



**INSTITUTO BRASILIENSE DE DIREITO PÚBLICO  
PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO  
E PROCESSO DO TRABALHO**

**GEZINÉIA ROSA DA SILVA**

**O TRABALHO DECENTE E A CONCRETIZAÇÃO DO PRINCÍPIO  
CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA:  
A DURA REALIDADE DE TRABALHO NOS FRIGORÍFICOS.**

Brasília/DF  
2015

**INSTITUTO BRASILIENSE DE DIREITO PÚBLICO  
PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO  
E PROCESSO DO TRABALHO**

**GEZINÉIA ROSA DA SILVA**

**O TRABALHO DECENTE E A CONCRETIZAÇÃO DO PRINCÍPIO  
CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA:  
A DURA REALIDADE DE TRABALHO NOS FRIGORÍFICOS.**

Brasília/DF  
2015



**Gezinéia Rosa da Silva**

**O TRABALHO DECENTE E A CONCRETIZAÇÃO DO PRINCÍPIO  
CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA:  
A DURA REALIDADE DE TRABALHO NOS FRIGORÍFICOS.**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do Título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, no Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* do Instituto Brasileiro de Direito Público – IDP.

Orientador:

Brasília – DF  
2015

**Gezinéia Rosa da Silva**

**O Trabalho Decente e a concretização do Princípio Constitucional da  
Dignidade da Pessoa Humana:  
A dura realidade de trabalho nos frigoríficos.**

Monografia apresentada como requisito parcial  
à obtenção do Título de Especialista em Direito  
do Trabalho e Processo do Trabalho, no Curso  
de Pós-graduação *Lato Sensu* do Instituto  
Brasiliense de Direito Público – IDP.

Aprovada pelos membros da banca examinadora em \_\_\_ / \_\_\_ / 2015, com  
menção \_\_\_\_ (\_\_\_\_\_).

**Banca Examinadora:**

---

Presidente: Prof. Orientador (IDP)

---

Integrante: Prof. (IDP)

---

Integrante: Prof. (IDP)

## RESUMO

O presente estudo tem por objetivo demonstrar que para concretização do princípio da dignidade da pessoa humana, faz-se necessário o respeito à dignidade do trabalhador, garantindo um trabalho decente, digno, com pagamento de salário justo, meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, que preservem sua saúde e segurança, com jornada de trabalho e intervalo para repouso delimitadas, que seja livre de qualquer forma de trabalho forçado, penoso, desumano ou degradante, assegurando ao trabalhador e sua família, uma existência compatível com a dignidade humana. É inadmissível que a ação do empregador se amplie de maneira a ferir a dignidade da pessoa humana. O poder diretivo do empregador não é ilimitado, nem absoluto. Ao contrário, encontra seus limites nos direitos fundamentais do empregado, sendo indispensável o respeito à dignidade humana do trabalhador, preceito fundamental assegurado constitucionalmente.

**Palavras-chave:** Trabalho Decente. Dignidade Humana. Meio Ambiente de Trabalho. Poder Diretivo do Empregador.

## ABSTRAT

This study aims to demonstrate that for implementation of the principle of human dignity, it is necessary to respect the worker's dignity, ensuring a decent job, decent, with payment of fair wages, through healthy and balanced work environment, to preserve their health and safety, with working hours and bounded interval for rest, which is free of any form of forced labor, painful, inhuman or degrading, ensuring the worker and his family an existence compatible with human dignity. It is unacceptable that the employer's action to expand in order to hurt the dignity of the human person. The governing power of the employer is not unlimited or absolute. On the contrary, finds its limits on the fundamental rights of the employee, is essential respect for human dignity of workers, constitutionally guaranteed fundamental precept.

**Keywords:** Decent Work. Human dignity. Work Environment. Steering power Employer

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	08
<b>1 TRABALHO DECENTE</b> .....	11
1.1 Conceito de Trabalho Decente para OIT.....	12
<b>2 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O DIREITO DO TRABALHO</b> .....	19
2.1 A Dignidade Humana nas Constituições Brasileiras.....	20
2.2 Conceito de Dignidade.....	22
2.3 Dignidade Humana e o Valor Social do Trabalho .....	27
<b>3 O TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO COMO VIOLAÇÃO AO TRABALHO DECENTE</b> .....	30
3.1 As Modalidades Contemporâneas de Trabalho Escravo .....	31
3.1.1. Trabalho Desumano ou Degradante.....	33
3.1.2. Trabalho Penoso.....	34
3.1.3. Condição Análoga à de Escravo (trabalho forçado) .....	38
3.2 A Convenção n. 29, de 1930. Trata do trabalho forçado.....	39
3.3 A Convenção n. 105, de 1957. Trata da abolição do trabalho forçado.....	40
<b>4 O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO COMO FORMA DE EFETIVIDADE DO TRABALHO DECENTE</b> .....	42
<b>5 O TRABALHO EM FRIGORÍFICOS</b> .....	46
5.1 Análise dos Principais Fatores de Risco.....	49
5.2 A Norma Regulamentadora 36 nas empresas de abate e processamento de carnes e derivados .....	54

<b>5.3 A Importância do Trabalho Desenvolvido pelo SESMT – Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho, nos Frigoríficos.....</b>	<b>57</b>
<b>5.4 Limitações ao Poder Diretivo do Empregador .....</b>	<b>59</b>
<b>5.5 Atuação do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho e Emprego no Combate ao Trabalho Indigno.....</b>	<b>64</b>
<b>5.1.1. O deficiente Sistema de Inspeção do Trabalho .....</b>	<b>64</b>
<b>5.1.2. Sugestões para tornar Efetiva a Inspeção do Trabalho .....</b>	<b>65</b>
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>70</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>72</b>



## INTRODUÇÃO

A promoção do trabalho decente é uma estratégia que visa superar as situações de pobreza e desigualdade que caracterizam atualmente a maior parte das nações e, por essa via, propiciar uma vida digna para homens e mulheres.

O trabalho que o empregador concede ao seu empregado deve ser um trabalho decente, que busca o desenvolvimento econômico da atividade empresarial, mas também que busca valorizar a condição humana do trabalhador, através de um meio ambiente de trabalho sadio, condições dignas de trabalho e uma contraprestação pelos serviços prestados que valorizem a condição não só profissional do trabalhador, mas elevem a sua condição de vida.

O presente trabalho será estruturado em cinco capítulos, sendo o primeiro uma sucinta explanação sobre o significado de trabalho decente sob a ótica da Organização Internacional do Trabalho – OIT; no segundo, far-se-á uma breve incursão da dignidade humana nas constituições brasileiras e o valor social do trabalho, demonstrando que a dignidade humana é a própria razão do trabalho decente, uma vez que nas relações laborais, a dignidade está presente quando o trabalhador é respeitado em sua inteireza, não é tratado como mercadoria e não está submetido a tratamento desumano ou degradante.

Por conseguinte, no terceiro capítulo será feita uma abordagem sobre as modalidades contemporâneas de trabalho escravo e no quarto sobre o meio ambiente de trabalho como forma de efetividade do trabalho decente.

No último capítulo analisaremos o trabalho em frigoríficos, demonstrando que infelizmente a indústria de abate e processamento de carnes e derivados está estruturada de tal maneira que o processo produtivo e os métodos de trabalho são potencialmente agressivos para a saúde e a segurança do trabalhador.

Nesse sentido, avaliaremos em que medida o trabalho humano, elemento de dignidade e de existência tem sido desrespeitado e ignorado em detrimento do poder diretivo do empregador. Além disso, apresentaremos alguns fatores de risco

presentes no ambiente de trabalho dos frigoríficos, destacando a importância do trabalho desenvolvido pelo Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT e outras questões como a Norma Regulamentadora 36, as limitações ao poder diretivo do empregador e a atuação do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho e Emprego no combate ao trabalho indigno.

Observa-se que a temática tem uma importância crescente nos últimos anos, e tem reflexos em toda a estrutura social, impactando nas relações jurídicas das pessoas e no convívio harmônico e pacífico dos entes sociais.

Ademais, a pesquisa apresenta-se plenamente passível de ser realizada, uma vez que existe vasta documentação atinente ao assunto.

Cumprido frisar que o trabalho decente reflete as prioridades da agenda social, econômica e política do sistema internacional, a saber: globalização justa, atenuação da pobreza, segurança, inclusão social, dignidade e diversidade.

Desta forma, o direito de acesso a um trabalho decente não pode ser traduzido apenas como direito de ocupar-se, mas deve considerar o tripé: proteção, igualdade e segurança. Se o trabalho em frigorífico não consegue cumular essas qualidades, a própria dignidade da pessoa trabalhadora será atingida.<sup>1</sup>

Assim, onde não houver respeito à vida ou à integridade física, psíquica e moral do ser humano, onde as condições mínimas de existência não forem asseguradas ou respeitadas, onde não houver limitação do poder, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana e essa (pessoa), por sua vez, poderá não passar de mero objeto de arbítrio e injustiças.<sup>2</sup>

Ressalta-se que a proteção à dignidade da pessoa humana, não pode ser condicionada, restringida ou limitada a raciocínios de natureza econômica.

Logo, o desejo de lucro não pode se sobrepor à saúde, à vida digna, ao trabalho decente e à adequação do meio ambiente de trabalho. Afinal, como diria o

---

<sup>1</sup> PORTO, Noemia. Sofrimento banalizado em "Carne e Osso": o direito a qual proteção fundamental? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 78, n. 3, p. 220-239, jul./set. 2012.

<sup>2</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **As dimensões da dignidade humana**. Revista Brasileira de Direito Constitucional – RBDC, n. 9, p. 376, jun/jul. 2007.

desembargador do trabalho Sebastião Geraldo de Oliveira: “o trabalho é um meio de ganhar, e não de perder a vida”.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional**. 2ª ed. rev. ampl. e atual., São Paulo: LTr, 2006, p. 202-203.

## 1 TRABALHO DECENTE

O vocábulo decente é comumente utilizado, na língua portuguesa, como sinônimo de correção moral, decoro na aparência e na conduta. Entretanto, outros significados para a expressão decente, não menos valiosos, mas apenas pouco utilizados, são honesto, correto e digno.

Assim, a primeira ideia que nos remete a expressão decente é a dignidade. A dignidade nada mais é do que a honra subjetiva e objetiva que carrega cada ser humano, com forte conteúdo semântico de respeito a si mesmo e ao próximo.

José Afonso da Silva<sup>4</sup> define a dignidade como “atributo intrínseco, da essência, da pessoa humana, único ser que compreende um valor interno, superior a qualquer preço, que não admite substituição equivalente”.

O trabalho decente assegura uma condição de trabalho digna, que corresponde aos direitos fundamentais do trabalhador. Ele respeita a condição humana do trabalhador valorizando sua dignidade por meio do estabelecimento de condições de saúde, segurança e higiene no ambiente de trabalho, com pagamento de salário justo, todos amparados em patamares mínimos de igualdade entre todos os trabalhadores.<sup>5</sup>

Assim, o trabalho que o empregador concede ao seu empregado deve ser um trabalho decente, que busca o desenvolvimento econômico da atividade empresarial, mas também que busca valorizar a condição humana do trabalhador, através de um meio ambiente de trabalho sadio, condições dignas de trabalho, com jornada de trabalho e intervalo para repouso delimitadas e uma contraprestação pelos serviços prestados que valorizem a condição não só profissional do trabalhador, mas elevem a sua condição de vida.

---

<sup>4</sup> SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à Constituição**. 8ª ed., atual., até a Emenda Constitucional 70, de 22.12.2011, São Paulo: Malheiros, 2012, p. 40.

<sup>5</sup> STUCHI, Victor Hugo Nazário. O meio ambiente do trabalho como forma de efetividade do trabalho decente. **Revista de Direito do trabalho**, v. 40 n. 155, p. 183-204, jan./fev. 2014.

Nessa linha de raciocínio, é, no conjunto mínimo aludido, aplicado ao ser humano trabalhador, que se deve pensar, fixando quais os direitos mínimos que devem ser reconhecidos para que se possa falar em trabalho decente. Para se chegar a esse mínimo e partindo das normas internacionais, é possível verificar que dito conjunto pode ser extraído tanto do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, da Organização das Nações Unidas, como das Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho.<sup>6</sup>

A propósito, cabe dizer que, na atualidade, garantir o trabalho decente é o primeiro dos objetivos da Organização Internacional do Trabalho - OIT, no processo de modernização e renovação que empreende.

## 1.1 Conceito de Trabalho Decente para OIT

A Organização Internacional do Trabalho – OIT é a agência das Nações Unidas que tem por missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

Ao conceituar o trabalho decente, a OIT afirma ser:

um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho.<sup>7</sup>

Trata-se, portanto, do trabalho que permite satisfazer às necessidades pessoais e familiares de alimentação, educação, moradia, saúde e segurança. É também o trabalho que garante proteção social nos impedimentos de seu exercício (desemprego, doença, acidentes, entre outros), assegura renda ao chegar à época

---

<sup>6</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Trabalho escravo: algumas questões importantes para sua compreensão. **Revista Fórum Trabalhista - RFT**, Belo Horizonte, ano 3, n. 13 p. 45-58, jul./ago. 2014.

<sup>7</sup> Manual de capacitação e informação sobre gênero, raça, pobreza e emprego: guia para o leitor/Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 2005, p.17.

da aposentadoria e no qual os direitos fundamentais dos trabalhadores são respeitados.

Trabalho decente, segundo José Cláudio Monteiro de Brito Filho, constitui:

o conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais.<sup>8</sup>

Brito Filho, em sua magnífica obra, realiza um estudo sobre o trabalho decente, apresentando no plano individual, coletivo e da seguridade social, alguns requisitos para a configuração do trabalho decente, listando como direitos mínimos do homem-trabalhador:

## **I - No plano individual:**

### **a) Direito ao trabalho**

É a base sobre a qual se assentam todos os demais, dele desdobramentos, e pode ser analisado de diversas formas, sendo que, principalmente, como obrigação do Estado de criar condições para que o trabalhador possa exercer uma ocupação que lhe permita e à sua família subsistir.

A respeito do assunto, afirma Dalmo de Abreu Dallari<sup>9</sup>:

O trabalho permite à pessoa humana desenvolver sua capacidade física e intelectual, conviver de modo positivo com outros seres humanos e realizar-se integralmente como pessoa. Por isso o trabalho deve ser visto como um direito de todo ser humano.

---

<sup>8</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Trabalho decente**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013, p.49-55.

<sup>9</sup> DALLARI, Dalmo de Abreu. **Direitos humanos e cidadania**. São Paulo: Moderna, 1998. Coleção Polêmica, p. 40.

É um direito, todavia, que muitas vezes não é respeitado, pois, nem sempre os Estados utilizam o seu orçamento na área social para investir na criação de empregos ou para investir na qualificação dos trabalhadores, criando espaços para que possam subsistir sem precisar estar atrelados a benefícios concedidos pelo Poder Público. No Brasil, é o caso do Programa Bolsa Família, que é necessário, mas incompleto, no sentido acima defendido.

O pior de tudo é que a falta de trabalho acaba gerando o discurso de que é necessário reduzir as condições de trabalho existentes para acolher os trabalhadores excluídos do mercado, em lógica que somente favorece a concentração de riqueza e o alargamento das desigualdades.

#### **b) Liberdade de escolha do trabalho**

O trabalho deve ser de livre escolha do trabalhador, respeitadas as condições que a lei estabelecer, não sendo possível sujeitar o trabalhador ao exercício não espontâneo do trabalho.

Segundo a OIT “o controle abusivo de um ser humano sobre outro é a antítese do trabalho. Por isso, não se pode falar em Direito ao Trabalho, muito menos em condições mínimas para o exercício do trabalho, quando este não é livre”.

