

DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, MEIO AMBIENTE E DIREITO DO TRABALHO

DIGNITY OF THE HUMAN PERSON, ENVIRONMENT AND LABOR LAW

Amauri César Alves¹

RESUMO: O presente artigo analisa o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana na perspectiva do Direito do Trabalho e, especificamente, no que concerne à preservação do meio ambiente de trabalho como direito fundamental do cidadão trabalhador. Há de início a conceituação de Dignidade da Pessoa Humana, com sua caracterização e demonstração de relevância nas relações capital-trabalho. Em seguida há a análise da utilização do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana como fundamento decisório em acórdãos do TRT da 3ª Região e, por fim, análise sintética dos potenciais impactos da Reforma Trabalhista no meio ambiente de trabalho e na preservação da dignidade do cidadão trabalhador.

PALAVRAS-CHAVE: Dignidade; Meio Ambiente; Direito do Trabalho; Jurisprudência; Reforma Trabalhista.

SUMÁRIO: 1 Introdução. 2 Dignidade da Pessoa Humana: conceitos, distinções, caracterização e relevância nas relações capital-trabalho. 3 Dignidade da Pessoa Humana em decisões do TRT da 3ª Região em 2017. 4 Agressão à Dignidade da Pessoa Humana na Reforma Trabalhista: aspectos relacionados ao meio ambiente de trabalho. 5 Conclusão. 6 Referências.

ABSTRACT: This article analyzes the Principle of the Dignity of the Human Person in the perspective of Labor Law and, specifically, with regard to the preservation of the working environment as a fundamental right of the working citizen. The concept of Dignity of the Human Person begins with its characterization and demonstration of relevance in capital-labor relations. Next, there is the analysis of the use of the Principle of Dignity of the Human Person as a decision base in TRT judgments of the 3rd Region and, finally, a synthetic analysis of the potential impacts of the Labor Reform on the working environment and on the preservation of the dignity of the working citizen.

KEYWORDS: Dignity; Environment; Labor Law; Jurisprudence; Labor Reform.

SUMMARY: 1 Introduction. 2 Dignity of the Human Person: concepts, distinctions, characterization and relevance in capital-labor relations. 3 Dignity of the Human Person in TRT decisions of the 3rd Region in 2017. 4 Aggression to the Dignity of the Human Person in the Labor Reform: aspects related to the working environment. 5 Conclusion. 6 References.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo analisa o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana na perspectiva do Direito do Trabalho e, especificamente, no que concerne à preservação do meio ambiente de trabalho seguro como direito fundamental do cidadão trabalhador. De início há a necessária análise conceitual sobre a dignidade da pessoa humana para que seja possível compreender sua

Artigo recebido em 19/09/2017

Artigo aprovado em 21/11/2017

¹ Doutor, Mestre e Bacharel em Direito pela PUC Minas. Professor da Universidade Federal de Ouro Preto. Coordenador do Grupo de Estudos de Direito do Trabalho da UFOP. Membro da Comissão de Educação Jurídica da OAB/MG.

relevância nas relações capital-trabalho. Para melhor compreensão da norma contida no inciso III do artigo 1º da Constituição da República o presente artigo traz análise da dignidade da pessoa humana na jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no período compreendido entre 01/01/2017 e 30/09/2017. São analisadas 220 ementas em que a expressão “dignidade da pessoa humana” foi utilizada como fundamento da decisão regional. De tal conjunto será possível perceber, na prática cotidiana, quais são os temas centrais em litígios referentes à dignidade da pessoa humana e qual é a relação entre tal princípio e o meio ambiente de trabalho. Por fim o presente artigo fará sucinta análise da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017 e Medida Provisória 808/2017) na perspectiva de apontar potenciais ampliações das violações ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana decorrentes da nova legislação e que têm pertinência com a temática referente ao meio ambiente de trabalho.

2 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: conceitos, distinções, caracterização e relevância nas relações capital-trabalho

Antes de qualquer análise fático-jurídica referente ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é necessário tentar revelar seu sentido e o alcance da norma contida no inciso III do artigo 1º da Constituição da República. Ingo Wolfgang Sarlet, antes de determinar o que entende por tal princípio, adverte para sua conceituação difícil, pois polissêmica, vaga, aberta e imprecisa, muito embora necessária. De início sustenta o autor ser a dignidade humana qualidade intrínseca da pessoa, irrenunciável e inalienável, “constituindo elemento que qualifica o ser humano como tal e dele não pode ser destacado”.² Para o autor a dignidade “pode (e deve) ser reconhecida, respeitada, promovida e protegida, não podendo, contudo (no sentido ora empregado) ser criada, concedida ou retirada (embora possa ser violada), já que reconhecida e atribuída a cada ser humano como algo que lhe é inerente.”³ Esclarece Sarlet ter a dignidade humana caráter multidimensional, considerando dimensões ontológica e histórico-cultural, além de funções negativa e prestacional, objetiva e subjetiva, além de ostentar “condição de princípio e norma embasadora de direitos fundamentais”.⁴ O conceito de dignidade da pessoa humana proposto por Ingo Wolfgang Sarlet, segundo ele sempre uma proposta em processo de reconstrução, é o seguinte:

² SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010. p. 49.

³ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010. p. 49.

⁴ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010. p. 69.

