulte violação a direitos fundamentais da classe obreira, bem como a sua própria dignidade.

A jurisprudência iterativa do C. Tribunal Superior do Trabalho vem, porém, tolerando a revista pessoal, desde que realizada de forma moderada, sem imposição de constrangimentos ao empregado, assim como contatos físicos ou exposições visuais do corpo.

3.3. Assédio Moral:

Como último exemplo prático de violação à dignidade da pessoa humana do trabalhador a ser citado neste estudo, ressaltando, contudo, a existência de muitos outros a ilustrar condutas abusivas que afrontam este importante fundamento constitucional, podemos mencionar o assédio moral.

Repise-se que a República Federativa do Brasil, enquanto Estado Democrático de Direito, fundamenta-se na dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (CF/88, art. 1º, III e IV).

E como sói acontecer com toda a economia de mercado, torna-se cada vez mais incessante a busca pelo aprimoramento da produção, pelo aumento da produtividade e pela ampliação da fonte de consumo.

Neste contexto sócio-econômico, não é rara a adoção de métodos de trabalho que implicam dissimulada violência à dignidade da pessoa humana do trabalhador, cujos prejuízos decorrentes não se limitam à individualidade atingida. É o que acontece com a prática do assédio moral no meio ambiente de trabalho.

O assédio moral no trabalho, também conhecido como coação moral, psicoterror laboral ou mobbing, consiste em comportamento arbitrário que tende a acarretar dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica do trabalhador, ocasionando a degradação do meio ambiente de trabalho.

Trata-se de conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do trabalhador, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social. Ocorre geralmente nas relações hierárquicas autoritárias, com predominância de condutas negativas, relações desumanas e aética, durante longo tempo, dirigidas ao subordinado, com o intuito de desestabilizar a relação da vítima com o ambiente de trabalho.

Exterioriza-se através de atos intimidatórios ou insultuosos que visam a provocar, na vítima, medos ou humilhações capazes de minar sua autoconfiança e isolá-la do meio de trabalho.

Segundo a melhor doutrina, são características do assédio moral: a) a abusividade da conduta; b) a natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) a reiteração da conduta; d) a finalidade de exclusão. Para alguns autores, acrescer-se-ia a existência de efetivo dano psíquico-emocional, o que entendemos não constituir elemento de caracterização, mas, sim, da responsabilidade civil decorrente de tal conduta.

Nas relações de trabalho, o assédio moral se concretiza pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes, vexatórias, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho.

As constantes humilhações, a exposição do trabalhador ao ridículo, a supervisão excessiva, as críticas cegas, o empobrecimento das tarefas, a sonegação de informações indispensáveis à realização do trabalho, a exigência de prazos exíguos e insuficientes ao cumprimento de tarefas, as repetidas perseguições são caracteres desta prática odiosa.

O fenômeno do assédio moral deteriora o meio ambiente de trabalho, acarretando a queda de produtividade e a ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais. Traz sérios prejuízos ao próprio empreendimento, na forma de longas ausências decorrentes de afastamentos e pagamento de indenizações a

título de danos morais e materiais, cuja competência para julgamento da Justiça do Trabalho já resta plenamente pacificada pela Suprema Corte.

O terror psicológico provoca na vítima danos emocionais e doenças psicossomáticas, como alterações do sono, distúrbios alimentares, diminuição da libido, aumento da pressão arterial, desânimo, insegurança, entre outros, podendo acarretar quadros de pânico e depressão, ou até mesmo levar à morte ou ao suicídio.

O assédio moral caracteriza-se pela frequência e intencionalidade da conduta, não se confundindo com desentendimentos isolados no ambiente de trabalho ou a prática de supervisão criteriosa.

O agressor pode ser o empregador, chefe ou preposto (assédio vertical descendente), o(s) colega(s) de trabalho (assédio horizontal) ou o grupo de subordinados (assédio vertical ascendente). Já o assédio moral misto exige a presença de pelo menos três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima.

O psicoterror laboral pode acarretar a rescisão indireta do contrato de trabalho, com base no artigo 483, alínea "e", da CLT ("praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama"), que consiste em resolução unilateral do contrato por culpa do empregador. Isso sem falar na real possibilidade de ser deferido em juízo o pagamento de indenização por danos morais e materiais decorrentes desta prática.

No assédio moral praticado por empregado contra colega de trabalho, a hipótese é, visivelmente, de justa causa para a resolução do contrato de trabalho, com fundamento no artigo 482, alínea "j", da CLT ("ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em legítima defesa, própria ou de outrem").

Frise-se, ainda, que a responsabilidade civil do empregador por ato causado por empregado, no exercício do trabalho que lhe competir, ou em razão dele, deixou de ser uma hipótese de responsabilidade civil subjetiva com presunção de culpa (Súmula 341 do E. STF), para se transformar em hipótese legal de responsabilidade civil objetiva (artigo 932, inciso III, do Código Civil).

Em resumo, basta a efetiva comprovação da existência de nexo de causalidade entre a conduta de seu preposto e o dano produzido à vítima, para que se verifique a responsabilidade do empregador, independentemente de culpa.