#### **c) Igualdade de oportunidades para e no exercício do trabalho**

O trabalho deve ser oferecido a todos os que possuam as habilidades necessárias, sem distinções (leia-se discriminações) de qualquer natureza, bem como as oportunidades, dentro das organizações, devem ser oferecidas dentro da mesma óptica.

#### **d) Direito de exercer o trabalho em condições que preservem a saúde do trabalhador**

Preocupação que, desafortunadamente, não data de muito tempo, a preservação da saúde do trabalhador e, mais ainda, de sua vida, deve ser a

principal, dentro de uma saudável relação capital-trabalho. De nada adianta ao trabalhador um emprego, mesmo que com remuneração razoável, se sua saúde é comprometida.

A primeira meta em matéria de condições de trabalho, então, deve ser a preservação do ambiente em condições de salubridade e segurança, pois a qualidade de vida é o ponto de partida para qualquer forma de relacionamento ou de atividade.

#### **e) Direito a uma justa remuneração**

Como meio de subsistência do trabalhador e de sua família, a remuneração recebida deve ser, além de compatível com os serviços prestados, suficiente para a satisfação de suas necessidades e dos que lhe são dependentes.

Sendo a remuneração reduzida, e, mais, único meio de subsistência do trabalhador, deve ser garantida, ao menos, em patamar mínimo, não podendo ser ainda eliminada ou reduzida por meio de artifícios, como acontece nas hipóteses em que o trabalhador é reduzido à condição análoga à de escravo, como veremos em item próprio, mais à frente, quando é comum que o obreiro simplesmente não receba salários sob o pretexto de que suas dívidas ultrapassam o valor a receber.

#### **f) Direito a justas condições de trabalho, principalmente limitação da jornada de trabalho e existência de períodos de repouso**

A História revela que, sem uma mínima proteção, a tendência dos tomadores de serviços é exaurir os trabalhadores com jornadas excessivas e negação do direito ao descanso, além de oferecerem sempre as piores condições para a prestação do serviço. É preciso, então, garantir um mínimo de condições aos trabalhadores, com ênfase para as que tratam da duração do trabalho e dos períodos de repouso.

De fato, é hoje entendimento geral que o trabalhador deve ter a duração do seu trabalho limitada, sendo os fundamentos que sustentam essa posição, como



ensinam Délio Maranhão e Luiz Inácio B. Carvalho, de uma tríplice natureza: “biológica, social e econômica”.<sup>10</sup>

Nesse sentido, é essencial respeitar os limites físicos do trabalhador, prevenindo a fadiga e outros males decorrentes do excesso de horas de trabalho; além disso, é necessário permitir a vida do trabalhador em comunidade, fora do local de trabalho, entre outras razões que justificam a limitação da jornada e a fixação de períodos de repouso, durante a jornada e entre jornadas; bem como ao longo da semana e do ano; e, ainda, é imprescindível manter o rendimento normal do trabalhador, além de não se inviabilizar a criação de novos postos de trabalho.

Por conseguinte, José Ribeiro e Janine Berg, afirmam que “ a jornada de trabalho é uma dimensão importante da qualidade de emprego, com repercussões em outros elementos do trabalho decente, como o ambiente de trabalho seguro e a combinação entre a vida pessoal e familiar”.<sup>11</sup>

### **g) Proibição do trabalho infantil**

O trabalho de crianças e adolescentes é problemático desde a Revolução Industrial, sendo prejudicial ao desenvolvimento do ser humano, em todos os níveis. É preciso, então, fixar limite etário para o exercício do trabalho, além, é claro, de criar condições para que as famílias possam subsistir sem a participação ativa dos menores.

## **II - No plano coletivo:**

### **a) Liberdade sindical**

A existência de direitos mínimos dos trabalhadores no plano individual, revela também a História, deve-se em muito à sua capacidade de união em associações para defesa de seus interesses. Isso só ocorre, ao menos de forma

---

<sup>10</sup> MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio B. **Direito do trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1993. p. 100.

<sup>11</sup> BERG, Janine; RIBEIRO, José. Evolução recente do trabalho decente no Brasil: avanços e desafios. In: **Bahia Análise & Dados**. Salvador, Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia, v. 20, n. 2/3, p. 179, jul./set. 2010.

eficaz, se esse direito de organizar associações e, nelas, decidir quais as linhas de ação mais convenientes para a defesa de seus interesses, ocorrer em clima de liberdade, com proteção para aqueles que recebem o encargo de representar os trabalhadores.

É da possibilidade de união dos trabalhadores, ressalte-se, que nascem as principais garantias contra a exploração do trabalho humano. Negar a sindicalização livre, então, bem como os instrumentos que decorrem da união dos trabalhadores, é negar praticamente todos os mínimos direitos dos trabalhadores, pois o Estado, quando concede esses direitos, via de regra o faz pela pressão organizada exercida pelos que vivem do trabalho e por seus representantes. Os empregadores da mesma forma; suas "concessões" somente acontecem quando as entidades representativas dos trabalhadores forçam nesse sentido.<sup>12</sup>

Não é por outro motivo, então, que a OIT inclui a liberdade sindical entre os direitos necessários para a existência do trabalho decente.

### **III - No plano da segurança:**

#### **a) Proteção contra o desemprego e outros riscos sociais**

O trabalhador, tendo, na maioria das vezes, como único patrimônio sua força de trabalho, necessita de proteção contra os riscos sociais, aqueles que impedem ou diminuem sua capacidade de subsistência, sendo um deles o desemprego que, como vimos logo no início do item, assume proporções que, sem nenhum alarmismo, são gigantescas.

Por fim, esses direitos mínimos do homem-trabalhador é que devem caracterizar o que denominamos trabalho decente. Menos que isso é sujeitar o trabalhador a condições de trabalho que estão abaixo do necessário para que seja preservada sua dignidade.

---

<sup>12</sup>BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Trabalho decente**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013, p.54.

Assim, somente pela realização do direito fundamental ao trabalho decente, previsto no art. 6º da CF/88 e em vários outros dispositivos constitucionais, será preenchido o conteúdo reclamado no artigo 1º, III, e caput do art. 170 da Carta Magna, haja vista que, concorde Leonardo Vieira Wandelli<sup>13</sup>, “não há como conceber a dignidade da pessoa humana como fundamento nuclear de todo ordenamento jurídico, de modo que não contemple a intensa vinculação com o trabalho enquanto dimensão essencial dessa dignidade.”

Por oportuno, José Felipe Ledur<sup>14</sup> complementa afirmando que:

A existência digna está intimamente relacionada ao princípio da valorização do trabalho humano. Assim, a dignidade da pessoa humana é inalcançável, quando o trabalho humano não merecer a valorização adequada.

Constata-se, pois, que não há trabalho decente sem condições adequadas à preservação da vida e da saúde do trabalhador. Não há trabalho decente sem justas condições para o trabalho, principalmente no que toca às horas de trabalho e aos períodos de repouso. Não há trabalho decente sem justa remuneração pelo esforço despendido. Não há trabalho decente se o Estado não toma todas as medidas necessárias para a criação e para a manutenção dos postos de trabalho. Não há, por fim, trabalho decente se o trabalhador não está protegido dos riscos sociais, parte deles originada do próprio trabalho humano.<sup>15</sup>

Portanto, negar o trabalho nessas condições, é negar os Direitos Humanos do Trabalhador e, portanto, atuar em oposição aos princípios básicos que os regem, principalmente o maior deles, a dignidade da pessoa humana.

---

<sup>13</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. O Direito Humano e Fundamental do Trabalho. São Paulo: LTr, 2012, p. 226.

<sup>14</sup> LEDUR, José Felipe. **A realização do direito ao trabalho**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1998, p. 95

<sup>15</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Trabalho decente**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013, p.55.

## 2 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O DIREITO DO TRABALHO

O art. 1º, III, da Constituição Federal de 1988 inclui a dignidade da pessoa humana entre os fundamentos da República Federativa do Brasil e o art. 170, caput, deixa claro que a existência digna está intimamente relacionada ao princípio da valorização do trabalho humano.

Importante ressaltar que o princípio da dignidade da pessoa humana está intimamente associado a todos os direitos fundamentais, não se restringindo aos direitos fundamentais clássicos. O acesso a um trabalho adequadamente remunerado envolve questões que transcendem os limites puramente individuais.

A criação de postos de trabalho depende de fatores múltiplos, que envolvem o interesse de amplas coletividades. Por isso mesmo, a realização do direito ao trabalho fará com que a dignidade humana assuma nítido conteúdo social, na medida em que a criação de melhores condições de vida resultar benéfica não somente para o indivíduo em seu âmbito particular, mas para o conjunto da Sociedade.

Portanto, a supressão de direitos trabalhistas e a submissão de trabalhadores a ambientes laborais desumanos e degradantes viola direitos fundamentais primordiais, na medida em que a Carta Magna confere proteção e primazia máxima aos seres humanos, consagrando a dignidade da pessoa humana como o princípio dos princípios<sup>16</sup>.

Nesse sentido, a dignidade da pessoa humana transcende ao interesse meramente privado ou individual, para alçar-se a questão de ordem pública, emerge do exame do tema à luz da normatividade constitucional brasileira.

---

<sup>16</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Direito Internacional do Trabalho e as Convenções da OIT Comentadas**. São Paulo: LTr, 2014, p. 276.

## 2.1 A Dignidade Humana nas Constituições Brasileiras

No Brasil, a primeira forma expressa da dignidade humana foi apresentada na Constituição Federal de 1946. O parágrafo único do seu art. 145, que introduzia o título da Ordem Econômica e Social, dispunha: “A todos é assegurado trabalho que possibilite existência digna (...)”. É interessante observar que há mais de cinquenta anos os constituintes da Constituição de 1946 tinham a convicção de que a dignidade humana está intimamente associada ao direito ao trabalho.<sup>17</sup>

Cumprir destacar que essa norma constitucional se harmonizava com o que viria a dispor, em 1948, o art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos: “ (...) todo homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana (...) ”.

O art. 160 da Constituição de 1967 manteve dispositivo similar ao da Constituição de 1946. Em seu caput havia a previsão de que a valorização do trabalho como condição da dignidade da pessoa humana seria princípio da Ordem Econômica e Social.

Como já frisado, a Constituição de 1988, no inciso III, do art. 1º, elegeu a dignidade da pessoa humana como um dos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil. A dignidade da pessoa humana também foi objeto de atenção do constituinte ao tratar do planejamento familiar (art. 226, parágrafo 7º da Constituição), ao prever a proteção da criança e do adolescente, bem como dos idosos (arts. 227, caput e 230, caput, da Constituição). Importa destacar que o capítulo referente à Ordem Econômica e Financeira passou a ordenar que a própria ordem econômica - e não só a valorização do trabalho, como dispunha a Constituição de 1967 - tem por fim assegurar existência digna para todos.

Ao reconhecer a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos de nossa República, o poder constituinte impôs aos poderes públicos o dever não só de observar e proteger esse valor, mas também de promover os meios necessários

---

<sup>17</sup> LEDUR, José Felipe. **A realização do direito ao trabalho**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1998, p. 86-88.

ao alcance das condições mínimas indispensáveis a uma vida digna e ao pleno desenvolvimento da personalidade.

Nesse sentido, Marcelo Novelino<sup>18</sup> ensina que:

**Observar** significa que os poderes públicos não poderão realizar atividades prejudiciais à dignidade (obrigação de abstenção); **proteger** implica uma ação positiva por parte desses poderes no sentido de defender a dignidade contra qualquer espécie de violação, sendo que esta ação positiva não consiste em uma proteção em face da necessidade material, mas, sim, uma intervenção frente à atuação de terceiros que possam violá-la; e **promover** consiste em proporcionar - aqui, sim, através de prestações materiais positivas - os meios indispensáveis para que todos tenham acesso às condições necessárias para uma vida digna.

Ao incluir a dignidade da pessoa humana entre os princípios fundamentais, o constituinte de 1988 seguiu os passos de constituições de países europeus. Contudo, a importância que a dignidade da pessoa humana adquiriu no Direito Constitucional Brasileiro, a partir de 1988, parece não ter sido devidamente apreendida, como indica a doutrina e a Jurisprudência brasileira.

A verdade é que a dignidade da pessoa, conquanto já tenha sido mencionada na Declaração dos Direitos da Pessoa Humana, no longínquo ano de 1948, só agora é reconhecida como fundamento da ordem jurídico-constitucional brasileira. Deve-se cuidar para que não se lhe atribua o caráter de um mero princípio formal, sem aplicação possível nas relações dos indivíduos entre si e destes com o Estado. E necessário, pois, que se busque a explicitação do que seja a dignidade da pessoa humana. Para tanto, inicialmente se partirá de um conceito estritamente filosófico a fim de, num segundo passo, tentar identificar o seu conteúdo jurídico.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> NOVELINO, Marcelo. **Manual de Direito Constitucional**. São Paulo: Método, 2008, p. 207-208.

<sup>19</sup> LEDUR, José Felipe. **A realização do direito ao trabalho**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1998, p. 88.

## 2.2 Conceito de Dignidade

Na história, a primeira menção à ideia de dignidade que se tem notícia foi trazida pelo sábio confucionista Meng Zi ao sustentar que “cada homem nasce com uma dignidade que lhe é própria, atribuída por Deus e indisponível para o ser humano e os governantes”. No lado ocidental, para o pensamento filosófico e político da Antiguidade Clássica, a dignidade da pessoa humana estava relacionada à posição social ocupada pelo indivíduo e ao seu grau de reconhecimento na comunidade.<sup>20</sup>

Para o Cristianismo, por seu turno, a dignidade foi revelada “nas máximas uniformizadoras do bem proceder, que ditam o amar ao próximo como a si mesmo e o fazer ao próximo todo o bem que gostaríeis que vos fizessem e não fazer-lhe o mal que não gostaríeis que vos fosse feito”<sup>21</sup>. Nessa concepção, pois, cada ser humano deve respeitar e ser respeitado, amar e ser amado, já que cada qual fora criado a imagem e semelhança de Deus, havendo, subjacente a isso, como se vê, um rico princípio de solidariedade.

Vislumbra-se que a mensagem de Jesus Cristo confere ênfase não apenas ao indivíduo em si, mas também guarda especial destaque à valorização do outro, conforme a conhecida assertiva “Amarás o teu próximo como a ti mesmo”.

Por conseguinte, importante fazer uma breve incursão nos direitos fundamentais, dos quais decorre a dignidade da pessoa humana, já que sem respeito aos direitos fundamentais, não pode haver direitos mínimos ante a unidade indivisível, uma vez que a dignidade da pessoa humana, como valor supremo, avoca essa referência unificadora, pois não se concebe uma vida com dignidade em meio à fome, a falta de cultura, à miséria, desigualdades sociais tão aviltantes.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> SARLET, Ingo Wolfgang, Verbete dignidade da pessoa humana, Parte I. BARRETO, Vicente de Paulo (Coord.). **Dicionário de filosofia do direito**. São Leopoldo: Unisinos, 2009, p. 212.

<sup>21</sup> DAL COL, He der Martinez. O princípio da dignidade da pessoa humana, o direito ao trabalho e a prevenção da infortunistica. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, ano 20, n. 236, p. 28, ago. 2003.

<sup>22</sup> MEDEIROS, Benizete Ramos de. **Trabalho com dignidade**. São Paulo: LTr, 2008, p. 23.

Segundo Arnaldo Süssekind<sup>23</sup> os direitos fundamentais sinalizam em constituir-se princípios que devem inspirar, no campo interno, a geração de legislações próprias. E, citando Ricardo Lobo Torres<sup>24</sup>, apresenta as seguintes características acerca do tema:

- a) fundam-se na liberdade;
- b) valem erga omnes;
- c) são universais, no sentido de que tocam a todos os homens, independentemente de sua nacionalidade ou das classes sociais e econômicas a que pertençam;
- d) são negativos, pois exibem status negativo que protege o cidadão contra a conscrição do Estado ou de terceiros;
- e) criam também o *status positivo libertatis*, que gera a obrigação de entrega de prestações estatais individuais para a garantia da liberdade e das suas condições essenciais;
- f) postulam garantias institucionais e processuais que provocam custos para Estado;
- g) são plenamente justificáveis;
- h) independem de complementação legislativa, tendo eficácia imediata;
- i) positivam-se, entre outros, nas diversas Constituições nacionais e na Declaração Universal dos Direitos do Homem da ONU.