Assim sendo, tempos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em 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 a 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 co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida.⁵

Tal conceito, por relevante e central à ordem jurídica brasileira, deverá ser observado pelo empregador ao organizar seu empreendimento, pois deve preservar a saúde e a segurança do trabalhador para lhe assegurar a dignidade humana. Ingo Wolfgang Sarlet leciona também sobre agressão à dignidade humana, e o que ela não é:

O que se percebe, em última análise, é que onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde não houver limitação do poder, enfim, onde a liberdade e a autonomia, a igualdade (em direitos e dignidade) e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana e esta (a pessoa), por sua vez, poderá não passar de mero objeto de arbítrio e injustiças. Tudo, portanto, converge no sentido de que também para a ordem jurídico-constitucional a concepção do homem-objeto (ou homem-instrumento), com todas as consequências que daí podem e devem ser extraídas, constitui justamente a antítese da noção de dignidade da pessoa, embora esta, à evidência, não possa ser, por sua vez, exclusivamente formulada no sentido negativo (da exclusão de atos degradantes e desumanos), já que assim se estaria a restringir demasiadamente o âmbito de proteção da dignidade.⁶

Recentemente tem havido tal exasperação de posições antagônicas no Brasil que falar em Dignidade da Pessoa Humana, da mesma forma que falar em Direitos Humanos, soa para alguns incautos como comunismo ou socialismo. Alguns cidadãos pensam que garantir dignidade no trabalho tem como decorrência agredir o sistema capitalista, ferir direito de propriedade, distribuir renda de modo impróprio ou indevido. Infelizmente, mesmo no plano acadêmico, é hoje importante lembrar que a ideia de dignidade do ser humano nas relações de trabalho é consagrada pela Igreja Católica pelo menos desde 1891, com a Encíclica *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII, como se infere:

Quanto aos ricos e aos patrões, não devem tratar o operário como escravo, mas respeitar nele a dignidade do homem, realçada ainda pela do Cristão. O trabalho do corpo, pelo testemunho comum da razão e da filosofia cristã, longe de ser um objecto de vergonha, honra o homem, porque lhe fornece um nobre meio de sustentar a sua vida. O que é vergonhoso e desumano é usar dos homens como de vis instrumentos

⁵ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010. p. 70.

⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010. p. 67-68.

de lucro, e não os estimar senão na proporção do vigor dos seus braços. O cristianismo, além disso, prescreve que se tenham em consideração os interesses espirituais do operário e o bem da sua alma. Aos patrões compete velar para que a isto seja dada plena satisfação, para que o operário não seja entregue à sedução e às solicitações corruptoras, que nada venha enfraquecer o espírito de família nem os hábitos de economia. Proíbe também aos patrões que imponham aos seus subordinados um trabalho superior às suas forças ou em desarmonia com a sua idade ou o seu sexo.⁷

Ora, as palavras do Papa Leão XIII são claras: é vergonhoso para os patrões usar do trabalhador como vil instrumento de lucro, sem lhe respeitar a dignidade humana. Não são palavras de lideranças comunistas ou socialistas. São palavras de um Papa que pontificou no século XIX!

O conceito de dignidade humana e sua antítese deverão ser considerados no momento da avaliação da conduta do empregador na gestão de seu pessoal e na organização do seu empreendimento. Caso a conduta patronal acarrete objetificação do ser humano, revele desigualdade, arbítrio ou desrespeito pela integridade física e moral do trabalhador haverá agressão à sua dignidade enquanto ser humano. Se o empregador usa seu empregado como vil instrumento de lucro há agressão à dignidade da pessoa humana. Importante então que o Direito do Trabalho seja instrumento de realização da dignidade humana, o que poderá se dar por meio da efetivação dos direitos sociais e da preservação da vida e integridade física do trabalhador no âmbito da prestação laborativa.⁸

Sob tais influências a Constituição da República erigiu a Dignidade da Pessoa Humana a fundamento da República, o que deve ser compreendido com exatidão em termos jurídicos, sendo que seus contornos devem ser aplicados imediatamente às relações de trabalho e emprego. O *status* de valor fundamental da República confere à Dignidade da Pessoa Humana um caráter especial no ordenamento jurídico. A topografia constitucional do valor Dignidade da Pessoa Humana, inserido que foi o princípio no artigo 1º da Constituição da República e consequentemente no seu Título I, lhe confere conteúdo normativo capaz de influenciar todo o restante do Texto Constitucional e, obviamente, a legislação infraconstitucional no Brasil.

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana exerce no ordenamento jurídico pátrio papéis diversos, aos quais correspondem as noções de eficácia direta, interpretativa e negativa.⁹ O valor Dignidade da Pessoa Humana é fonte direta de direitos e deveres, do que decorre sua eficácia direta, devendo a regra constitucional do inciso III do artigo 1º ser aplicada no âmbito

⁷ Papa Leão XIII. **Carta Encíclica Rerum Novarum**. Disponível em http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html.

⁸ Sobre o tema é sempre importante consultar DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e Direitos Fundamentais: Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr., 2017.

⁹ BARROSO, Luís Roberto. **O Novo Direito Constitucional Brasileiro: contribuições para a construção teórica e prática da jurisdição constitucional no Brasil**. Belo Horizonte: Fórum, 2013.

das relações capital-trabalho sem necessidade de mediação pela regra infraconstitucional. Essa primeira perspectiva é relevante para o presente estudo, pois independentemente de regras infraconstitucionais está o empregador obrigado a preservar a dignidade do cidadão trabalhador no que concerne ao meio ambiente de trabalho. A norma constitucional do inciso III do artigo 1º é suficiente a gerar direitos e obrigações referentes à preservação da vida e da saúde do trabalhador no âmbito de sua prestação laborativa. A Dignidade da Pessoa Humana tem por função, também, possibilitar a melhor interpretação das normas jurídicas constitucionais e infraconstitucionais, do que decorre sua eficácia interpretativa. A Dignidade da Pessoa Humana tem por função, ainda, esterilizar normas jurídicas infraconstitucionais que se mostrem em desconformidade com seus fundamentos elementares, do que decorre sua eficácia negativa. Ambas as perspectivas interpretativas serão importantes no momento da revelação de sentidos e aplicação dos conteúdos da Lei 13.467/2017 e da MP 808/2017, que instituíram a Reforma Trabalhista, o que será analisado adiante.