O assédio moral, como qualquer outra conduta lesiva ao meio de ambiente de trabalho e à dignidade do trabalhador, autoriza uma pronta atuação combativa dos operadores do Direito do Trabalho, notadamente do Ministério Público do Trabalho e do Poder Judiciário Trabalhista, a fim de que a relação de subordinação jurídica peculiar ao contrato de trabalho não se desvirtue e, de mecanismo de concretização da dignidade do Homem, passe a ser utilizado como instrumento de opressão da classe trabalhadora.

4. Conclusão:

Buscamos, no presente estudo, traçarmos uma breve exposição sobre a efetividade do princípio da dignidade da pessoa humana, erigida a fundamento constitucional da República Federativa do Brasil (CF/88, artigo 1º, inciso III), no contexto fático-jurídico das relações de trabalho.

Partindo-se, inicialmente, de uma abordagem histórico-evolutiva das formas de exploração do trabalho humano, pudemos aferir que a noção de “trabalho” veio, ao longo dos tempos, sendo reconhecido como efetivo mecanismo de concretização da dignidade do trabalhador, até adquirir status constitucional, com a respectiva inclusão do direito ao trabalho (digno) no rol de legítimos direitos fundamentais de segunda geração ou dimensão, nos termos do artigo 6º da Constituição da República.

Não tivemos a audácia e o pretensiosismo de esgotarmos todos os importantes aspectos relacionados ao tema, até porque exorbitaria ao objetivo central deste compêndio doutrinário no qual se insere este sucinto estudo.

A dignidade, enquanto bem jurídico inerente à própria condição humana, configura-se inestimável objeto de tutela do intérprete e aplicador do Direito do Trabalho.

Como é cediço, um dos requisitos ou pressupostos da relação de emprego é a prestação de serviços por parte de uma pessoa física ou natural em benefício de um tomador, consoante o disposto no artigo 3º da CLT.

Na referida definição legal, concentra-se a figura do empregado na pessoa física. Isso se explica pelo fato de o próprio Direito do Trabalho, enquanto conjunto de regras, princípios e institutos que disciplinam a relação de emprego e outras relações de trabalho normativamente especificadas, vir tutelar bens jurídicos inerentes à própria condição humana.

E todos estes bens da vida, objeto de tutela da ordem jurídico-trabalhista, encontram na dignidade da pessoa humana do trabalhador o seu alicerce estrutural.

Frise-se, ainda, que esta natureza tuitiva do Direito do Trabalho não se esgota na proteção dos créditos advindos da relação de trabalho, de inquestionável caráter alimentar, posto que imprescindíveis à subsistência do trabalhador e de sua família, alcançando outros valores e atributos ínsitos à natureza humana, como sói acontecer com a dignidade do trabalhador.

Afinal, como cantava o saudoso compositor Gonzaguinha: “Um homem se humilha / Se castram seu sonho / Seu sonho é sua vida / E a vida é trabalho / E sem o seu trabalho / Um homem não tem honra / E sem a sua honra / Se morre, se mata” (Letra de “Um homem também chora - Guerreiro Menino”).

5. Referências Bibliográficas

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. RDP 15/283.

CAMARGO DE MELO, Luís Antônio (Co-Autor). Ação Coletiva na Visão dos Juízes e Procuradores do Trabalho. Tema: “Ação Coletiva no Trabalho ao Combate Escravo”. Editora LTr, São Paulo, 2006.

CAMARGO DE MELO, Luís Antônio (Co-Autor). Revista do Ministério Público do Trabalho nº 26. Edição Especial. Trabalho Escravo. Tema: “Premissas para um Eficaz Combate ao Trabalho Escravo”. Editora LTr, São Paulo, 2003.

GODINHO DELGADO, Mauricio. Curso de Direito do Trabalho, Editora LTr, 5ª Edição, São Paulo, 2006.

GOULART VILLELA, Fábio. A Sucessão Trabalhista e a Nova Lei de Recuperação Judicial - Uma Visão Princiológica, Revista “O Trabalho”, Editora Decisório Trabalhista, Curitiba, junho de 2007 - Doutrina Encarte.

GOULART VILLELA, Fábio. Coação no Trabalho - Assédio Moral: O Preço que Não Vale a Pena Pagar, Informe Jurídico do Curso Toga Estudos Jurídicos (janeiro de 2008) e site Consultor Jurídico.

GOULART VILLELA, Fábio. Função Social do Contrato de Trabalho - Limites ao Direito Potestativo de Resilição Contratual do Empregador, Jornal Mural Mídia Jurídica - Março/2008 - Nº 50.

GOULART VILLELA, Fábio. Introdução ao Direito do Trabalho, Editora Campus Elsevier, Rio de Janeiro, 2008.

MONTEIRO DE BRITO FILHO, José Cláudio. Trabalho Decente - Análise Jurídica da Exploração do Trabalho - Trabalho Forçado e Outras Formas de Trabalho Indigno, Editora LTr, São Paulo, 2004.

PLÁ RODRIGUES, Américo. Los Principios de Derecho del Trabajo, Montevideu, 1975.

SAMPAIO COSTA, Marcelo Freire. Reflexos da Reforma do CPC no Processo do Trabalho - Leitura Constitucional do Princípio da Subsidiariedade, Editora Método, São Paulo, 2007.

SÚSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas e TEIXEIRA, LIMA. Instituições de Direito do Trabalho, Vol. 1, Editora LTr, 19ª Edição, São Paulo 2000.

SÚSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do Trabalho, Editora Renovar, São Paulo, 2002