Consoante Maurício Godinho Delgado<sup>25</sup>, “direitos fundamentais são prerrogativas ou vantagens jurídicas estruturantes da existência, afirmação e projeção da pessoa humana e de sua vida em sociedade”.

Na visão de Alexandre de Moraes<sup>26</sup>, os direitos humanos fundamentais constituem:

---

<sup>23</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. Direitos humanos do trabalhador: Conferência proferida no Congresso da Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, em Portugal. Coimbra, 2.6.2006.

<sup>24</sup> TORRES, Ricardo Lobo apud SÜSSEKIND, Arnaldo. op. cit.

<sup>25</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. In: **Revista do Ministério Público do Trabalho**, ano XVI, n. 31. Brasília, 2006, p. 20.

<sup>26</sup> MORAES, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais**. 9. ed., São Paulo: Atlas, 2011, p. 20.



o conjunto institucionalizado de direitos e garantias do ser humano que tem por finalidade básica o respeito a sua dignidade, por meio de sua proteção contra o arbítrio do poder estatal, e o estabelecimento de condições mínimas de vida e desenvolvimento da personalidade humana.

Segundo os ensinamentos de Arion Sayão Romita<sup>27</sup>:

Pode-se definir direitos fundamentais como os que, em dado momento histórico, fundados no reconhecimento da dignidade da pessoa humana, asseguram a cada homem as garantias de liberdade, igualdade, solidariedade, cidadania e justiça. Este é o núcleo essencial da noção de direitos fundamentais, aquilo que identifica a fundamentalidade dos direitos.

Acrescenta ainda que “os direitos fundamentais repousam sobre o valor básico do reconhecimento da dignidade da pessoa humana. Sem este reconhecimento, inviabiliza-se a própria noção de direitos fundamentais”.

Dessa maneira, o autor ensina que o alicerçamento dos direitos humanos fundamentais, seja no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro ou no do direito internacional dos direitos humanos, reside na dignidade da pessoa humana. Neste sentido, defende que:

Os direitos fundamentais constituem manifestações da dignidade da pessoa. Quando algum dos direitos fundamentais, qualquer que seja a família a que pertença, for violado, é a dignidade da pessoa que sofre a ofensa. Os direitos fundamentais asseguram as condições da dignidade e, não obstante a violação da norma, apesar da agressão, a dignidade estará preservada, porque ela é um valor intangível. A dignidade não se esgota nos direitos fundamentais, entretanto, só terá sua dignidade respeitada o indivíduo cujos direitos fundamentais forem observados e realizados.<sup>28</sup>

A dignidade é, basicamente, a própria razão de ser do trabalho decente, sendo pleonástico falar em trabalho decente digno, e, obviamente, contraditório e

---

<sup>27</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 5. ed., São Paulo: LTr, 2014, p. 53.

<sup>28</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 5. ed., São Paulo: LTr, 2014, p. 183.

ilógico conceber um trabalho decente indigno. Assim, tomando os termos decente e digno como sinônimos, poderia ter a OIT utilizado a expressão "trabalho digno" em vez de "trabalho decente" para simbolizar os seus objetivos fundamentais desejados na melhoria das relações trabalhistas globais. Talvez por questões terminológicas ou relacionadas a outras línguas, ou pela maior facilidade de apreensão, optou-se pelo termo "decente", que, de certa forma, possui um sentido mais aberto do que "digno".<sup>29</sup>

Assim, a dignidade torna-se o elemento central e mais importante do trabalho decente. Nesse raciocínio, a dignidade está presente nas relações laborais quando o ser humano é respeitado em sua inteireza, quando se reconhece o outro e o respeita, quando o trabalhador não é tratado como mercadoria e não está submetido a tratamento degradante e desumano.

Kant definiu a dignidade como qualidade peculiar e insubstituível da pessoa humana, afirmando que "no reino dos fins tudo tem um preço ou uma dignidade". Para ele, "quando uma coisa tem um preço, pode pôr-se em vez dela qualquer outra coisa como equivalente; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, portanto não permite equivalente, então ela tem dignidade"<sup>30</sup>. Assim, nessa concepção, as coisas possuem preço, enquanto o ser humano possui dignidade. Por decorrência lógica, não pode ser transformado em mero objeto ou instrumento, em razão desse valor intrínseco, que é a dignidade.

Ressalta-se que conceituar dignidade tem sido o desafio de vários autores, já que segundo Ingo Wolfgang Sarlet<sup>31</sup>, é "ambíguo, poroso e polissêmico", é um bem fora do comércio, irrenunciável, imponderável, ideoplástico, uma característica intrínseca da pessoa humana, que dela não se afasta e carece como elemento para torná-lo cidadão. Apesar de contornos vazios é, todavia, possível identificá-la, sobretudo no confronto com cada caso concreto e situações que se apresente e na identificação de dispositivos legislativos e sua inaplicabilidade.

---

<sup>29</sup> AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O trabalho decente como um direito humano**. São Paulo: LTr, 2015, p. 89.

<sup>30</sup> KANT, Immanuel. **Crítica da razão pura e outros textos filosóficos**. Seleção de Marilena de Souza Chauí Berlinck. Coleção: Os Pensadores. São Paulo: Abril, 1974. p. 234.

<sup>31</sup> SARLET, Ingo: Wolfgang. **Dignidade da pessoa e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. p. 140.

Ademais, o jurista Ingo Wolfgang Sarlet conceitua a dignidade da pessoa humana no campo jurídico de forma bastante elucidativa, destacando que:

A dignidade da humana é a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem à pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.<sup>32</sup>

Para Sidney Guerra<sup>33</sup> também o conceito de dignidade é impreciso, de contorno vago, ambíguo e poroso, embora ganhe destaque, reconhecendo tratar-se de um dos mais graduados princípios de direitos fundamentais no patamar constitucional: “trata-se, sem dúvida, de uma das maiores conquistas da civilização, em prol da valorização da pessoa humana”.

Segundo Romita<sup>34</sup> a dignidade é semelhante a um prisma, podendo ser vista por várias faces: “filosófica, jurídica, ética e sociopolítica”.

O aspecto filosófico “engloba o respeito devido ao ser humano em sua própria essência”. Dentro desse prisma a pessoa é vista como fim e não como coisa.

Do prisma jurídico, “refere-se a dois outros conceitos fundamentais, a integridade e inviolabilidade da pessoa humana (...)”. “É a forma de proteção da integridade física e moral do homem.”

Já no aspecto ético: “pressupõe, sobretudo, a ideia do respeito de si mesmo por parte dos demais - é evidente, mas, também, pela própria pessoa.”

Por fim, sentido sociopolítico: “indica um *standart* de comportamento mínimo que o Estado deve adotar no exercício de seus poderes em face dos cidadãos.”

---

<sup>32</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do advogado Editora, 2002, p. 62.

<sup>33</sup> GUERRA, Sidney. **Hermenêutica, ponderação e colisão de direitos fundamentais**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007. p. 101.

<sup>34</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 141.

Na verdade, a ideia de dignidade é sempre fincada no pensamento de Kant, repita-se, que sustenta ser a dignidade atributo exclusivo da pessoa humana, que não pode mais ser visto com mero objeto, mas sim em seu conjunto de valores, como forma de permitir que tudo à sua volta, inclusive o meio ambiente, lhe permita uma vida humana com dignidade. Daí se abre um leque de segmentos, de toda ordem, que envolve a vida das pessoas e suas relações, a ser pesquisado e comparado com a proteção e valorização da dignidade, e nessa esteira, todo homem tem o direito à liberdade, à igualdade e a condições adequadas de vida em ambiente de qualidade que lhe permita uma vida de bem-estar.<sup>35</sup>

### 2.3 Dignidade Humana e o Valor Social do Trabalho

A Constituição Federal de 1988, ao consagrar a pessoa humana como destinatária da norma, estabelece que, para sua plenitude e felicidade, deverão ser respeitados, além da dignidade humana, o valor social do trabalho, visto ser este o seu elemento de subsistência. Ambos devem caminhar juntos, essa foi a razão pela qual o legislador os consagrou como princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito, no art. 1º, III (dignidade humana) e IV (os valores sociais e a livre iniciativa).

Em um modo de produção capitalista, centrado especialmente no elemento econômico, ligado ao mercado, a forma de as pessoas adquirirem os bens necessários à sua subsistência e conforto é pelo trabalho. Isso faz com que o trabalho seja o elemento-cerne de todo este modo de produção, lançado, por força constitucional, a fundamento da República.<sup>36</sup>

O reconhecimento dos valores sociais do trabalho como um dos fundamentos do Estado brasileiro significa que este não deve conferir ou reconhecer privilégios econômicos condenáveis, uma vez que apenas o trabalho é capaz de promover a dignidade da pessoa humana. A partir do momento em que contribui para o progresso da sociedade a qual pertence, o indivíduo se sente útil e

---

<sup>35</sup> MEDEIROS, Benizete Ramos de. **Trabalho com dignidade**. São Paulo: LTr, 2008, p.26.

<sup>36</sup> MARQUES, Rafael da Silva. **Valor social do trabalho, na ordem econômica, na Constituição brasileira de 1988**. São Paulo: LTr, 2007, p. 109.

respeitado. Portanto, sem ter qualquer perspectiva de obter um trabalho com uma justa remuneração e com razoáveis condições para exercê-lo, o indivíduo acaba tendo sua dignidade violada.<sup>37</sup>

Desta forma, verifica-se que a existência digna está intimamente ligada à valorização do trabalho, de modo que não se obtém a realização plena da dignidade da pessoa humana quando o trabalho não for adequadamente apreciado, o que coloca em xeque ainda a própria organização republicana. Assevera-se que a ausência de trabalho digno afeta não apenas a pessoa que a ele não tem acesso, mas todo o seu grupo familiar e social. Ademais, os direitos sociais - dentre eles, o ramo justralhista - integram o rol de direitos fundamentais, cuja violação compromete a própria ideia de dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido, o autor Ledur<sup>38</sup> comenta sobre a relação do princípio da dignidade da pessoa humana e a garantia de acesso ao trabalho digno:

(...) as normas que garantem os direitos econômicos devem assegurar, de sua parte, o direito a um nível de vida decente, como expressão e realização desse princípio fundamental. (...) como primeiro princípio dos direitos fundamentais, ele (o princípio da dignidade da pessoa humana) não se harmoniza com a falta de trabalho justamente remunerado, sem o qual não é dado às pessoas prover adequadamente a sua existência, isto é, viver com dignidade.

Ademais, Willis Santiago<sup>39</sup> acrescenta:

O reconhecimento da dignidade da pessoa humana está na satisfação do bem-estar físico, intelectual, moral e psicológico do trabalhador, assegurando-lhe um ambiente saudável para cumprir as suas obrigações e, conseqüentemente, obter recursos financeiros para satisfazer suas necessidades, com a finalidade de melhor qualidade de vida.

---

<sup>37</sup> NOVELINO, Marcelo. **Manual de Direito Constitucional**. São Paulo: Método, 2008, p. 203.

<sup>38</sup> LEDUR, José Felipe. **A realização do direito ao trabalho**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1998.

<sup>39</sup> GUERRA FILHO, Willis Santiago. **Processo constitucional e direitos fundamentais**. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Celso Bastos Editor, 2001.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos adotada e proclamada na Assembleia Geral das Nações Unidas em 10.12.1948 estabelece, de forma geral, que a dignidade é fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo e que todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos, sendo dotadas de razão e consciência, devendo agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade. Essa mesma Declaração estabeleceu uma estreita relação entre a dignidade e o trabalho humano ao declarar, em seu art. XXIII, que toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana.<sup>40</sup>

Destarte, a dignidade do trabalhador consiste em ter garantido um trabalho, além disso, esse trabalho deve necessariamente ser decente, ou em outras palavras, digno, sendo, então efetivado pelo Estado, que é o garantidor dos direitos fundamentais.

Logo, quando existe a prática do trabalho análogo ao de escravo, mister se faz destacar que não há o reconhecimento do valor social do trabalho propalado, tendo em vista que vidas de seres humanos são desrespeitadas, violadas e até mesmo ceifadas pela triste ganância dos "senhores", novos escravocratas.<sup>41</sup>

Portanto, não há dignidade ou decência no trabalho que é prestado de forma forçada, desumana, degradante ou penosa.

---

<sup>40</sup> **Declaração Universal dos Direitos Humanos** - Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948.

<sup>41</sup> LEITE, Tarsila Araújo. Condições análogas ao trabalho escravo na região oeste do estado da Bahia e a violação aos fundamentos, objetivos e princípios constitucionalmente protegidos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 80, n. 2, p. 226-260, abr./jun. 2014.

### 3 O TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO COMO VIOLAÇÃO AO TRABALHO DECENTE

No Brasil, a escravidão foi abolida formalmente em 13 de maio de 1888, por meio da Lei Áurea, no entanto, nos dias atuais, ainda são encontradas formas análogas a esta prática cruel e desumana.

Apesar desta abolição formal do trabalho escravo, diversas modalidades de trabalho forçado, desumano, degradante ou penoso continuam sendo praticadas de forma dissimulada no Brasil e no Mundo, principalmente em países onde a democracia ainda é frágil, sendo chamadas pela doutrina de trabalho escravo contemporâneo, neoescravidão, trabalho forçado, trabalho degradante, ou trabalho em condições análogas às condições de escravo.

Tais modalidades de trabalho forçado são consequências lógicas da globalização, que a cada dia transpassa, de forma desenfreada, as barreiras entre os países, da concorrência desleal, em razão da competição entre os países social e economicamente desiguais, dentre outros fatores que ensejam a precarização do trabalho humano e do próprio ser humano, que passa a ser novamente um objeto de trabalho, tal como era nos primórdios das relações pessoais de trabalho (escravidão clássica), sendo tratados como mercadoria.<sup>42</sup>

Essas formas modernas de escravidão, embora não sejam realizadas explicitamente, mas sim de forma simulada, se constituem em modalidades de superexploração do trabalho humano, acarretando a indignidade das condições em que a prestação dos serviços é realizada<sup>43</sup>, podendo haver coações físicas, psicológicas e morais, como, por exemplo, ameaças de penalidades, servidão por dívidas com o patrão (truck system), local de trabalho isolado e de difícil acesso, para dificultar as fugas das vítimas (locais sempre vigiados com vigilância ostensiva).

---

<sup>42</sup> Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. Especialista em Direito Público pela Faculdade de Direito Damásio de Jesus e Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade para o desenvolvimento do Estado e da Região do Pantanal.

<sup>43</sup> OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. **O Direito do trabalho Contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010, p. 43.

Importante frisar que estas atitudes violam diretamente a dignidade humana do trabalhador e o valor social do trabalho devendo ser buscada sua erradicação pelo Poder Público e por toda a sociedade, como forma de se conferir a máxima eficácia dos fundamentos da República Federativa Brasileira, bem como buscar a paz social.<sup>44</sup>

### 3.1 As Modalidades Contemporâneas de Trabalho Escravo

Inicialmente, vale destacar que há pequenas distinções entre os conceitos legais e doutrinários em âmbito nacional ou internacional, devendo a neoescravidão ser examinada ao menos sob três aspectos: trabalho desumano ou degradante, trabalho penoso e trabalho escravo ou forçado.

No Ordenamento Jurídico Brasileiro (âmbito nacional), a prática da neoescravidão é considerada crime, com previsão no art. 149 do Código Penal, não havendo dispositivo na legislação trabalhista sobre o tema.