A compreensão e efetivação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é um dos fatores que possibilita, de fato e no cotidiano das pessoas, a concretização dos direitos fundamentais fixados no Título I da Constituição da República. Eis as lições de Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, na obra “A Reforma Trabalhista no Brasil”, sobre os direitos fundamentais da pessoa humana e direitos trabalhistas:

Os direitos fundamentais da pessoa humana dizem respeito àqueles que são inerentes ao universo de sua personalidade e de seu patrimônio moral, ao lado daqueles que são imprescindíveis para garantir um patamar civilizatório mínimo inerente à centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica. Trata-se, por exemplo, dos direitos individuais e coletivos elencados no Capítulo I (“Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos”) do Título I, a par dos direitos individuais e sociais elencados no Capítulo II (“Dos Direitos Sociais”) do mesmo Título I.

Note-se que a Constituição de 1988 tem o zelo de explicar o caráter de essencialidade que emana desses direitos fundamentais da pessoa humana ao estatuir, em seu art. 60, parágrafo 4º, IV, que não será objeto de deliberação a proposta de emenda constitucional tendente a abolir: “IV – os direitos e garantias individuais”.

Essa norma constitucional de vedação explícita ao Poder Legislativo Reformador (e também, é óbvio, ao Poder Legislativo Ordinário) protege os direitos e garantias fundamentais, isto é, aqueles direitos e garantias que sejam de titularidade de pessoas humanas, como sói ocorrer com os direitos individuais e sociais trabalhistas. Conforme se sabe, os direitos trabalhistas são, antes de tudo, direitos individuais, direitos da pessoa humana do trabalhador, em particular se este estiver inserido em uma relação de emprego e/ou relação sociojurídica equiparada; em seu conjunto, entretanto, os direitos individuais trabalhistas tornam-se também direitos sociais e/ou direitos coletivos – tal como acontece, a propósito, com diversos direitos individuais arrolados no Capítulo I do Título II da Constituição da República.¹⁰

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr., 2017. p. 33.

É possível, portanto, perceber correlação direta entre o Direito do Trabalho e a realização plena dos direitos fundamentais da pessoa humana. O Direito do Trabalho deve se afirmar sempre como instrumento de redução, ainda que tímida, das desigualdades sociais inerentes ao capitalismo. Deve garantir a todos os cidadãos trabalhadores um patamar civilizatório que signifique substrato material e de existência para que cada um possa, em suas relações diversas, realizar seus direitos fundamentais. Ainda em perspectiva justralhista as lições de Cleber Lúcio de Almeida e Wânia Guimarães Rabelo de Almeida sobre a proeminência do princípio da Dignidade da Pessoa Humana em relação a outros princípios, também fundamentais:

Note-se que, ao lado de incluir a livre iniciativa entre os fundamentos da República (art. 1º, IV) e de considerar a propriedade privada um dos princípios da ordem econômica (art. 170, II), a Constituição atribui função social à propriedade (art. 170, III) e, expressamente, a vincula ao cumprimento das normas que regulam as relações de trabalho e ao favorecimento do bem-estar dos trabalhadores (art. 186, III e IV), em uma clara demonstração de que, embora tenha sido consagrado o modo de produção capitalista, a dimensão econômica da relação de emprego não se sobrepõe à sua dimensão humana, o que é explicado pelo projeto, bem delineado no art. 3º, I, III e IV, também da Constituição, de *transformação da sociedade*, no sentido de uma sociedade livre, justa e solidária e comprometida com a erradicação da pobreza e da marginalização, redução das desigualdades sociais e promoção do bem de todos.¹¹

A República Federativa do Brasil escolheu, em 1988, consagrar a Dignidade da Pessoa Humana como um de seus fundamentos. De tal escolha, inafastável mesmo em períodos excepcionais como o atual, decorrem efeitos diversos, que aqui serão destacados em perspectiva justralhista, particularmente no que concerne ao direito ao meio ambiente de trabalho protegido.

O conceito doravante adotado neste estudo para Dignidade da Pessoa Humana nas relações de trabalho é o seguinte: trata-se de qualidade do ser humano que trabalha e que em sua relação cotidiana com o contratante deve se ver protegido contra atos de cunho degradante, não podendo ser objetificado para a reprodução do capital, devendo ser respeitado em todos os aspectos da sua vida, com garantias à sua integridade física e psicológica, com possibilidade plena de exercer seus direitos fundamentais e trabalhistas, o que se exige não só do contratante mas também do Estado.

A compreensão da Dignidade da Pessoa Humana no contexto das relações de trabalho permite identificar situações fáticas, decorrentes da lei ou do contrato, em que há agressão ao princípio constitucional em questão. Para o presente estudo cinco são, em síntese, os critérios

¹¹ ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: a constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr., 2017. p. 157.

que permitem identificar respeito ou agressão à dignidade da pessoa humana no que concerne ao meio ambiente de prestação laborativa. São eles: a) vedação a atos de cunho degradante; b) garantia de condições existenciais mínimas; c) vedação à objetificação do trabalhador; d) respeito pela vida e integridade, física e psicológica; e) reconhecimento e preservação de direitos fundamentais. Caso o empregador inobserve qualquer um dos critérios de identificação fática da dignidade da pessoa humana deve haver punição e mudança em sua estruturação produtiva. Tal inobservância cotidiana é infelizmente muito comum, como se pode inferir, exemplificativamente, da jurisprudência trabalhista, tema analisado adiante.

3 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA EM DECISÕES DO TRT DA 3ª REGIÃO EM 2017

A análise da jurisprudência regional trabalhista da 3ª Região relativa ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana tem por propósito aferir como se dá, na prática cotidiana, a aplicação da norma constitucional do inciso III do artigo 1º da Constituição da República nos processos judiciais trabalhistas. Especificamente, para o presente estudo, será relevante compreender como se dá a aplicação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana em temas relativos ao meio ambiente de trabalho. Importante destacar que a “influência” imediata da pesquisa empírica foi a admoestação feita doutrinariamente por ministro do Tribunal Superior do Trabalho no sentido da contraindicação da utilização cotidiana da referida norma por juízes do trabalho:

Nesse sentido, em que pese o princípio da dignidade da pessoa humana ser dos mais importantes e relevantes, possui baixa densidade normativa, uma vez que apenas enunciado como fundamento da República Federativa do Brasil (CF, art. 1º, III), sem maiores detalhamentos. Por sua vez e em contraste, o princípio da inalterabilidade contratual possui alta densidade normativa, na medida em que, insculpido no art. 462 da CLT, goza de claros parâmetros, positivados no dispositivo que o alberga, tornando clara e segura a sua aplicação às mais diversas situações conflituosas.¹²

A indicação do autor é clara: o princípio da dignidade da pessoa humana é importante, mas não tem caráter normativo suficiente à sua aplicação direta e imediata nas relações empregatícias em geral. E segue o autor, em sua síntese do texto aqui destacado:

b) Princípio da Dignidade da Pessoa Humana – pelo simples fato de ‘ser’ humano, a pessoa merece todo o respeito, independentemente de sua origem, raça, sexo, idade, estado civil ou condição social e econômica; encontra-se apenas enunciado na Carta

¹² MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. “Os pilares do Direito do Trabalho – Princípios e sua Densidade Normativa” **Revista LTr**. vol. 76, n. 07, jul 2012. p. 776.

Política de 1988 como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (CF, art. 1º, III), sem que seja definido ou se enumere seus corolários.¹³

Explica o autor em que concerne a “mínima densidade normativa” do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, trazendo um exemplo:

A mínima densidade normativa desse princípio, conjugada com sua máxima relevância existencial, faz com que possa embasar imposição judicial concreta, mas em casos excepcionais e desde que adotados critérios razoáveis de fixação da imposição, como é o caso do sequestro humanitário, desde que limitado ao teto constitucional das requisições de pequeno valor...¹⁴

O objetivo aqui, então, é somente tentar perceber se na prática o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região seguiu a “sugestão/admoestação”. Os dados estatísticos analisados no âmbito do TRT da 3ª Região compreendem o período 01/01/2017 a 30/09/2017. Neste período o TRT da 3ª Região julgou 81.489 processos (2º grau de jurisdição), sendo que, destes, 5.926 tiveram no julgado a expressão “dignidade da pessoa humana”, o que corresponde a 7,27% dos processos. Dentre estes, 220 acórdãos tiveram em sua ementa a expressão “dignidade da pessoa humana” e foram aqui analisados e categorizados na expectativa de uma melhor compreensão sobre o tema. De início uma perspectiva geral com os principais temas relativos à dignidade da pessoa humana no TRT da 3ª Região em 2017 pode ser visto na Tabela 1 e no Gráfico 1.

Tabela 1 – Dignidade da Pessoa Humana – TRT 3ª Região – 01/01/2017 a 30/09/2017 – Referências na Ementa.

Tema	Referências na Ementa	Percentual
Dano Moral (Geral)	60	27,3%
Terceirização	33	15%
Assédio Moral	23	10,4%
Execução (defesa do devedor)	20	9,1%
Dispensa discriminatória	20	9,1%
Dano Moral: Acidente de Trabalho ou Doença Profissional	14	6,4%
Dano Existencial	10	4,5%
Aposentadoria por invalidez. Previdência. ACT, CCT.	06	2,7%
Cotas para deficientes	05	2,3%
Dano Moral Coletivo	05	2,3%
Limbo jurídico (alta médica INSS)	04	1,8%
Horas Extras	04	1,8%
ACT, CCT e direitos indisponíveis	04	1,8%
Outros	12	5,5%