Prevê o art. 149 do CP, in verbis:

Art. 149. CP. 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:

---

<sup>44</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Direito Internacional do Trabalho e as Convenções da OIT Comentadas**. São Paulo: LTr, 2014, p. 270.



I - contra criança ou adolescente;

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

Tal dispositivo detalha as condutas típicas que se consideram condições análogas às de escravo, podendo ser dividido o gênero trabalho escravo (ou trabalho em condições análogas às de escravo, como expressamente tipificado na lei penal) em duas espécies, que são trabalho forçado e trabalho degradante.

O **trabalho forçado** se constitui em todas as hipóteses em que presente na prestação de serviços o fator de restrição da liberdade. Já o **trabalho degradante**, por sua vez, abrange o labor em condições indignas, como a jornada exaustiva, as condições precárias de higiene, segurança e saúde, ou qualquer hipótese de labor ou ambiente de trabalho aviltante em que não se exija a restrição da liberdade, embora, em certas ocasiões, possa estar presente, simultaneamente ao contingenciamento da liberdade, também essa característica.

Na visão clássica do ilustre Luís Antônio Camargo de Melo<sup>45</sup>:

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 apropriado, a despeito de haver, inicialmente, ajustado livremente a prestação dos serviços.

Já na concepção contemporânea de José Cláudio Monteiro de Brito Filho<sup>46</sup>:

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.

---

<sup>45</sup> MELO, Luís Antônio Camargo de. Coordenador da Coordenadoria Nacional de Combate ao Trabalho Escravo do MPT, in **Revista do MPT** n. 26. p. 14.

<sup>46</sup> FILHO, José Cláudio Monteiro de Brito. **Trabalho com redução do homem à condição análoga a de escravo e dignidade da pessoa humana**. Disponível em:<[www.oit.org.br](http://www.oit.org.br)>. Acesso em: junho 2015.

Por conseguinte, comentaremos sobre cada modalidade de trabalho.

### 3.1.1. Trabalho Desumano ou Degradante

O tratamento desumano ou degradante está proibido pelo Texto Constitucional de 1988 ao dispor no art. 5º, III, “que ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante”.

Desta forma, o legislador constituinte quis assegurar a higidez física e mental do indivíduo, não protegendo somente o trabalhador, mas toda e qualquer pessoa humana, ao elencar tal proteção como direito e garantia fundamental.

O termo degradante é genérico e pode identificar situações de trabalho que estejam sendo violadas por ausência de observação das normas de higiene e segurança. A intenção do legislador constituinte quando proibiu tal tratamento no inciso III, art. 5º, foi proteger os direitos à vida, à integridade e à liberdade, portanto, a afronta a este dispositivo, fere o fundamento da dignidade da pessoa humana, além do valor social do trabalho.

José Cláudio Monteiro de Brito Filho<sup>47</sup>, comenta em sua obra:

(...) pode-se dizer que trabalho em condições degradantes é aquele em que há a falta de garantias mínimas de saúde e segurança, além da falta 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.

Assim, se o trabalhador presta serviços exposto à falta de segurança e com riscos à sua saúde, temos o trabalho em condições degradantes. Se as condições de trabalho mais básicas são negadas ao trabalhador, como o direito de trabalhar em jornada razoável e que proteja sua saúde, garanta-lhe descanso e permita o convívio social, há trabalho em condições degradantes. Se, para prestar o trabalho,

---

<sup>47</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Trabalho decente**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013, p.78.

o trabalhador tem limitações na sua alimentação, na sua higiene, e na sua moradia, caracteriza-se o trabalho em condições degradantes. Se o trabalhador não recebe o devido respeito que merece como ser humano, sendo, por exemplo, assediado moral ou sexualmente, existe trabalho em condições degradantes.<sup>48</sup>

A partir dessas posições, e à semelhança do que foi feito anteriormente, as condições degradantes de trabalho podem ser caracterizadas com base em três elementos:

1. a existência de uma relação de trabalho;
2. a negação das condições mínimas de trabalho, a ponto de equiparar o trabalhador a uma coisa ou a um bem;
3. a imposição dessas condições contra a vontade do trabalhador, ou com a anulação sua vontade, por qualquer circunstância que assim o determine.

### **3.1.2. Trabalho Penoso**

O conceito de trabalho penoso é indicativo para se estabelecer se haverá ferimento à dignidade humana do trabalhador, bem como identificar se o meio ambiente de trabalho está inadequado e, ainda, verificar a existência permanente da atividade penosa, quando então serão estudados os limites, proibições e critérios remuneratórios.

Para Christiane Marques, poder-se-á conceituar trabalho penoso como:

Aquele relacionado à exaustão, ao incômodo, à dor, ao desgaste, à concentração excessiva e à imutabilidade das tarefas desempenhadas que aniquilam o interesse; que leva o trabalhador ao exaurimento de suas energias, extinguindo-lhe o prazer entre a vida laboral e as atividades a serem executadas, gerando sofrimento;

---

<sup>48</sup> Trabalho com redução à condição análoga à de escravo: análise a partir do trabalho decente e de seu fundamento, a dignidade da pessoa humana. In: VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos Neves (Coord.). **Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação**. São Paulo: LTr, 2006. p. 132-133.

que pode ser revelado pelos dois grandes sintomas: insatisfação e a ansiedade.<sup>49</sup>

Portanto, o trabalho penoso é um tipo de atividade que acarreta desgaste físico ou mental ao trabalhador, além dos padrões normais de trabalho desenvolvido no seu dia a dia laboral, provocando-lhe uma sobrecarga física ou psíquica. Trata-se de um labor árduo e degradante, que agride a saúde, a integridade física e, por conseguinte, a dignidade humana do trabalhador.<sup>50</sup>

Ainda na lição de Marques:

(...) a atividade laboral penosa traz consigo a constituição e a manifestação do desgaste mental e/ou físico. O ritmo de trabalho acelerado, a ausência de pausas para descanso, a concessão incorreta de folgas e as condições ambientais no local de trabalho acarretam desgaste, porque não há repouso físico e mental adequado (...).

Ressalta-se que, a atividade laboral penosa pode acarretar inúmeras consequências físicas e mentais aos trabalhadores, tais como: automação, desgaste mental e/ou físico, Síndrome Loco Neurótica (SLN), Síndrome de Burn-out, estresse e fadiga.

Na esfera constitucional, o assunto foi trazido pela primeira vez, na Constituição Federal de 1988, sob o aspecto remuneratório, ou seja, dispondo que na hipótese de atividade penosa, caberá o pagamento de adicional, na forma da lei, consoante o art. 7º, XXIII. Logo, o critério estabelecido somente indica o pagamento do adicional para o exercício do trabalho em condições penosas.

Todavia, o indicativo “na forma da lei”, prescrito no art. 7º, XXIII, retrata uma norma constitucional de eficácia limitada, que depende de regulamentação infraconstitucional. Para a condição penosa, até o presente momento, não houve regulamentação, sequer na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho)<sup>51</sup>. No entanto,

---

<sup>49</sup> MARQUES, Christiane. **A proteção ao trabalho penoso**. São Paulo: LTr, 2007, p. 64.

<sup>50</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. Princípios Fundamentais de Direito Ambiental do Trabalho. **Revista Fórum Trabalhista - RTF**. Belo Horizonte, ano 3 – n. 12, p. 71-90, maio/jun. 2014.

<sup>51</sup> MARQUES, Christiane. **A proteção ao trabalho penoso**. São Paulo: LTr, 2007, p. 62-63.

há estudos na esfera legislativa que deram origem a inúmeros Projetos de Lei, perante a Câmara dos Deputados, conforme indicado abaixo:

A Câmara dos Deputados tem registros, desde 1973, de vários Projetos de Lei que tratam de algumas atividades profissionais como penosas. Foram elaborados mais de 60 (sessenta) Projetos de Lei, alguns com proposição inativa; outros, arquivados; outros, em trâmite.

Estão em trâmite, os Projetos de Lei nº 1.015/88<sup>52</sup> e 7.083/02<sup>53</sup> do Deputado Federal Paulo Paim, que trazem os seguintes conceitos de atividades penosas:

**Art. 12** - Serão consideradas atividades penosas aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exijam dos empregados esforço e condicionamento físicos, concentração excessiva, atenção permanente, isolamento, imutabilidade da tarefa desempenhada em níveis acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do trabalho a que estão submetidos. (PL nº 1.015/88)

**Art. 32** - Atividades penosas são aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, expõem os empregados a condições de estresse e sofrimento físico e mental. (PL nº 7.083/02)

O Projeto de Lei n. 7.097/02<sup>54</sup>, do Deputado Federal Arnaldo Faria de Sá, que cria o Código Brasileiro de Segurança e Saúde no Trabalho, estabelece várias regras para proteção à saúde do trabalhador, com obrigações para empregadores, fiscalizações e métodos. Ao tratar das atividades insalubres, perigosas e penosas, trouxe o conceito de atividade penosa, no art. 29:

Serão consideradas atividades penosas as operações que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho produzam situações

---

<sup>52</sup> Projeto de Lei apresentado em 11.10.98. Atualmente está aguardando, desde 29.10.92, proposição sujeita à apreciação do plenário e tramita em conjunto com o projeto de Lei nº 1.003/88.

<sup>53</sup> Projeto de Lei apresentado em 06.08.02. Atualmente está aguardando, desde 26.08.02, proposição sujeita à apreciação do plenário e tramita em conjunto com o projeto de Lei nº 1.113/88.

<sup>54</sup> Projeto de Lei apresentado em 06.08.02. Atualmente está aguardando, desde 14.08.02, proposição sujeita à apreciação conclusiva pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público.

ante ergonômicas acentuadas aos trabalhadores, a serem definidas pelo CONSEST.<sup>55</sup>

Segundo Santos<sup>56</sup>, a falta de lei regulamentadora não é empecilho para a efetivação judicial do adicional de penosidade, conforme comenta abaixo:

O Juiz pode valer-se do disposto no art. 5º, V, da CF/88, que assegura o pagamento do adicional de penosidade. Ademais, por versar sobre direito fundamental social, enviesado pela proteção ambiental, o adicional de remuneração da penosidade deveria ter aplicação imediata (art. 5º, § 1º da CF). (...) na omissão do Poder Legislativo, o Judiciário deveria fixar regras para o caso concreto por provocação jurisdicional, em supressão à lacuna da lei, com base em perícia técnica.

No mesmo sentido, Raimundo Simão<sup>57</sup> destaca que:

Os princípios da valorização do trabalho humano e o da dignidade humana do obreiro constituem fundamento que inspira o intérprete da Constituição a ter compromisso com a sua efetividade, devendo optar por interpretações alternativas e plausíveis que permitam a atuação da vontade constitucional, inclusive na ocorrência de omissão do legislador infraconstitucional, pois a Carta Constitucional já tem mais de 24 anos e o adicional de penosidade não foi ainda regulamentado.

Outrossim, importante frisar que se as medidas já previstas em nossa legislação, fossem utilizadas com maior frequência e efetividade, como por exemplo, o respeito e a valorização da dignidade do trabalhador, proporcionando um ambiente de trabalho sadio e equilibrado, evitar-se-ia as principais formas de degradação humana, atenuando e até extinguindo a ocorrência de atividades penosas.

---

<sup>55</sup> CONSEST – este órgão será criado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e significa Conselho Nacional de Segurança e Saúde do Trabalho, o qual terá como competência a elaboração e aprovação da Política Nacional das diretrizes relativas à Segurança, Higiene e Saúde do Trabalho.

<sup>56</sup> SANTOS, Adelson Silva Dos. **Fundamentos do Direito Ambiental do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010, p.149

<sup>57</sup> MELO, Raimundo Simão. Trabalho Penoso: Prevenção e o Pagamento do Adicional Constitucional. In: JARDIM; LIRA (Coord.). **Meio ambiente do trabalho aplicado: homenagem aos 10 anos de CONEMAT**. São Paulo: LTr, 2013, p. 190

### 3.1.3. Condição Análoga à de Escravo (trabalho forçado)

Ainda, existe muita dificuldade em nossa doutrina em separar todos esses conceitos (degradante, desumano, escravo, penoso, dentre outros). Contudo, o que se entende em reduzir alguém à condição análoga à de escravo não retrata a ideia anterior aos movimentos abolicionistas, em que os escravos estavam sujeitos a senzalas e correntes, mas o ferimento ao direito de ir e vir.<sup>58</sup>

O direito ao trabalho é consagrado como expressão da liberdade. Assim, dispõe o Texto Constitucional de 1988, no art. 5º, XIII, “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”.

Retomando a ideia inicial, tem se considerado o **trabalho análogo à condição de escravo**, também denominado **trabalho forçado**, quando se cerceia, direta ou indiretamente, a liberdade, ou seja, aquele realizado por meio de ameaças físicas, terror psicológico, dívidas com o patrão, promessas de penalidades, dentre outras atitudes cruéis e desumanas do ofensor, em que pese muitas vezes possa ocorrer: também de os trabalhadores serem trancados em locais indignos sem alimentação adequada e sem o mínimo existencial para viver com dignidade, tal como na era escravocrata clássica, fator muito comum no tráfico de mulheres para fins de prostituição.<sup>59</sup>

No âmbito interno (Ordenamento Jurídico Brasileiro), portanto, trabalho escravo seria gênero do qual trabalho forçado seria espécie, ao lado do trabalho degradante, nos termos do art. 149 do CP.

Saliente-se que, hodiernamente, na neoescravidão pode haver a remuneração do trabalhador, fator claramente inexistente nos primórdios da escravidão, sendo considerado escravo o trabalho por outras circunstâncias, tal como o trabalho em condições degradantes e desumanas, a jornada extenuante, dentre outras características.

---

<sup>58</sup> MARQUES, Christiane. A proteção ao trabalho penoso. São Paulo: LTr, 2007, p. 27

<sup>59</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Direito Internacional do Trabalho e as Convenções da OIT Comentadas**. São Paulo: LTr, 2014, p. 272.

Dessa forma, ainda que o trabalhador receba pelos serviços prestados, outros direitos trabalhistas, constitucionais e fundamentais restam violados, direitos materiais e também morais, devendo o obreiro buscar a reparação do ilícito na Justiça do Trabalho, tendo em vista que após a violação da dignidade, não se retorna ao *status quo ante*, isto é, não se devolve a dignidade e honra que foram roubadas, pois a vítima não se esquecerá jamais do sofrimento que lhe foi causado pelo explorador, podendo gerar problemas psicológicos incuráveis, assim, uma indenização pela dor moral tem o objetivo de amenizar as consequências da humilhação.

A abolição do trabalho escravo ou forçado é, acima de qualquer outro fundamento, um compromisso a ser cumprido imediatamente pelos Estados que ratificaram as Convenções n° 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, conforme analisaremos abaixo.

### **3.2 A Convenção n. 29, de 1930. Trata do trabalho forçado**

Trabalho forçado ou obrigatório é todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob a ameaça de alguma penalidade ou para o qual dito indivíduo não se ofereça voluntariamente.<sup>60</sup>

O Estado que ratificar a Convenção se obriga a suprimir, o mais rapidamente possível, o emprego de trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas. O fato de existir ilegalmente trabalho forçado ou obrigatório será objeto de sanções penais realmente eficazes e aplicadas com rigor, ou seja, a Convenção prescreve a adoção pelo Estado-Membro, de punições penais adequadas e efetivas pela ofensa, caso praticada.

São excluídos do campo de aplicação da Convenção os seguintes tipos de trabalho: trabalho de caráter puramente militar exigido em virtude das leis sobre serviço militar obrigatório; trabalho que integre as obrigações cívicas normais dos cidadãos; trabalho exigido de uma pessoa em virtude de condenação por sentença

---

<sup>60</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 265.



judicial, desde que o trabalho seja realizado sob a vigilância e o controle das autoridades públicas e que a pessoa em questão não seja cedida ou posta à disposição de particulares, empresas ou pessoas jurídicas de direito privado.

Ao todo, 177 países membros ratificaram a Convenção nº 29, maior número de ratificações de uma Convenção Fundamental. Somente não o fizeram Afeganistão, Brunei Darussalam, China, República da Coreia, Ilhas Marshall, Palau, Tuvalu e Estados Unidos.

No Brasil a Convenção foi ratificada em 25.04.1957, durante a construção de Brasília, no Governo Kubitschek, o que foi considerado um gesto simbólico.

### **3.4 A Convenção n. 105, de 1957. Trata da abolição do trabalho forçado<sup>61</sup>**

O Estado que ratificar a Convenção se obriga a suprimir o trabalho forçado e a não utilizar qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório: como meio de coação ou de educação política ou como castigo por ter ou expressar determinadas opiniões políticas, ou por manifestar oposição à ordem política, social ou econômica estabelecida; como método mobilização e utilização da mão de obra para fins de fomento econômico; medida de disciplina no trabalho; como castigo por ter participado de greve; como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

Esta Convenção foi ratificada por 174 países membros, tendo havido duas denúncias. Não a ratificaram os seguintes países: Brunei Darussalam, China, Japão, República da Coreia, República Popular Democrática, Ilhas Marshall, Myanmar, Palau, Timor-Leste, Tuvalu e Vietnam.

No Brasil foi ratificada em 18.06.1965.

---

<sup>61</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Direito Internacional do Trabalho e as Convenções da OIT Comentadas**. São Paulo: LTr, 2014, p. 282-283.

O trabalho escravo ou forçado não deve ser visto em um contexto restrito, como de ser apenas um fenômeno caracterizado pela restrição de liberdade de locomoção do trabalhador; ele é mais que isso: é uma ofensa ao que se denomina trabalho decente.

Quando ocorre o trabalho escravo, o que acontece é a negação de direitos básicos, pois, quem é tratado de forma semelhante à de escravo, seguramente não usufrui, ao menos de forma razoável, de qualquer dos direitos, e não só de sua liberdade, em sentido mais restrito.

## 4 O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO COMO FORMA DE EFETIVIDADE DO TRABALHO DECENTE

A Lei da Política Nacional do Meio Ambiente (Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981), dispõe, em seu art. 3º, I, que **Meio Ambiente** é “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

A Constituição da República prevê, em seu art. 225, que todos temos direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, definindo-o como um bem de uso comum das pessoas, além de ser essencial à sadia qualidade de vida. Com essas disposições, nossa Constituição impõe ao Poder Público e à coletividade o dever de defender o meio ambiente e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Quando analisamos o conceito de trabalho humano, vemos que a base é a valorização da condição humana, com a garantia de direitos individuais e sociais mínimos, dentre eles, um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado.

Ressalta-se que o meio ambiente do trabalho, está inserido no ambiente geral (art. 200, VIII, CF/88), visto que “não há como se falar em qualidade de vida, se não houver qualidade de trabalho; nem se pode atingir o meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando-se o aspecto do meio ambiente do trabalho”. Assim, “como aspecto integrante e indissociável do meio ambiente geral que o meio ambiente do trabalho se caracteriza como direito fundamental, na medida em que é indispensável para o alcance do direito à vida com qualidade”.<sup>62</sup>

Vê-se, então, concorde Carlos Henrique Bezerra Leite, que a concepção moderna de meio ambiente do trabalho está relacionada aos direitos humanos e fundamentais, notadamente os direitos à vida, à segurança e à saúde dos trabalhadores. Tais direitos ainda devem ser interpretados e aplicados como arrimo

---

<sup>62</sup> SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do Direito Ambiental do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010, p. 28.

os princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da livre-iniciativa e da cidadania.<sup>63</sup>

Por sua vez, o ilustre Celso Antonio Pacheco Fiorillo<sup>64</sup> apresenta um conceito ideal para meio ambiente do trabalho:

Constitui meio ambiente do trabalho o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc).

A definição acima traz todos os elementos essenciais de um meio ambiente de trabalho equilibrado. Assim, podemos afirmar que o meio ambiente ideal deve garantir a dignidade do trabalhador e os valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV da CF), e assegurar condições mínimas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII da CF).

Para tanto, o direito do trabalho, deve por meio de normas garantir a dignidade do trabalhador, a valorização do trabalho humano e a melhora das condições de trabalho e de pactuação, garantindo um trabalho efetivo e digno para o seu exercente.

A essencialidade da proteção ao meio ambiente equilibrado, como etapa importante para o equilíbrio do meio ambiente geral, justifica-se porque, normalmente o homem passa a maior parte de sua vida útil no trabalho, exatamente no período da plenitude de suas condições físicas e mentais, razão pela qual o trabalho, determina o estilo de vida, interfere no humor do trabalhador, bem como no da sua família.<sup>65</sup>

---

<sup>63</sup> LEITE. Carlos Henrique Bezerra. Tutela coletiva inibitória para a efetivação do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável. In: JARDIM; LIRA (Coord.). **Meio ambiente do trabalho aplicado: homenagem aos 10 anos da CONEMAT**, p. 49.

<sup>64</sup> FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 14.ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 22.

<sup>65</sup> MELO, Sandro Nahmias. **Meio Ambiente do Trabalho: Direito Fundamental**. São Paulo: LTr, 2001, p.70.

Assim, podemos afirmar que o meio ambiente de trabalho equilibrado é um direito fundamental e essencial do trabalhador, tornando-se atualmente, uma condição *sine qua non* para a efetividade do ideal de trabalho decente, uma vez que toda a atividade laborativa se insere em um ambiente de trabalho.<sup>66</sup>

A aplicação dos princípios ambientais é de suma utilidade na ampliação da rede de proteção jurídica do ser humano trabalhador no seu ambiente de trabalho, pois a ótica que orienta todo o direito ambiental assenta-se na prevenção. É o direito que não se contenta, assim, em reparar e reprimir o dano ambiental, uma vez que a degradação ambiental, como regra, é irreparável. Prevenir a ocorrência de danos ambientais é a pedra fundamental do direito ambiental para o alcance de seu objetivo primordial, a proteção e melhoria da qualidade do meio ambiente.<sup>67</sup>

Ressalte-se que os princípios de prevenção de danos e da precaução são colocados no centro da principiologia do direito ambiental, pois é preciso priorizar as medidas que evitem danos ao meio ambiente ou eliminem as causas de risco à qualidade ambiental.

A efetivação do direito ao equilíbrio do meio ambiente exige uma atuação integrada de todos os atores envolvidos, principalmente por meio do cumprimento das regras estabelecidas pela farta legislação sobre a matéria, mas principalmente pela mudança de cultura na priorização da vida, saúde, integridade e bem-estar dos trabalhadores no ambiente do trabalho.

Se preocupantes ainda são os índices de acidentes do trabalho, contaminação de trabalhadores, doenças profissionais e morte no trabalho e pelo trabalho, forçoso é reconhecer que isto se dá apesar do avanço normativo sobre a temática, e mesmo que muitos sejam os responsáveis pela implementação do direito fundamental ao equilíbrio do meio ambiente, grande ainda é o desafio para a conquista de sua concretização na realidade laboral brasileira, na qual o trabalhador

---

<sup>66</sup> STUCHI, Victor Hugo Nazário. **O meio ambiente do trabalho como forma de efetividade do trabalho decente**. Revista de Direito do trabalho, v. 40 n. 155, p. 183-204, jan./fev. 2014.

<sup>67</sup> PADILHA, Norma Sueli. **Meio ambiente do trabalho: um direito fundamental do trabalhador e a superação da monetização do risco**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 79, n. 4, p. 180, out./dez. 2013.

afetado em sua saúde pelo desequilíbrio ambiental é simplesmente descartado na vala comum da Previdência Social.<sup>68</sup>

Assim, a mera iminência de dano ao meio ambiente laboral deve ser suficiente para mobilizar a Administração Pública, os Sindicatos, o Ministério Público, o Poder Judiciário, etc., na aplicação das medidas mais eficazes para impedir que a ameaça de lesão ao meio ambiente do trabalho se concretize, uma vez que a materialização do dano ambiental torna-se, no mais das vezes, irreversível, sendo o papel da monetização do risco ineficaz e insuficiente para resguardar o bem jurídico constitucional - o equilíbrio ambiental. Cada vez que um dano ambiental ocorre, o que se perde é a qualidade de vida, e se não há uma atuação preventiva dos implementadores da legislação labor-ambiental, no mais das vezes se perde de forma irreversível.

A possibilidade de concretização do direito ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho exige mudanças de postura dos operadores do direito, impondo uma releitura de instrumentos jurídicos clássicos, pois os conflitos que emergem da degradação do ambiente do trabalho não se adaptam a soluções padronizadas. Há que se enfrentar o fato de que o risco a que está submetida a saúde dos trabalhadores em ambientes inseguros e degradados é uma externalidade negativa da atividade produtiva, entretanto, os males expressivos causados à saúde do trabalhador em decorrência desses ambientes, e registrados em estatística preocupantes de acidentes do trabalho e doenças profissionais, tem sido, historicamente, assumido por toda a sociedade brasileira, uma vez que o alijamento do trabalhador do mercado de trabalho não se faz sem ônus social.

Trata-se de um passivo ambiental que compromete a sociedade brasileira que, por compromisso constitucional, instituiu os valores sociais do trabalho como fundamento da República.

---

<sup>68</sup> PADILHA, Norma Sueli. **Meio ambiente do trabalho: um direito fundamental do trabalhador e a superação da monetização do risco**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 79, n. 4, p. 180-181, out./dez. 2013.

## 5 O TRABALHO EM FRIGORÍFICOS

O documentário “Carne & Osso”, dirigido por Caio Cavechini e Carlos Juliano Barros, retrata a dura realidade de trabalho nos frigoríficos, onde as empresas buscam aumentar a produtividade, desprezando totalmente a integridade física dos trabalhadores, os quais são tratados como elementos da produção, como “mercadoria”, exercendo suas tarefas sob constante pressão, com ritmo de trabalho absolutamente incompatível com a condição humana, com jornadas excessivas, movimentos repetitivos, sobrecarga muscular, repouso insuficiente à recuperação física e psíquica, salários baixos, ambiente insalubre, com exposição ao frio, calor, ruído intenso e ininterrupto.<sup>69</sup>

Segundo os depoimentos dos Procuradores do Trabalho e Auditores Fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego, o tratamento dado aos trabalhadores é cruel, desumano e penoso:<sup>70</sup>

Não existe setor de ambiente físico ou visualmente agradável. Os processos produtivos são agressivos. Ou o calor é excessivo, acima de 40 graus, chegando a 95 graus em vários pontos, ou muito frio, abaixo de doze, atingindo até 35 negativos nas câmaras frias. O barulho é ensurdecador e os protetores auriculares reduzem pouco o nível de ruído. A umidade está em todo lugar, proveniente dos vapores ou das mangueiras que incessantemente são acionadas para limpar o sangue do chão. O odor é desagradável, chegando a níveis insuportáveis em alguns setores como da triparia e bucharia.

Muitos trabalhadores não usam luvas, óculos, máscaras ou outras proteções. As jornadas de trabalho passam de dez horas por dia, o tempo todo em pé. A média é de doze horas, com extras nem sempre remuneradas. O ritmo da produção é alucinante, ditado pela velocidade das roldanas com ganchos que carregam nos trilhos os pedaços do gado, que vai sendo dissecado a cada seção. O esforço físico é permanente, repetitivo e penoso. O tempo de intervalo ou descanso é escasso.

---

<sup>69</sup> Documentário: CARNE E OSSO. Ficha técnica. Duração: 65 min. Direção: Caio Cavechini e Carlos Juliano Barros. Roteiro e edição: Caio Cavechini. Fotografia: Lucas Barreto. Pesquisa: André Campos e Carlos Juliano Barros. Produção Executiva: Maurício Hashizume. Realização: Repórter Brasil, 2011.

<sup>70</sup> Os Procuradores do Trabalho, Charles Lustosa Silvestre e Sílvio Beltramelli Neto, do Ofício de Ribeirão Preto do Ministério Público do Trabalho, passaram dois dias em diligência na empresa, acompanhados pela médica Consuelo Generoso Coelho de Lima e pelo engenheiro José Renato Reis, auditores fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego, para avaliar as condições dos trabalhadores e o cumprimento de seus direitos trabalhistas.

Verifica-se que tais atitudes violam diretamente a dignidade humana do trabalhador e o valor social do trabalho, devendo ser buscada a sua erradicação pelo Poder Público e por toda sociedade, como forma de se conferir a máxima eficácia dos fundamentos da República Federativa Brasileira,<sup>71</sup> elencados no art. 1º, III e IV da CF e no art. 7º, XXII da CF:

**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:

III - a dignidade da pessoa humana.

**Art. 7º** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Todos os fatores de risco que envolvem a prestação de serviços no interior de um frigorífico convergem para a violação de um direito base, de matriz fundamental: o direito à saúde, bem como o respeito à dignidade da pessoa humana.

A proteção jurídica desse bem é assegurada em todos os níveis do ordenamento jurídico.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, em seu art. XXV, reconhece a todos o direito a um padrão de vida saudável. Por sua vez, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, do qual o Brasil é signatário, estabelece no art. 12 que “Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa ao desfrute do mais alto nível possível de saúde física e mental”.

No plano constitucional, o direito à saúde foi reconhecido como direito fundamental, de feição social (art. 6º). A Constituição estabelece ainda como dever

---

<sup>71</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Direito Internacional do Trabalho e as Convenções da OIT Comentadas**. São Paulo: LTr, 2014, p. 270.



de o Estado promover políticas sociais e econômicas que visem à redução dos riscos de doença e outros agravos à saúde (art. 196).

Nesse contexto de proteção ampla do direito à saúde, cuja tutela é compartilhada por todos os entes federativos (CRFB, art. 23, inciso II), houve por bem o legislador infraconstitucional explicitar os principais fatores determinantes para a adequada fruição do direito à saúde. Estes fatores encontram-se insculpidos no art. 3º da Lei nº 8.080/90 e tem no trabalho um de seus maiores expoentes, porquanto é ele que, provê os meios de acesso a boa parte dos demais elementos destacados nessa norma.<sup>72</sup>

Entretanto, um desses fatores e condicionantes essenciais não pode ser obtido com simples prestação de trabalho pelo empregado. Trata-se do acesso ao meio ambiente de trabalho<sup>73</sup> saudável e equilibrado.

Cabe ao empregador o dever de prover os meios necessários para assegurar que a prestação de serviços se dê de modo a não gerar riscos à saúde dos empregados.

Todavia, como retratado no documentário Carne & Osso, a saúde dos trabalhadores vem sendo absolutamente negligenciada no interior dos frigoríficos brasileiros, por questões meramente financeiras.

Entre as principais preocupações destaca-se o ritmo excessivo, a insuficiência de pausas para recuperação da fadiga, o mobiliário inadequado, jornadas superiores há 10 horas, a não concessão dos intervalos legais de no mínimo de 1 hora para alimentação e 11 horas entre as jornadas, constante pressão para atingir metas, a falta de proteção de máquinas e equipamentos e não emissão de Comunicação de Acidentes de Trabalho.

---

<sup>72</sup> Lei nº 8.080/90. Art. 3º A saúde tem como fatores determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais; os níveis de saúde da população expressam a organização social e econômica do País.

<sup>73</sup> A Inserção do meio ambiente de trabalho dentro do espectro de abrangência do conceito de meio ambiente é reconhecida não apenas pela doutrina, como a que se extrai do magistério de José Afonso da Silva (In: Direito ambiental constitucional, São Paulo: Malheiros, 1994. p. 2), mas também e principalmente, pela própria Constituição, ao incluir expressamente a colaboração com "...a proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho" no rol de competências do Sistema Único de Saúde (CRFB, art. 200, inciso VIII).