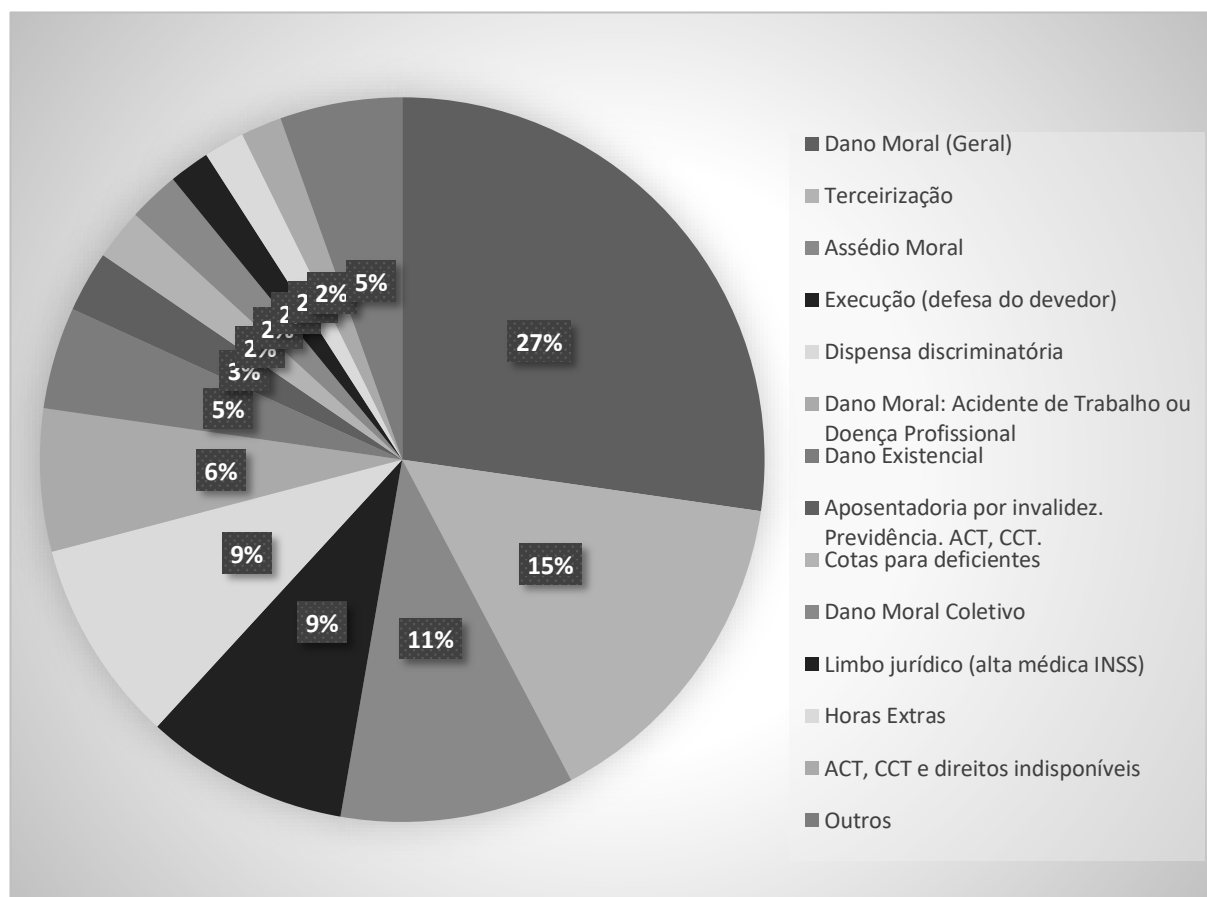
Fonte: organização do autor. Dados gerais obtidos em www.trt3.jus.br.

¹³ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. “Os pilares do Direito do Trabalho – Princípios e sua Densidade Normativa” **Revista LTr.** vol. 76, n. 07, jul 2012. p. 776.

¹⁴ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. “Os pilares do Direito do Trabalho – Princípios e sua Densidade Normativa” **Revista LTr.** vol. 76, n. 07, jul 2012. p. 776.

Quatro temas podem ser direta e concomitantemente relacionados à dignidade da pessoa humana e ao meio ambiente de trabalho: assédio moral, dano moral referente a acidentes de trabalho ou doença profissional, dano existencial e horas extras. Portanto, no que concerne às referências diretas, 23,1% dos processos que trazem na ementa o tema da dignidade da pessoa humana podem ser relacionados claramente ao meio ambiente de trabalho.

Gráfico 1 – Dignidade da Pessoa Humana – TRT 3ª Região – 01/01/2017 a 30/09/2017



Fonte: organização do autor. Dados gerais obtidos em www.trt3.jus.br.

No que se refere ao dano moral em geral na perspectiva da dignidade da pessoa humana também é possível relacionar parte de seus temas com o meio ambiente do trabalho. O dano moral, excepcionados aqui aqueles decorrentes diretamente de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, de assédio moral e os referentes à reparação do dano existencial (já considerados acima), merece destaque por sua relevância estatística e também por estar relacionado com a proteção do trabalhador no ambiente de trabalho. Das 60 ementas que versam sobre o que aqui se denominou dano moral geral 17 tratam de pedido de reparação de danos em decorrência de impossibilidade do uso do banheiro pelo trabalhador (7,7% do total da amostra). É a situação fática de maior incidência na análise empreendida. Também merecem destaque o direito à

desconexão, com 04 referências expressas em ementas, e os temas “trabalho degradante” e “imposição de metas abusivas”, com 02 referências cada. Há aqui, portanto, mais 25 referências, das 220 consideradas, ou 11,36% da amostra. Assim é possível destacar que pelo menos em 34,5% dos processos (23,1% + 11,36%) em que há a expressão dignidade da pessoa humana há relação direta com o meio ambiente de trabalho. Isso não quer significar que os demais 65,3% dos processos judiciais pesquisados (ementas) não trataram de situações concernentes ao meio ambiente de trabalho. Só significa dizer que na ementa não havia expressões que pudessem estabelecer relação direta. De qualquer modo é possível estabelecer que mais de 1/3 dos processos judiciais em cuja ementa há a expressão “dignidade da pessoa humana” há, também, relação direta com as temáticas relativas ao meio ambiente de trabalho, o que por si só é algo bastante significativo.

Para concluir a análise de propósito exemplificativo e ilustrativo alguns julgados do TRT da 3ª Região sobre dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho:

INDENIZAÇÃO. ASSÉDIO MORAL. DEGRADAÇÃO LABOROAMBIENTAL. O empregado não está obrigado a suportar tratamento ofensivo à sua dignidade. Constitui obrigação de todo empregador zelar pela higidez do meioambiente de trabalho e da integridade da personalidade moral do empregado, que coloca o seu esforço pessoal em prol do sucesso do empreendimento econômico. Assim, impõe-se concluir que, no atual estágio da civilização, não se tolera que a chefia adote atitudes desrespeitosas para com o trabalhador, especialmente quando a Constituição da República preza, com muita ênfase, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, incisos III e IV, da Constituição) e a responsabilidade objetiva do poluidor laboral (art. 225 c/c 200, VIII da Carta de 1988). Assim, a reclamada deve ser condenada a pagar indenização pelo assédio moral. (BRASIL, 2017a)

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. LIMITAÇÃO QUANTO À UTILIZAÇÃO DE BANHEIRO. A limitação quanto à utilização de banheiro extrapola o poder diretivo do empregador, pois o direito do empregado à satisfação de suas necessidades fisiológicas constitui garantia básica, insuscetível a condicionantes impostas por terceiros. Dessa forma, verifica-se a violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado na Constituição Federal, ficando configurado o dano moral, passível de reparação. (BRASIL, 2017b)