Para o Procurador do Trabalho Sandro Eduardo Sardá<sup>74</sup> “há uma decisão deliberada em não proteger a saúde dos trabalhadores mesmo diante de ostensivos agentes de risco, como o frio, o calor, repetitividade, ruído, posturas inadequadas, transporte de cargas, monotonia, dentre outros”.

Isso porque, embora muito bem providos de quilos de papéis confeccionados para atender as exigências formais da lei, de um modo geral a realidade em nada condiz com a documentação exibida ou, nas vezes em que condiz, não há propostas de medidas de natureza coletiva para sua regularização.<sup>75</sup>

## 5.1 Análise dos Principais Fatores de Risco

### ➤ Elevado ritmo de trabalho

A análise das filmagens realizadas sobre os postos de trabalho tem comumente revelado a execução de 50 a 120 ações técnicas por minuto, a depender do tipo de atividade exercida e do tipo de frigorífico (aves, bovinos ou suínos) inspecionado.

Os trabalhadores ficam disponíveis por oito horas diárias, no mínimo numa mesa realizando os movimentos repetitivos, desossando e/ou cortando e/ou separando as carnes. A primeira ideia em torno disso, repetida por vozes diferentes, principalmente dos trabalhadores, é a de que era necessário “vencer a esteira”, que a esteira “era ligeira”, “muito rápida”.

De fato, a descrição dos trabalhadores é a de que a quantidade definida para produção era medida por segundos, por minutos, por hora, por jornada. Revelam ter efetiva consciência de quanto deveriam produzir em cada uma dessas

---

<sup>74</sup> GUEDES, João. Painela de Pressão. **Revista Proteção: revista mensal de saúde e segurança do trabalho**, v. 26, n. 262, p. 54, out. 2013.

<sup>75</sup> ALVES, Giovanni, AMARAL; André Luiz Vizzaccaro; MOTA, Daniel Pestana. Organizadores. **Trabalho e estranhamento: saúde e precarização do homem-que-trabalha**. São Paulo: LTr, 2012, p. 240.

frações horárias para corresponder a meta estabelecida pelo empregador. Enfim, tratava-se de “prestar atenção, abaixar a cabeça e dar conta do recado”.

O Auditor Fiscal do Trabalho frisa que os trabalhadores realizavam de 80 a 120 movimentos em um único minuto, quando, porém, é considerado seguro ativar-se em até 35 movimentos por minuto. Portanto, o ritmo imposto era três vezes maior, em termos de movimentos, considerando-se o patamar salubre.

Apenas para ter um parâmetro do que significa a execução regular desse quantitativo de ações técnicas por minuto, uma das referências mais importantes utilizada internacionalmente, Kilbom<sup>76</sup>, estabelece que o número de 25 a 33 movimentos por minuto não deveria ser excedido quando se deseja evitar transtornos para os tendões.

Situação semelhante é encontrada no abate de bovinos. A questão numérica também “rouba a cena”. Isso porque os trabalhadores revelam conhecer a matemática da produção. Deveriam ser abatidos entre 800 e 1.000 bois antes do meio dia, o que tornaria viável manter a meta diária de 1.200 bois sem necessidade de aumentar o número de empregados e, também, sem incremento de despesas com horas extras.

Os movimentos repetitivos, independentemente da existência de pausas, tendem a ser maléficos para o trabalhador, principalmente porque neste tipo de trabalho são utilizadas as mesmas partes do corpo, os mesmos tendões, músculos e articulações todos os dias, durante meses ou anos. Na esfera física, isso pode implicar o adoecimento porque não são respeitados os limites do corpo.

Apesar do impacto positivo das pausas na preservação das estruturas humanas, especialmente as musculoesqueléticas, o médico do trabalho Roberto Ruiz atenta para o fato de que “não existe pausa que dê conta de eliminar os males

---

<sup>76</sup> Kilbom. A Assessment of physical exposure in relation to work-related musculoskeletal disorders: what information can be obtained from systematic observations? Scand J Work Environ Health. 1994; 20 Spec No: 30-45.

que um ritmo alucinante de trabalho pode trazer, com metas sobre-humanas que não podem ser atingidas sem lesionar as pessoas”.<sup>77</sup>

➤ **Constante pressão para atingir metas**

Observa-se no documentário que o trabalho e o ritmo de trabalho são organizados pelos empregadores de forma a possibilitar a obtenção de maior produtividade e maior lucro.

Na visão dos trabalhadores, o trabalho era estressante, desgastante e realizado sob pressão. O ritmo de trabalho era cada dia mais intenso provocado pela busca de competitividade e redução de custos, no entanto, não contratavam mais funcionários nem investiam em melhorias tecnológicas.

➤ **Trabalho penoso, desumano e degradante**

As empresas buscam aumentar sua produtividade, ainda que com riscos de acidentes do trabalho e com verdadeiro desprezo à integridade física dos trabalhadores.

O ambiente de trabalho é insalubre e o trabalho é muitas vezes desumano e penoso, alguns experimentam diferenças de temperatura; há aqueles que ficam muito tempo em pé ou muito tempo sentados; vários iniciam a jornada sem estar completamente recuperados do cansaço do dia anterior; o trabalho é monótono caracterizado pela acumulação de operações repetitivas, desinteressantes, com exigência de força no manuseio de produtos e/ou no uso de ferramentas de trabalho

---

<sup>77</sup> FEITEN, Jéssica. Abatendo a dor contínua. **Revista Proteção: revista mensal de saúde e segurança do trabalho**, v. 26, n. 258, p. 40-50, jun. 2013.

e limitação dos contatos humanos, pois não havia liberdade para conversar com o colega do lado e muito menos para ir ao banheiro sem autorização.

**Seguem abaixo alguns depoimentos de ex-funcionários apresentados no Documentário:**

“É tudo fechado, aí eles começaram a proibir a conversa, não podia conversar com o colega do lado porque diziam que atrapalhava.”

“É muito nervosismo. A pessoa não aguentava ouvir tanta coisa e não poder dizer nada. Porque, se dissesse alguma coisa, era capaz de te botarem na rua. Então, tu tinha que ouvir e ficar quietinho.”

“Cheguei a dormir com a mão amarrada de não aguentar de tanta dor no braço. A posição em que meu braço se sentia melhor era onde eu deixava. Dormia com a mão amarrada na cama.”

“Não para, não pode olhar para o lado. Não dá para ir ao banheiro. Foi mais que duas vezes no banheiro, já vai para o escritório. Passou de cinco minutos, vai para o escritório. Em cinco minutos dava só para subir as escadarias até o vestiário das mulheres.”

“Tu não tem liberdade para ir ao banheiro. Tu não podes ir sem pedir ordem para o supervisor teu, para o encarregado teu. Isso aí é cruel lá dentro. Tanto que tem gente que até louco fica.”

Um trabalho será penoso, desumano ou degradante, caso haja o desrespeito a dignidade do trabalhador, inserido em um meio ambiente inadequado.

As consequências dessas formas de trabalho são inúmeras, como por exemplo o aparecimento de doenças como a depressão, stress, problemas cardíacos, dentre outras, além do agravamento no desgaste mental e físico do trabalhador.<sup>78</sup>

---

<sup>78</sup>STUCHI, Victor Hugo Nazário. O meio ambiente do trabalho como forma de efetividade do trabalho decente. **Revista de Direito do trabalho**, v. 40 n. 155, p. 183-204, jan./fev. 2014.

➤ **Condutas médicas inadequadas**

Os departamentos médicos das empresas sabem do adoecimento dos trabalhadores e, evidentemente, dos possíveis questionamentos judiciais relacionados aos acidentes do trabalho. Todavia, isso nem de longe tem sido suficiente para uma postura em relação à organização do trabalho.

Constata-se condutas médicas inadequadas, notadamente em relação à má gestão das queixas dos trabalhadores, omissão em proceder ao afastamento de trabalhadores das situações de risco (readaptação funcional) e do trabalho, uso indiscriminado de medicamentos anti-inflamatórios “Diclofenaco de Sódio”, não realização de exames complementares, dentre outras.

“Se você for correr atrás dos seus direitos, você tem que ser corajoso. Hoje eu entendo porque muita gente se acidenta, sofre trauma, mas não fala nada. Isso é terrível: você vê colega com dores, ele vai na enfermaria toma um comprimido para dor; no dia seguinte ele volta com dor, toma outro comprimido e continua trabalhando.” **Ex-funcionário.**

➤ **Trabalhadores “descartáveis”**

Para os donos de frigoríficos, os trabalhadores têm valor somente se demonstrarem a sua produtividade, à medida que estes adoecem, especialmente em face da sobrecarga de trabalho, a percepção que desenvolvem é a de que são descartáveis.

Assim, muitos trabalhadores tinham receio de perder o emprego, pois sabiam que quando alguns se afastavam em razão de licença médica, por problemas nos braços ou na coluna, eram dispensados pela empresa. Passando a conviver com a memória da dor, o trauma do adoecimento ou da perda de um membro do corpo e percebem que foram “abandonados” pela empresa.

Nesse contexto, os trabalhadores mesmo com dor, procuravam o médico sem pretender ausentar-se do trabalho, mas apenas para ter acesso a medicamento hábil a aliviar as dores do corpo e continuar suportando o sofrimento do trabalho,

pois tinham medo de serem demitidos, sinais claros da “**Síndrome do Sobrevivente**”.

Os transtornos psicológicos também aparecem como consequência das lesões físicas. Isso porque há pessoas que, apesar de sofrerem acidentes graves ou desenvolverem doenças ocupacionais por causa do ritmo de produção imposto pelo frigorífico, acabam se sentindo culpadas pela redução (ou pela perda) da sua própria capacidade de trabalho. Também são comuns relatos de pessoas que se sentem “inutilizadas” por não terem mais condições físicas de trabalhar.

## **5.2 A Norma Regulamentadora 36 nas Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados<sup>79</sup>**

A Norma Regulamentadora 36, aprovada pela Portaria MTE 555/2013, estabelece os requisitos mínimos para a avaliação, controle e monitoramento dos riscos existentes nas atividades desenvolvidas na indústria de abate e processamento de carnes e derivados destinados ao consumo humano, de forma a garantir permanentemente a segurança, saúde e a qualidade de vida no trabalho, sem prejuízo da observância do disposto nas demais Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (item 36.1.1).

Sempre que o trabalho puder ser executado alternando a posição de pé com a posição sentada, o posto de trabalho deve ser planejado ou adaptado para favorecer a alternância das posições (item 36.2.1).

Os estrados utilizados para adequação da altura do plano de trabalho ao trabalhador nas atividades realizadas em pé, devem ter dimensões, profundidade, largura e altura que permitam a movimentação segura do trabalhador (item 36.3.1).

O empregador deve adotar meios técnicos e organizacionais para reduzir os esforços nas atividades de manuseio de produtos (item 36.4.1).

---

<sup>79</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio Ambiente do Trabalho - Direito, Segurança e Medicina do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014 p. 90-93.

Deve, também, adotar medidas técnicas e organizacionais apropriadas e fornecer os meios adequados para reduzir a necessidade de carregamento manual constante de produtos e cargas cujo peso possa comprometer a segurança e saúde dos trabalhadores (item 36.5.1).

Os equipamentos e ferramentas disponibilizados devem favorecer a adoção de posturas e movimentos adequados, facilidade de uso e conforto, de maneira a não obrigar o trabalhador ao uso excessivo de força, pressão, preensão, flexão, extensão ou torção dos segmentos corporais (item 36.8.1).

Para controlar a exposição ao ruído ambiental, devem ser adotadas medidas que priorizem a sua eliminação, a redução da sua emissão e a redução da exposição dos trabalhadores, nesta ordem (item 36.9.1.1).

Os Equipamentos de Proteção Individual - EPI devem ser selecionados de forma a oferecer eficácia necessária para o controle da exposição ao risco e o conforto, atendendo o previsto nas NR-06 (Equipamentos de Proteção Individual - EPI) e NR-09 (Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais - PPRA) (item 36.10.1).

O empregador deve colocar em prática uma abordagem planejada, estruturada e global da prevenção, por meio do gerenciamento dos fatores de risco em Segurança e Saúde no Trabalho SST, utilizando-se de todos os meios técnicos, organizacionais e administrativos para assegurar o bem-estar dos trabalhadores e garantir que os ambientes e condições de trabalho sejam seguros e saudáveis (item 36.11.1).

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO devem estar articulados entre si e com as demais normas, em particular com a NR-17 (item 36.12.1).

Para os trabalhadores que exercem suas atividades em ambientes artificialmente frios e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio, e vice-versa, depois de uma hora e quarenta minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período mínimo de vinte minutos de repouso, nos termos do art. 253 da CLT (item 36.13.1).



Devem ser adotadas medidas técnicas de engenharia, organizacionais e administrativas com o objetivo de eliminar ou reduzir os fatores de risco, especialmente à repetição de movimentos dos membros superiores (item 36.14.1).

As análises ergonômicas do trabalho devem ser realizadas para avaliar a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores e subsidiar a implementação das medidas e adequações necessárias conforme previsto na NR-17 (item 36.15.1).

Todos os trabalhadores devem receber informações sobre os riscos relacionados ao trabalho, suas causas potenciais, efeitos sobre a saúde e medidas de prevenção (item 36.16.1).

Segundo o presidente do Sindicato da Alimentação de Criciúma e Região, Célio Elias<sup>80</sup>, o setor de frigoríficos é o que mais explora o trabalhador na linha de produção. Com a implantação da NR 36 as condições de trabalho em relação ao ritmo excessivo e as pausas melhoraram. No entanto, é necessário manter uma fiscalização de forma permanente para que a Norma seja cumprida, de outra forma, os empregadores ampliam o ritmo e alegam “problemas nas máquinas”.

O Procurador do Trabalho Sandro Eduardo Sardá afirma que:

as empresas continuam gerando doenças com jornadas de trabalho intensas e se mantendo impune em todos os setores e que o judiciário não tem uma política de valorização da vida e concede indenizações miseráveis chegando a R\$ 7 mil, valor que mal dá para comprar os remédios.

---

<sup>80</sup> O sindicalista foi um dos debatedores sobre as doenças no trabalho no 1º Congresso Sul Catarinense de Saúde do Trabalhador realizado dia 20 de maio na UNESC. Integraram a mesa o Procurador do Trabalho, Sandro Sardá e o Médico do Trabalho, Roberto Ruiz, Célio enfatizou que se existe a Norma é porque as condições de trabalho no setor são inadequadas. “São muitos os absurdos cometidos pela empresa de Forquilha”.

### 5.3 A Importância do Trabalho Desenvolvido pelo SESMT – Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho, nos Frigoríficos

O SESMT deve ser integrado por profissionais habilitados, empregados da empresa, cuja prioridade está voltada para a eliminação dos riscos existentes no ambiente do trabalho, ou seja, tem caráter essencialmente preventivista. Deve atuar também nas atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. Com o propósito de garantir a dedicação exclusiva a tais atribuições, os membros do SESMT são proibidos de exercer outras atividades na empresa.<sup>81</sup>

Outra finalidade do SESMT, prevista na Convenção n. 161 da OIT, é a de promover a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, atribuição esta que não consta da NR-4. O preceito citado é de fundamental importância porque o alvo passa a ser a valorização do trabalhador, já que os instrumentos, a organização e os métodos operacionais é que devem ser a ele adaptados, em vez de adaptar o trabalhador ao trabalho.<sup>82</sup>

Ademais, o art. 82 da Convenção n. 161 referida estabelece que os trabalhadores e seus representantes devem cooperar e participar da organização dos serviços de saúde no trabalho, em bases equitativas. Por essa razão, diversos países já adotaram os “comitês de segurança e higiene”, com participação de trabalhadores ou de membros por estes indicados, com autonomia até para interromper o trabalho quando os empregados estão expostos a risco. Pela NR-4, entretanto, somente o empregador organiza e indica os componentes do SESMT, sem participação do trabalhador. O SESMT, na composição paritária, com independência, poderia atuar de forma mais eficaz do que a CIPA, porque seus membros detêm conhecimento técnico especializado.