RESPONSABILIDADE CIVIL. ENFOQUE CONSTITUCIONAL. ACIDENTE DO TRABALHO. DANOS MORAIS, MATERIAIS E ESTÉTICOS. INDENIZAÇÕES DEVIDAS. A compreensão moderna da responsabilidade civil a que aludem os artigos 186 e 927, do Código Civil exige uma interpretação constitucional consentânea com os princípios da solidariedade social, da justiça distributiva e da dignidade da pessoa humana (artigos 1º, III, e 3º, I, da CF). Dessa forma, a ênfase constitucional da responsabilidade civil é a compensação do dano, ou seja, provada a lesão injusta, impõe-se a reparação, com a perda relativa da importância da prova da culpa e do nexos causal, com vistas a garantir os ideais do Direito Civil-Constitucional, os quais se centram na efetiva tutela da dignidade da pessoa humana e na concretude do princípio constitucional da solidariedade social (artigos 1º, III, e 3º, I, da CF). Assim, provada a lesão injusta a qual, no caso dos autos, se consubstanciou em dano corporal (estético) e incapacidade parcial e permanente, faz jus o reclamante às indenizações por danos materiais, morais e estéticos postuladas. (BRASIL, 2017c)

RESPONSABILIDADE CIVIL. ENFOQUE CONSTITUCIONAL. DOENÇA OCUPACIONAL. DANOS MORAIS E MATERIAIS. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A compreensão moderna da responsabilidade civil a que aludem os artigos 186 e 927 do Código Civil exige uma interpretação constitucional consentânea com os princípios da solidariedade social, da justiça distributiva e da dignidade da pessoa humana (artigos 1º, III, e 3º, I, da CF). Dessa forma, a ênfase constitucional da responsabilidade civil é a compensação do dano, ou seja, provada a lesão injusta à esfera de direitos extrapatrimoniais do indivíduo, impõe-se a reparação, com a perda relativa da importância da prova da culpa e do nexo causal, com vistas a garantir os ideais do Direito Civil-Constitucional, os quais se centram na efetiva tutela da dignidade da pessoa humana e na concretude do princípio constitucional da solidariedade social (artigos 1º, III, e 3º, I, da CF). Comprovada a lesão injusta, mostra-se devido o pagamento das indenizações por dano moral e material. (BRASIL, 2017d)

ASSÉDIO MORAL. ELEMENTOS CARACTERIZADORES. Os três elementos caracterizadores do assédio moral são: a intensidade da violência psicológica; o prolongamento no tempo e a finalidade de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado. Além disso, sabe-se que o dano moral passível de reparação é aquele causado pela subversão ilícita de valores subjetivos inerentes à pessoa humana. A Constituição Brasileira de 1988 albergou, como princípio fundamental, a valoração da dignidade da pessoa humana (foco ou centro para o qual devem convergir os demais valores). É certo, no entanto, que esses valores se mostram acolhidos por um manto de subjetividade e/ou abstração valorativa, decorrentes da própria natureza do bem protegido. Contudo, essa sensação de dor interior pode ser percebida e aferida *in re ipsa*, notadamente se nos abstrairmos do materialismo do mundo moderno, realizando uma inflexão moral na centralidade do homem (ser humano) como razão existencial. Nesta toada, atos ilícitos, que tratem a pessoa como objeto (coisa), renegando a condição humana, são, em tese, passíveis de recomposição. E essa reparação, embora não devesse ter essa característica, dada a impossibilidade de se restabelecer as pessoas envolvidas ao status quo ante, o que seria o ideal para esse tipo de ofensa, se torna o caminho a ser trilhado. Assim, a "indenização" por dano moral, decorrente do contrato de trabalho, pressupõe a prática de ato ilícito ou o erro de conduta do empregador ou de preposto, o nexo de causalidade entre a conduta anti jurídica e o dano, cumprindo ao Julgador examinar a presença concomitante desses pressupostos fático-jurídicos para, a partir da demonstração inequívoca, especialmente do primeiro e último desses elementos mencionados, porquanto, relativamente ao dano, esse se caracteriza *in re ipsa* (através do próprio evento, ou seja, da ofensa perpetrada à dignidade da pessoa humana) determinar a recomposição dos danos. (BRASIL, 2017e)

Percebe-se, diante do exposto, estrita correlação entre dignidade da pessoa humana e meio ambiente de trabalho, vez que obviamente o empregado não se despe de sua condição de cidadão ao se inserir no estabelecimento empresarial. Sendo assim, o empregado traz para seu contrato de trabalho, de modo imperativo, automático e indisponível, a norma do inciso III do artigo 1º da Constituição da República, razão pela qual deve seu empregador respeitá-lo enquanto cidadão, sem realizar ou permitir tratamento degradante ou sua objetificação. Assim, cabe ao contratante da prestação laborativa garantir condições existenciais mínimas para o trabalhador, bem como respeitar sua vida e integridade, física e psicológica, com a integral preservação de seus direitos fundamentais.

Felizmente é possível também compreender que a normatividade do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana vem sendo considerada pelo TRT da 3ª Região como deve ser, ou seja, com a aplicação direta e imediata do disposto no inciso III do artigo 1º da Constituição da República, sem a necessidade da mediação da norma infraconstitucional e até mesmo independentemente desta. A admoestação/sugestão doutrinária acima destacada não prevalece em milhares de acórdãos do TRT da 3ª Região no ano de 2017, com destaque, aqui, para as situações que também envolvem o meio ambiente de trabalho.

Ocorre, entretanto, que tal aplicação direta da norma constitucional fundada em princípio não agrada aos atuais detentores do poder político e econômico no Brasil, o que também favoreceu a edição da Lei 13.467/2017, como será visto adiante.

4 AGRESSÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA REFORMA TRABALHISTA: aspectos relacionados ao meio ambiente de trabalho

A Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017 e MP 808/2017, é fruto da ruptura democrática havida no Brasil em 2016 e tem como sua patrocinadora a elite empresarial brasileira, capitaneada pela CNI, que tem como seus prepostos deputados federais e senadores, dentre tantos outros ocupantes dos demais Poderes da República. Tem também sustentação em doutrina conservadora, liberal, que não compreende a centralidade do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana na ordem jurídica brasileira. O resultado não poderia ter sido pior. A análise, aqui, será restrita às novas regras jurídicas decorrentes da Reforma Trabalhista que poderão, direta ou indiretamente, afetar a dignidade humana do trabalhador no que concerne à preservação de sua saúde e integridade no ambiente de trabalho.

De início é importante reafirmar o conceito anteriormente apresentado, para fins da análise empreendida nesse artigo, sobre a Dignidade da Pessoa Humana nas relações capital-trabalho: qualidade do ser humano que trabalha e que em sua relação cotidiana com o contratante deve se ver protegido contra atos de cunho degradante, não podendo ser objetificado para a reprodução do capital, devendo ser respeitado em todos os aspectos da sua vida, com garantias à sua integridade física e psicológica no trabalho, com possibilidade plena de exercer seus direitos fundamentais e trabalhistas, o que se exige não só do contratante mas também do Estado.

Para o presente estudo cinco são os critérios que permitem identificar respeito ou agressão à dignidade da pessoa humana, vistos agora em relação à atuação do Estado enquanto responsável pela “Reforma Trabalhista”. São eles: a) vedação a atos de cunho degradante; b)

garantia de condições existenciais mínimas; c) vedação à objetificação do trabalhador; d) respeito pela vida e integridade, física e psicológica; e) reconhecimento e preservação de direitos fundamentais.

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana terá dupla função: de interpretação e esterilização das normas jurídicas fixadas pela Lei 13.467/2017, observados também os termos da Medida Provisória 808 de 14 de novembro de 2017. Com relação à eficácia negativa do princípio em questão não há dúvida de que se a regra legal celetista está em confronto com a Constituição da República o fenômeno jurídico é o da inconstitucionalidade. Mas é possível compreender que algumas regras da CLT reformada não são inconstitucionais, podendo ser interpretadas desde que em conformidade com a Constituição da República. Sobre as técnicas de interpretação conforme a Constituição as lições de Luís Roberto Barroso:

A interpretação conforme a Constituição pode ser apreciada como um princípio de interpretação e como uma técnica de controle de constitucionalidade. Como princípio de interpretação, decorre ele da confluência de dois princípios anteriores: o da supremacia da Constituição e o da presunção de constitucionalidade. Com base na interpretação conforme a Constituição, o aplicador da norma infraconstitucional, entre mais de uma interpretação possível, deverá buscar aquela que a compatibilize com a Constituição, ainda que não seja a que mais obviamente decorra do seu texto. Como técnica de controle de constitucionalidade, a interpretação conforme a Constituição consiste na expressa exclusão de uma determinada interpretação da norma, uma ação “corretiva” que importa em declaração de inconstitucionalidade sem redução de texto. Em qualquer de suas aplicações, o princípio tem por limite as possibilidades semânticas do texto, para que o intérprete não se converta indevidamente em um legislador positivo.¹⁵

A análise da regra celetista reformada deverá considerar o princípio da interpretação conforme a Constituição como técnica de interpretação, optando o intérprete pelo resultado que melhor se compatibilize com a Constituição da República, por suas regras e princípios. Deve a análise da regra celetista considerar também o princípio da interpretação conforme a Constituição como técnica de controle de constitucionalidade, pois é necessário excluir resultado interpretativo contrário à Constituição e afirmar resultado interpretativo conforme a Constituição. A observância ao princípio da interpretação conforme a Constituição permitirá ao intérprete preservar a essência do Direito do Trabalho enquanto ramo jurídico protetivo do cidadão trabalhador, ainda que não tenha sido necessariamente essa a pretensão do legislador ordinário. O presente artigo traz apenas a indicação preliminar da violação potencial da dignidade da pessoa humana em relação ao meio ambiente do trabalho em decorrência da

¹⁵ BARROSO, Luís Roberto. **O Novo Direito Constitucional Brasileiro**: contribuições para a construção teórica e prática da jurisdição constitucional no Brasil. Belo Horizonte: Fórum, 2013. p. 167.

Reforma Trabalhista, conforme tabela abaixo, restrita aos temas de Direito Individual do Trabalho:

Tabela 2 – Dignidade da Pessoa Humana na “Reforma Trabalhista” e Meio Ambiente do Trabalho. Direito Individual do Trabalho

TEMA	LEI 13.467/2017 E MP 808/2017. CLT.	DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA
Banco de horas individual	Art. 59, parágrafo 5º.	Vedação à objetificação. Reconhecimento de direitos fundamentais.
12 x 36 sem intervalo	Art. 59-A.	Respeito à vida e integridade, física e psicológica. Reconhecimento de direitos fundamentais.
Limite de jornada no teletrabalho	Art. 62, III.	Respeito à vida e integridade, física e psicológica. Reconhecimento de direitos fundamentais.
Pagamento parcial de intervalo suprimido	Art. 71, parágrafo 4º.	Vedação à objetificação. Respeito à vida e integridade, física e psicológica. Reconhecimento de direitos fundamentais.
Gestante em ambiente insalubre. Ato “voluntário”	Art. 394-A	Vedação à objetificação. Respeito à vida e integridade, física e psicológica. Reconhecimento de direitos fundamentais.
Trabalho intermitente	Art. 443, parágrafo 3º.	Vedação à objetificação. Garantia de condições existenciais mínimas. Reconhecimento de direitos fundamentais.
Livre negociação individual	Art. 444, parágrafo único.	Reconhecimento de direitos fundamentais.
Direito de Imagem	Art. 456-A.	Vedação à objetificação. Reconhecimento de direitos fundamentais.