---

<sup>81</sup> Portaria nº 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego, NR-4.

<sup>82</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed., São Paulo: LTr, 2011, p. 443.

O Código de Ética Médica, que enuncia os Princípios fundamentais da profissão, prescreve que:

XII - o médico empenhar-se-á pela melhor adequação do trabalho ao ser humano, pela eliminação e pelo controle dos riscos à saúde inerentes às atividades laborais.

XIII - o médico comunicará às autoridades competentes quaisquer formas de deterioração do ecossistema, prejudiciais à saúde e à vida.

XXV - na aplicação dos conhecimentos criados pelas novas tecnologias, considerando-se suas repercussões tanto nas gerações presentes quanto nas futuras, o médico zelará para que as pessoas não sejam discriminadas por nenhuma razão vinculada a herança genética, protegendo-as em sua dignidade, identidade e integridade.

Estabelece, ainda, o art. 12 do Código de Ética Médica que:

Deixar de esclarecer o trabalhador sobre as condições de trabalho que ponham em risco sua saúde, devendo comunicar o fato aos empregadores responsáveis.

Parágrafo único. Se o fato persistir, é dever do médico comunicar o ocorrido às autoridades competentes e ao Conselho Regional de Medicina.

Em relação ao trabalho em frigoríficos, o Médico do Trabalho e perito judicial Ramón Sabaté Manubens afirma que a gestão de Segurança e Saúde do Trabalhador - SST precisa estar atenta ao cumprimento das Normas Regulamentadoras, além de implantar e gerir o PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), o PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) e o PCA (Programa de Conservação Auditiva). O especialista também defende que cada acidente de trabalho seja investigado a fundo, gerando recomendações para que novas ocorrências sejam evitadas.<sup>83</sup>

Manubens também recomenda investimentos em ergonomia, com a realização de Análise Ergonômica do Trabalho, implantação de comitês de

---

<sup>83</sup> GUEDES, João. Painel de Pressão. **Revista Proteção: revista mensal de saúde e segurança do trabalho**, v. 26, n. 262, p. 50-51, out. 2013.

ergonomia e introdução de melhorias. Outra sugestão é a presença de um especialista de apoio ao médico do Trabalho nos casos de distúrbios psiquiátricos, além da restrição ao exagero nas horas extras, o que é importante à medida que os controles à saúde se baseiam na carga horária normal. “E o médico do Trabalho deve se aprimorar em estabelecer nexos causais dos distúrbios ocupacionais dos funcionários com queixas de saúde, com protocolos de investigação elaborados com apoio de clínicos especialistas e análise de riscos laborais”, completa.

Em relação à jornada de trabalho, o médico do Trabalho Roberto Ruiz defende a instituição de pausas, a diminuição do ritmo e também a revisão das metas de produção, muitas vezes fixadas de maneira unilateral pela empresa, sem levar em consideração os limites físicos dos operários. “A pessoa pode até apresentar alta produtividade por um tempo, mas, ao final de um período, que pode ser muito curto, estará doente”, adverte.<sup>84</sup>

O médico do trabalho Paulo Oliveira também chama atenção para a necessidade de restrição às horas extras, sugestão também feita pelo presidente da CNTA (Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins), Artur Bueno de Camargo. O sindicalista lembra que, nas atividades que têm risco e exigem atenção, o trabalhador precisa estar em boas condições físicas. Mas quando a jornada é muito extensa e com alta exigência de produtividade, a condição física já não é mais a mesma no fim do expediente. “Temos constatado que o pior momento tem sido o final da jornada de trabalho”. Por isso, temos combatido a sua extensão com horas extras. A jornada de 44 horas semanais já é bastante extensa para essa atividade.<sup>85</sup>

#### **5.4 Limitações ao Poder Diretivo do Empregador**

Em face da subordinação jurídica inerente ao trabalho, o empregado está sujeito às diretrizes do empregador. Este, por sua vez, detém poder de direção de

---

<sup>84</sup> GUEDES, João. Painela de Pressão. *Revista Proteção: revista mensal de saúde e segurança do trabalho*, v. 26, n. 262, p. 50-51, out. 2013.

sua unidade produtiva. Incumbe ao empregador organizar, regulamentar, fiscalizar e, até punir os seus empregados faltosos.

Por outro lado, a ordem jurídica constitucional é baseada nos direitos fundamentais da pessoa humana. Esses direitos fundamentais são, em sua origem, oponíveis em face do Estado. Contudo, a chamada eficácia horizontal discute a incidência dos direitos fundamentais também nas relações privadas e, em especial, na relação empregatícia.<sup>86</sup>

Nesse contexto, mostra-se relevante a discussão sobre a aplicação desses direitos fundamentais à relação empregatícia como limite ao poder diretivo do empregador.

### **Poder Diretivo**

O conceito de poder diretivo não se extrai literalmente do texto legal, mas sim a partir de uma interpretação do art. 2º da CLT.<sup>87</sup> Percebe-se que o conceito de poder diretivo não emana com clareza e vigor da leitura do citado artigo celetista.

Poder diretivo, de direção ou empregatício, na definição de Delgado<sup>88</sup>:

é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços.

Para Sérgio Pinto Martins<sup>89</sup>, “o poder de direção é a forma como o empregador define como serão desenvolvidas as atividades do empregado

---

<sup>86</sup> CHEHAB, Gustavo Carvalho. O poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do empregado. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região**, v.7, n. ½, p. 59-76, jan./dez. 2011.

<sup>87</sup> **Art. 2º** - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

<sup>88</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p. 624.

<sup>89</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

decorrentes do contrato de trabalho.” Esse poder diretivo tem amparo no art. 2º da CLT, pois é o empregador quem dirige as atividades do empregado, e pode ser subdividido em poder:

**a) de organização**, correspondente à faculdade reservada ao empregador de organizar seu empreendimento, o que compreende estabelecer a estrutura, objeto, espaço e método de trabalho, fixar a quantidade de empregados, as atividades e as funções a serem desenvolvidas, orientar a prestação dos serviços, etc;

**b) disciplinar**, que “es el conjunto de facultades que posibilitan al empleador imponer sanciones frente a hecho que constituyen faltas disciplinarias, cometidas em el seno de la relación de trabajo y cuyo fin es proteger la organización e interes productivo;”<sup>90</sup>

**c) regulamentar**, que possibilita ao empregador fixar regras a serem observadas no âmbito da empresa e dos seus estabelecimentos;

**d) de fiscalização (ou de controle)**, que diz respeito à atribuição do empregador em acompanhar continuamente a prestação de serviços e de fiscalizar e controlar as atividades de seus empregados.

Sendo o empregador quem assume os riscos da atividade econômica tem, em contrapartida, a prerrogativa do poder diretivo, podendo organizar, regulamentar, controlar e fiscalizar a prestação dos serviços. No exercício do poder disciplinar, pode até punir quem descumpra suas legítimas ordens ou, instruções, tanto que o art. 482 da CLT autoriza a dispensa por justa causa do empregado quando constatar atos de desídia, indisciplina ou insubordinação.

Entretanto, o poder diretivo do empregador esbarra em diversas restrições e limites visto que deve estar voltado exclusivamente para os fins da empresa, não

---

<sup>90</sup> SANTANA, Ricardo. **El poder disciplinario de l empleador em la empresa privada**. Montevideo: FCU, 2001.

podendo resvalar para os abusos, excessos ou desvios. Como bem enfatizam Délio Maranhão e Luiz Inácio Carvalho:

a subordinação do empregado é jurídica porque resulta de um contrato: nele encontra seu fundamento e seus limites. O conteúdo desse elemento, caracterizador do contrato de trabalho, não pode assimilar-se ao sentido predominante da Idade Média: o empregado não é servo e o empregador não é o senhor. Há de partir-se do pressuposto da liberdade individual e da dignidade da pessoa do trabalhador.<sup>91</sup>

No vínculo de emprego, o trabalhador está sujeito às ordens e instruções do empregador, podendo, todavia, resistir ao cumprimento quando houver comandos ilegais, abusivos, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato de trabalho.<sup>92</sup>

Apesar dessa possibilidade, o empregado, na grande maioria das vezes, acata as determinações patronais, mesmo aquelas excessivas, desrespeitosas ou humilhantes, porque teme represálias ou avalia a possibilidade de ser dispensado. A necessidade, por ser imperiosa, determina a submissão do trabalhador ao poder desvirtuado, até o limite do suportável.

É conhecido o velho e perverso ditado popular “manda quem pode, obedece quem tem juízo.” O exercício do poder diretivo, muitas vezes, torna evidentes as deficiências de caráter do empregador ou de seus prepostos, mormente porque sabem que os trabalhadores, dependentes que são, dispõem de pouco poder de reação.

Nos últimos tempos ocorreu no mundo todo um posicionamento mais firme contra a violência nos locais de trabalho, tanto das agressões físicas quanto daquelas mais encobertas, como são os casos de violência psíquica. A competição acirrada na atividade empresarial, a revolução da produtividade e a busca frenética por resultados são fatores que aumentam a tensão nos ambientes de trabalho, criando mais possibilidades de atos abusivos ou desrespeitosos por parte dos dirigentes ou até mesmo dos colegas de trabalho.

---

<sup>91</sup> MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio B. **Direito do trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1993. p. 73.

<sup>92</sup> CLT. Art. 483, alínea a.

A violência pode se manifestar ostensivamente, como ocorre nas agressões físicas, mas também de forma velada, como acontece nos casos do assédio moral ou sexual. Essas formas de violências psíquicas vêm recebendo progressivo repúdio da sociedade, em sintonia com os padrões atuais de moralidade e tendo em vista a primazia do princípio da dignidade do ser humano.

Importante frisar que o poder do empregador não pode se conceber de tal modo absoluto e incontestável. Ainda que seja atributo do contratante organizar a força de trabalho, deverá observar a liberdade do e no trabalho que, no mínimo, deveria impedir que a integridade física, emocional e intelectual dos trabalhadores estivesse exposta ao sistema de exploração.

Assim, é inadmissível que a ação do empregador se amplie de maneira a ferir a dignidade da pessoa humana. O poder diretivo que ele tem deve respeitar a dignidade humana, pois esta é um bem jurídico tutelado e deve ser preservada. A ideia é que o empregador deva conciliar seu legítimo interesse em defesa do patrimônio ao lado do indispensável respeito à dignidade humana do trabalhador, preceito fundamental assegurado constitucionalmente.

O empregador possui liberdade, porém deve estar comprometido com a utilidade social que busca a segurança, a liberdade e a dignidade humana, e disso decorrem algumas obrigações, como conceder tratamento digno e cordial ao trabalhador, bem como o exercício de tarefas adequadas, criação de ambiente de trabalho criativo, incentivo nos aspectos motivacionais, comunicação não deficiente, instruções eficientes, ausência de protecionismo e tratamento às pessoas não como máquinas, a fim de respeitar suas limitações físicas, técnicas e psíquicas.<sup>93</sup>

Exemplo de nítido desrespeito à condição digna de trabalho foi ilustrado no Documentário Carne & Osso, onde os trabalhadores são tratados como meros objetos, não são asseguradas as condições mínimas para a sua integridade física e moral, ou seja, vida e saúde.

---

<sup>93</sup> MARQUES, Christiane. **A proteção ao trabalho penoso**. São Paulo: LTr, 2007, p. 58.



## 5.5 Atuação do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho e Emprego no Combate ao Trabalho Indigno

O Ministério Público do Trabalho tem feito um trabalho preventivo de grande relevância social; fazendo o possível para resgatar a dignidade do trabalhador; instaurando inquéritos, investigando, colhendo provas, propondo ajuste de condutas e ajuizando ações civis públicas nos casos mais graves. Mas, são apenas algumas indústrias as investigadas, principalmente as maiores. O MPT precisa de estrutura para ampliar sua ação. Por enquanto, faz o possível.<sup>94</sup>

Todavia, constata-se que a precariedade das condições de trabalho compensa, dá mais lucro, leva à resistência de investir em segurança, e de oferecer um meio ambiente de trabalho salubre e que contribua para evitar acidentes ou doenças ocupacionais.

Esta situação decorre da ineficiente fiscalização estatal nos ambientes de trabalho, da falta de consciência de muitos empregadores e dos próprios sindicatos e trabalhadores sobre a necessidade premente de se evitar e prevenir os riscos e os seus males para os trabalhadores. Em muitas empresas não há ainda priorização patronal sobre investimento e prevenção dos acidentes laborais.<sup>95</sup>

### 5.1.1. O Deficiente Sistema de Inspeção do Trabalho

A Inspeção do Trabalho representa atividade fundamental do Estado porque implementa a aplicação das normas de proteção de ofício, podendo realizar o Direito amplamente, até mesmo multando os infratores. Enquanto o Poder Judiciário atua estritamente nos limites das ações ajuizadas, com observância do devido processo legal, a Inspeção do Trabalho dispõe de ampla liberdade e autonomia para exigir o

---

<sup>94</sup> ALVES, Giovanni, AMARAL; André Luiz Vizzaccaro; MOTA, Daniel Pestana. Organizadores. **Trabalho e estranhamento: saúde e precarização do homem-que-trabalha**. São Paulo: LTr, 2012, p. 194-195.

<sup>95</sup> MELO, Raimundo Simão de. O papel do Estado e da sociedade na tutela do meio ambiente do trabalho e da saúde do trabalhador. **Revista Síntese: trabalhista e previdenciária**, v. 24, n. 295, p. 53-79, jan. 2014.

cumprimento da lei, com a arma poderosa e eficaz da aplicação das penalidades aos infratores.

Todavia, a fiscalização do trabalho no Brasil é insuficiente, mal aparelhada e pouco apoiada pelo Poder Público. O infrator, de alguma forma, conta com a impunidade porque sabe que o Estado não consegue fiscalizar a todos, nem considera isso prioritário.

Como afirma Sebastião Geraldo de Oliveira<sup>96</sup>, a norma jurídica, por si só, não muda as condições do ambiente de trabalho, porque o empregador está atento, prioritariamente, ao resultado econômico do empreendimento, e a inspeção do trabalho não atende satisfatoriamente ao volume de estabelecimentos a serem fiscalizados.

Além disso, as multas administrativas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (art. 201), em muitos casos são ínfimas com relação aos seus valores, sendo preferível, para o empregador, dependendo da providência a ser tomada, arcar com o seu pagamento a providenciar medidas de proteção no ambiente de trabalho.

Portanto, a Inspeção do Trabalho pode, de fato, contribuir decisivamente na proteção da saúde dos trabalhadores, contudo, a escassez dos quadros de fiscalização, a falta de preparo técnico, o baixo valor das penalidades aplicadas e a morosidade do Poder Judiciário sempre serviram de estímulo ao desrespeito à dignidade e à saúde do trabalhador.

### **5.1.2. Sugestões para tornar Efetiva a Inspeção do Trabalho**

Em razão do exposto, é imperioso buscar a efetividade da Inspeção do Trabalho, na forma prevista na Convenção n. 81 da OIT. A atuação administrativa para fazer valer as normas tutelares do trabalho pode surtir efeitos visíveis e imediatos, reforçando o aspecto preventivo e exigindo a adequação do ambiente de

---

<sup>96</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 103.

trabalho, antes de os efeitos nocivos provocarem danos de difícil reparação ou até irreversíveis, beneficiando todos os trabalhadores enquanto ainda estão em atividade.

O Auditor Fiscal do Trabalho tem a prerrogativa de exigir o cumprimento da lei, como parte do seu ofício e atividade, ao passo que o Poder Judiciário só atua mediante provocação. Importa considerar também que a decisão judicial só produz efeitos entre as partes, ou seja, repara os danos da vítima que propôs a ação, mas não impede que o agente nocivo permaneça afetando os que ficaram no local de trabalho, as prováveis futuras vítimas.