Fonte: Grupo de Estudos de Direito do Trabalho da UFOP.

Há, nos exemplos citados, ampliação em tese das situações fáticas de agressão à dignidade do empregado no meio ambiente de trabalho. Obviamente que as agressões em concreto somente serão passíveis de constatação, quantificação, classificação e análise detida após algum tempo, quando será possível até mesmo estabelecer análise comparativa entre o *antes* e o *depois* da Reforma Trabalhista. Por enquanto resta buscar uma melhor interpretação do conteúdo normativo da Lei 13.467/2017 e da MP 808/2017 na expectativa de minorar seus efeitos nocivos ao trabalhador.

Por fim, importante lembrar que a luta pela democracia real e não apenas formal merece continuar. Não há outro caminho que leve o povo ao poder. Como falou Guimarães Rosa, “o correr da vida embrulha tudo. A vida é assim: esquentada e esfria, aperta e daí afrouxa, sossega e depois desinquieta, o que ela quer da gente é coragem”. Nada é permanente. Tudo flui. O cipó de aroeira voltará no lombo de quem mandou dar, como lembra o poeta compositor Geraldo Vandré em sua música “Aroeira”, mais atual do que nunca. Quem viver, verá. Quem puder, resistirá, ainda que no âmbito da interpretação jurídica da “Reforma Trabalhista”.

5 CONCLUSÃO

Dignidade da Pessoa Humana é qualidade do ser humano que trabalha e que em sua relação cotidiana com o contratante deve se ver protegido contra atos de cunho degradante, não podendo ser objetificado para a reprodução do capital, devendo ser respeitado em todos os aspectos da sua vida, com garantias à sua integridade física e psicológica, com possibilidade plena de exercer seus direitos fundamentais e trabalhistas, o que se exige não só do contratante mas também do Estado. A compreensão da Dignidade da Pessoa Humana no contexto das relações de trabalho permite identificar situações fáticas, decorrentes da lei ou do contrato, em que há agressão ao princípio constitucional em questão. Caso o empregador inobserve qualquer um dos critérios de identificação fática da dignidade da pessoa humana deve haver punição e mudança em sua estruturação produtiva.

Há estrita correlação entre dignidade da pessoa humana e meio ambiente de trabalho, vez que obviamente o empregado não se despe de sua condição de cidadão ao se inserir no estabelecimento empresarial. Sendo assim, o empregado traz para seu contrato de trabalho, de modo imperativo, automático e indisponível, a norma do inciso III do artigo 1º da Constituição da República, razão pela qual deve seu empregador respeitá-lo enquanto cidadão, sem realizar ou permitir tratamento degradante ou sua objetificação. Assim, cabe ao contratante da prestação laborativa garantir condições existenciais mínimas para o trabalhador, bem como respeitar sua vida e integridade, física e psicológica, com a integral preservação de seus direitos fundamentais.

A Reforma Trabalhista, não obstante possa ter entre seus idealizadores defensores da inaplicabilidade do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, não tem o condão de revogar a Constituição da República, obviamente. Assim, caberá ao intérprete da norma celetista reformada, que sempre será também um intérprete da Constituição, esterilizar conteúdos contrários a ela e interpretar em conformidade aqueles que não são inconstitucionais. Por enquanto resta buscar uma melhor interpretação do conteúdo normativo da Lei 13.467/2017 e da Medida Provisória 808/2017 na expectativa de minorar seus efeitos nocivos ao trabalhador, principalmente em temas relacionados à Dignidade da Pessoa Humana e ao meio ambiente de trabalho.

6 REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição**: a constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil. São Paulo: LTr., 2017. p. 157.

BARROSO, Luís Roberto. **O Novo Direito Constitucional Brasileiro**: contribuições para a construção teórica e prática da jurisdição constitucional no Brasil. Belo Horizonte: Fórum, 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. PJe: 0010336-11.2015.5.03.0008 (RO); Disponibilização **DEJT**: 06/09/2017; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Relator: Adriana Goulart de Sena Orsini, disponível em www.trt3.jus.br, consulta em 18/11/2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. PJe: 0010834-19.2015.5.03.0005 (RO); Disponibilização **DEJT**: 25/05/2017; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator: Sercio da Silva Pecanha, disponível em www.trt3.jus.br, consulta em 18/11/2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. PJe: 0010293-03.2015.5.03.0064 (RO); Disponibilização **DEJT**: 28/09/2017; Órgão Julgador: Setima Turma; Redator: Fernando Luiz G.Rios Neto, disponível em www.trt3.jus.br, consulta em 18/11/2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. PJe: 0011177-74.2015.5.03.0147 (RO); Disponibilização **DEJT**: 27/04/2017; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator: Convocado Marcio Toledo Goncalves, disponível em www.trt3.jus.br, consulta em 18/11/2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. TRT da 3ª Região; PJe: 0011952-61.2015.5.03.0027 (RO); Disponibilização: 06/09/2017, **DEJT/TRT3/Cad.Jud**, Página 412; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Luiz Otavio Linhares Renault, disponível em www.trt3.jus.br, consulta em 18/11/2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr., 2017. p. 33.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e Direitos Fundamentais**: Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr., 2017.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. “Os pilares do Direito do Trabalho – Princípios e sua Densidade Normativa” **Revista LTr.** vol. 76, n. 07, jul 2012. p. 776.

Papa Leão XIII. **Carta Encíclica Rerum Novarum**. Disponível em http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010. p. 67-68.