O depoimento de Alves de Paula, ex-Diretor de Inspeção e das Relações de Trabalho do Ministério do Trabalho, evidencia a importância da inspeção no atual estágio de desenvolvimento do Brasil:

O papel da fiscalização cresce de importância quando sabemos que o brasileiro não alcançou ainda aquele estágio de cultura cívica que o faça ter especial respeito pela ordem jurídica e pelo cumprimento da lei. Ainda há muito cidadão e muito empresário supondo que burlar a lei, em vez de delito, é uma demonstração de superioridade ou de inteligência. Estes brasileiros que só não avançam o sinal se o guarda estiver presente, ou só obedecem a lei se tiverem certeza de que estão sendo observados pela autoridade repressora, são o tormento da cidadania e da paz social.<sup>97</sup>

Ademais, algumas medidas simples poderiam surtir efeitos consideráveis. Com o avanço da informática, a inspeção pode ser direcionada para onde os problemas, de fato, estão ocorrendo. É fácil a rede hospitalar informar as empresas que estão "produzindo" doentes; o INSS indicar onde estão surgindo mais afastamentos por doenças ou por acidentes do trabalho, etc.<sup>98</sup>

Observa-se que o constituinte de 1988 preocupou-se sobremaneira com o meio ambiente do trabalho seguro e adequado e com a saúde e integridade física dos trabalhadores, além do que, no plano infraconstitucional (leis, regulamentos,

---

<sup>97</sup> PAULA, José Alves de. O papel da Inspeção do Trabalho no Brasil. In: **Revista LTr**, São Paulo, v, 56, n. 8. p. 927, ago. 1992.

<sup>98</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 415.

portarias, etc.), temos vasta regulamentação a respeito do assunto, que somente precisa ser cumprida para diminuir os riscos nos ambientes de trabalho.

As graves consequências advindas dos acidentes e doenças ocupacionais atingem empregados que são mutilados, morrem ou simplesmente ficam incapacitados para o trabalho, a economia do país, e, em especial, a Previdência Social, que paga os auxílios-doença, aposentadorias, pensões, reabilitações, etc., além dos grandes problemas sociais e humanos que restam para as pessoas envolvidas nos infortúnios do trabalho.

Para resolver o problema, precisamos de atitudes e de campanhas sérias a nível nacional e de desembolso de dinheiro pelos empregadores para adequarem o meio ambiente do trabalho dentro de níveis razoáveis, ao menos, o que custa caro, ainda mais quando a solução não se resolve pelo simples fornecimento dos chamados Equipamentos de Proteção Individuais (EPIS), como tem sido a prática da maioria das empresas, que procura melhorar as condições de trabalho, pois o melhor é a solução por meio de políticas coletivas, como vem sendo a tendência internacional na eliminação dos riscos para a saúde do trabalhador.

O simples fornecimento de EPIS não resolve os problemas de acidentes, porque o seu objetivo não é prevenir acidentes, mas apenas amenizar os seus impactos. O que neutraliza os riscos são as medidas de cunho coletivo.

Além disso, a monetização do risco é ineficaz e insuficiente para resguardar o direito ao ambiente de trabalho saudável, de que valerá a indenização aos trabalhadores que perdem a vida e a saúde em um ambiente de trabalho insalubre, assim, defende o magistrado Sebastião Geraldo de Oliveira:

A solução retrógrada de compensar a agressão por adicionais vem sendo banida com energia pelos trabalhadores, sob a bandeira coerente de que "saúde não se vende". De fato, a crescente dignificação do trabalho repele a política de remunerar as agressões à saúde, acelerando o desgaste do trabalhador e, conseqüentemente, apressando a sua morte.

É essencial criar uma cultura preventiva e de proteção ao meio ambiente, devendo os empregadores substituírem maquinário obsoleto e investirem em novos e adequados equipamentos e em políticas gerais de prevenção à saúde e vida do cidadão trabalhador. Mas isso, evidentemente, passa pela inserção de uma nova filosofia sobre a melhoria da segurança e condição de vida do trabalhador.

O primeiro passo, portanto, na busca da prevenção dos riscos nos ambientes de trabalho no nosso país requer uma mudança cultural radical de todos (Estado e Sociedade), para se reconhecer que o ambiente de trabalho salubre e seguro é um dos mais importantes direitos do cidadão empregado, a ser respeitado pelo empregador, a exemplo do que ocorre em países de primeiro mundo.

Também, seria de muito proveito a presença dos fiscais trabalhistas no setor de distribuição de processos na Justiça do Trabalho, acompanhando o volume de reclamações ajuizadas em face de cada empresa, podendo identificar as infrações mais frequentes e direcionar a fiscalização para onde as lesões estão ocorrendo. O volume de reclamações trabalhistas distribuídas permite formar um verdadeiro mapeamento social das mazelas das relações trabalhistas daquela localidade, que podendo servir de base para uma fiscalização seletiva e eficaz.<sup>99</sup>

Ressalta-se que o dever de fiscalização das condições de trabalho e do meio ambiente no qual se efetiva incumbe também ao empregador, que compartilha dessa obrigação com o Estado. Deve o Estado assumir sua vocação social, investindo efetivamente em políticas de saúde e qualidade de no trabalho, sob pena de assumir posição de mero expectador das perversidades pelo capital em face do direito fundamental ao trabalho decente.<sup>100</sup>

Enfim, a insuficiência de políticas públicas pautadas na efetivação do trabalho decente, sob a perspectiva da prevenção e, sobretudo, da conscientização dos trabalhadores sobre os riscos aos quais estão suscetíveis, é também outro

---

<sup>100</sup> ALMEIDA, Victor Hugo de. A efetividade das políticas de saúde e qualidade de vida no trabalho. **Revista trabalhista: direito e processo**, v. 10, n. 40, p. 159-172, nov./dez. 2011.

entreve para a garantia de patamares mínimos de qualidade de vida no meio ambiente do trabalho.

## CONCLUSÃO

O reconhecimento da necessidade do trabalho decente constitui um marco na história da humanidade. Para a OIT, o trabalho decente é o elemento essencial para o bem-estar das pessoas, pode-se através dele, não apenas propiciar renda, mas também abrir caminhos para avanços socioeconômicos mais amplos com benefícios para os cidadãos, famílias e comunidades.

É inquestionável que o trabalho é elemento essencial à vida. Logo, se a vida é o bem jurídico mais importante do ser humano e o trabalho é vital à pessoa humana, deve-se respeitar a integridade do trabalhador em seu cotidiano, pois atos adversos vão, por consequência, atingir a dignidade da pessoa humana.

Destarte, nenhum ato normativo, nenhuma decisão judicial pode menoscabar a dignidade da pessoa humana, sob pena de ofensa ao princípio estruturante do Estado Democrático de Direito.

Observa-se que o trabalho decente e a dignidade da pessoa humana são indissociáveis da noção de ambiente de trabalho equilibrado, já que é impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho. Nesse contexto, o desenvolvimento econômico deve caminhar aliado à ideia de humanização do trabalho em condições de segurança, higiene e saúde física, mental e social do trabalhador.

Portanto, não há dignidade ou decência no trabalho que é prestado de forma forçada, desumana, degradante ou penosa.

Assim, sem trabalho seguro e decente, sem respeito aos que vivem do trabalho, como outrora, em detrimento do lucro e da manutenção do sistema econômico, não se dá à dimensão que se pretende acerca da dignidade do trabalhador, tampouco é possível compreender que a sociedade se tornará equânime e rica em conteúdos morais e éticos, pois condições mínimas correspondem ao conjunto de situações materiais indispensáveis à existência

humana, digna em seu conjunto de experiências física, espiritual e intelectual, e trabalho nobre, decente é condição mínima de existência humana.

Negar, pois, o trabalho nessas condições, é negar os Direitos Humanos do trabalhador e atuar em oposição aos princípios básicos que os regem, principalmente o maior deles: a dignidade da pessoa humana.

Somente quando o Poder Público e a sociedade conscientizarem-se de que todos os esforços devem ser dirigidos ao combate à desigualdade e à miséria, executando as políticas públicas previstas no texto constitucional, e realmente engajado em ações com o objetivo de garantir o trabalho decente, podemos ter chance de avançar no cumprimento do princípio da dignidade da pessoa humana.

Infelizmente, não é o que vem ocorrendo, ao menos na velocidade e proporção desejadas. Embora medidas pontuais sejam adotadas, o Governo brasileiro ainda não dispõe de uma ação concreta que englobe todos os aspectos do trabalho decente, nem em sua versão mais reduzida, que é a definida pela OIT.

Por fim, faz-se necessária uma atuação conjunta, coordenada, colaborativa, de órgãos/instituições públicas e particulares com o mesmo objetivo, lutar por melhorias nas condições de trabalho e pelo respeito à dignidade das pessoas, pois é um dever de todos, na busca por uma sociedade mais digna, justa e solidária.



## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Victor Hugo de. A efetividade das políticas de saúde e qualidade de vida no trabalho. **Revista trabalhista: direito e processo**, v. 10, n. 40, p. 159-172, nov./dez. 2011.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Direito Internacional do Trabalho e as Convenções da OIT Comentadas**. São Paulo: LTr, 2014.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. Princípios Fundamentais de Direito Ambiental do Trabalho. **Revista Fórum Trabalhista - RTF**. Belo Horizonte, ano 3, n. 12, p. 71-90, maio/jun. 2014.

ALVES, Giovanni, AMARAL; André Luiz Vizzaccaro; MOTA, Daniel Pestana. Organizadores. **Trabalho e estranhamento: saúde e precarização do homem-que-trabalha**. São Paulo: LTr, 2012.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O trabalho decente como um direito humano**. São Paulo: LTr, 2015.

BERG, Janine; RIBEIRO, José. Evolução recente do trabalho decente no Brasil: avanços e desafios. In: **Bahia Análise & Dados**. Salvador, Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia, v. 20, n. 2/3, p. 179, jul./set. 2010.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Trabalho decente**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Trabalho escravo: algumas questões importantes para sua compreensão. **Revista Fórum Trabalhista – RFT**, Belo Horizonte, ano 3, n. 13 p. 45-58, jul./ago. 2014.

CHEHAB, Gustavo Carvalho. O poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do empregado. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região**, v.7, n. 1/2, p. 59-76, jan./dez. 2011.

DAL COL, He der Martinez. O princípio da dignidade da pessoa humana, o direito ao trabalho e a prevenção da infelizmente. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, ano 20, n. 236, p. 28, ago. 2003.

DALLARI, Dalmo de Abreu. *Direitos humanos e cidadania*. São Paulo: Moderna, 1998.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. In: **Revista do Ministério Público do Trabalho**, ano XVI, n. 31. Brasília, 2006.

FEITEN, Jéssica. Abatendo a dor contínua. **Revista Proteção: revista mensal de saúde e segurança do trabalho**, v. 26, n. 258, p. 40-50, jun. 2013.

FILHO, José Cláudio Monteiro de Brito. **Trabalho com redução do homem à condição análoga a de escravo e dignidade da pessoa humana**. Disponível em <[www.oit.org.br](http://www.oit.org.br)>. Acesso em: junho 2015.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**, 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

GUEDES, João. Panela de Pressão. **Revista Proteção: revista mensal de saúde e segurança do trabalho**, v. 26, n. 262, p. 43-58, out. 2013.

GUERRA FILHO, Willis Santiago. **Processo constitucional e direitos fundamentais**. 2. ed. rev. e ampl., São Paulo: Celso Bastos Editor, 2001.

GUERRA, Sidney. **Hermenêutica, ponderação e colisão de direitos fundamentais**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007. p. 101.

KANT, Immanuel. **Crítica da razão pura e outros textos filosóficos**. Seleção de Marilena de Souza Chauí Berlinck. Coleção: Os Pensadores. São Paulo: abril, 1974.

LEDUR, José Felipe. **A realização do direito ao trabalho**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1998.

LEITE. Carlos Henrique Bezerra Leite. Tutela coletiva inibitória para a efetivação do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável. In: JARDIM; LIRA (Coord.). **Meio ambiente do trabalho aplicado: homenagem aos 10 anos da CONEMAT**, p. 49.

LEITE, Tarsila Araújo. Condições análogas ao trabalho escravo na região oeste do estado da Bahia e a violação aos fundamentos, objetivos e princípios constitucionalmente protegidos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 80, n. 2, p. 226-260, abr. / jun. 2014.

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio B. **Direito do trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1993.

MARQUES, Christiane. **A proteção ao trabalho penoso**. São Paulo: LTr, 2007.

MARQUES, Rafael da Silva. **Valor social do trabalho, na ordem econômica, na Constituição brasileira de 1988**. São Paulo: LTr, 2007, p. 115-116.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MEDEIROS, Benizete Ramos de. **Trabalho com dignidade**. São Paulo: LTr, 2008.

MELO, Luís Antônio Camargo de. Coordenador da Coordenadoria Nacional de Combate ao Trabalho Escravo do MPT, in: **Revista do MPT** n. 26. p. 14.

MELO, Raimundo Simão. Trabalho Penoso: Prevenção e o Pagamento do Adicional Constitucional. In: JARDIM; LIRA (Coord.). **Meio ambiente do trabalho aplicado: homenagem aos 10 anos de CONEMAT**. São Paulo: LTr, 2013.

MELO, Raimundo Simão de. O papel do Estado e da sociedade na tutela do meio ambiente do trabalho e da saúde do trabalhador. **Revista Síntese: trabalhista e previdenciária**, v. 24, n. 295, p. 53-79, jan. 2014.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio Ambiente do Trabalho: Direito Fundamental**. São Paulo: LTr, 2001.

MORAES, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais**. 9. ed., São Paulo: Atlas, 2011.

NOVELINO, Marcelo. **Manual de Direito Constitucional**. São Paulo: Método, 2008.

OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. **O Direito do trabalho Contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed., São Paulo: LTr, 2011.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional**. 2ª ed. rev. ampl. e atual., São Paulo: LTr, 2006.

PADILHA, Norma Sueli. **Meio ambiente do trabalho: um direito fundamental do trabalhador e a superação da monetização do risco**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 79, n. 4, p. 173-182, out./dez. 2013.

PORTO, Noemia. Sofrimento banalizado em "Carne e Osso": o direito a qual proteção fundamental? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 78, n. 3, p. 220-239, jul./set. 2012.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2015.

SANTANA, Ricardo. **El poder disciplinario de lempreador em la empresa privada**. Montevideo: FCU, 2001.

SANTOS, Adelson Silva Dos. **Fundamentos do Direito Ambiental do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 6. ed. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2006.

SARLET, Ingo Wolfgang. As dimensões da dignidade humana. **Revista Brasileira de Direito Constitucional – RBDC**, n. 9, p. 376, jun./jul. 2007.

SARLET, Ingo Wolfgang, Verbete dignidade da pessoa humana, Parte I. BARRETO, Vicente de Paulo (Coord.). **Dicionário de filosofia do direito**. São Leopoldo: Unisinos, 2009.

SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à Constituição**. 8ª ed., atual., até a

Emenda Constitucional 70, de 22.12.2011, São Paulo: Malheiros, 2012.

STUCHI, Victor Hugo Nazário. O meio ambiente do trabalho como forma de efetividade do trabalho decente. **Revista de Direito do trabalho**, v. 40 n. 155, p. 183-204, jan./fev. 2014.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direitos humanos do trabalhador**: Conferência proferida no Congresso da Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, em Portugal. Coimbra, 2.6.2006.

Trabalho com redução à condição análoga à de escravo: análise a partir do trabalho decente e de seu fundamento, a dignidade da pessoa humana. In: VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos Neves (Coord.). **Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação**. São Paulo: LTr, 2006.

Manual de capacitação e informação sobre gênero, raça, pobreza e emprego: guia para o leitor /Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 2005.