

O CUMPRIMENTO DA FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO NO TOCANTE AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Leda Maria Messias da Silva*

RESUMO

O presente trabalho, partindo do conceito de meio ambiente do trabalho, trata a respeito do cumprimento do Princípio da Função Social do Contrato no meio ambiente do trabalho. O ambiente de trabalho deverá ser sadio, equilibrado, decente a fim de que o trabalhador possa executar o seu trabalho, com eficácia e produtividade, preservando sua dignidade, com o auxílio de todos os envolvidos no processo, empregado, empregador e inclusive o Estado, no papel de promotor de políticas públicas. Ao final, apresenta propostas para as questões que envolvem o meio ambiente do trabalho e a função social do contrato de trabalho, concluindo que o Princípio de Proteção é fundamental para que haja a consecução deste objetivo.

PALAVRAS-CHAVES

FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO; DIGNIDADE E PROTEÇÃO; MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.

ABSTRAT

The following essay, aiming the work environment, deals with the achievement of Social Function Principal Contract in the work environment. The work environment must be healthy, balanced, decent so that the worker may execute his/her activities efficiently and well, preserving his/her dignity being helped by everyone in the process: employer, employee and also the state in the role of promoter of public policies. In the end, presents proposals that help in the work place and the social function of the work

* Mestre e Doutora em Direito das Relações Sociais, Sub-área de Direito do Trabalho, pela PUC-SP; coordenadora e professora do curso de Graduação em Direito do Centro Universitário de Maringá e profa. do Mestrado em Ciências Jurídicas do Centro Universitário de Maringá; membro do Instituto dos Advogados Brasileiros (IAB) e da Sociedade Brasileira de Bioética; ex-professora da Universidade Cândido Mendes, no Rio de Janeiro. Pertence, ainda, ao Comitê Permanente de Ética em Pesquisa do Cesumar (Copec).

contract, concluding that the Principle of Protection is essential to create the construction this aim.

KEYWORDS

SOCIAL FUNCTION OF CONTRACT; DIGNITY AND PROTECTION; WORK ENVIRONMENT

1.

INTRODUÇÃO

No Brasil, ainda se discute a flexibilização das leis trabalhistas, como objeto de uma futura e ampla Reforma Trabalhista, a qual, estabeleceria que os Sindicatos como detentores do poder de representação coletiva, negociariam em prol dos empregados, mesmo as garantias mínimas concedidas ao trabalhador na CLT. No entanto, não é necessária uma análise mais acurada, para supor que esta reforma já foi estabelecida, de maneira bastante ampla, por meio de Institutos como a Terceirização, o Cooperativismo de Trabalho, a Jornada a Tempo Parcial, o Banco de Horas, a redução de salário e a redução de salário e jornada, mediante Acordo ou Convenção Coletiva, dentre outros casos de flexibilização.

Recentemente, o que mais gerou polêmica, neste contexto, foi a Emenda n. 3¹, a qual proibia a intervenção de fiscais, mesmo em havendo possível irregularidade na contratação da mão-de-obra, por parte de uma tomadora de serviços. E, inclusive, a francesa Annie Thébaud-Mony², tratando da saúde do trabalhador no ambiente de trabalho, escreveu o livro “Travailler peut nuire gravement à votre santé”(“O trabalho pode fazer muito mal à sua saúde”), onde revela que a terceirização foi um dos grandes fatores das más condições do ambiente de trabalho, diante da precarização das mesmas relações, levando muitas vezes o trabalhador a adoecer em decorrência deste.

Outras situações de precariedade, por exemplo, casos de trabalho penoso nas lavouras de cana-de-açúcar, como os cortadores de cana, os quais noticia a reportagem da Folha de São Paulo, datada de 3/5/2007, teriam vida útil de trabalho, de apenas

¹ Incluída pelos parlamentares na lei que criou a Super-Receita, a emenda proíbe o auditor fiscal de multar empresas que contratam profissionais que constituíram uma empresa para prestar serviços. A emenda foi vetada pelo Presidente Luiz Inácio Lula da Silva.

² MONY-THÉBAUD, Annie. **Travailler peut nuire gravement à votre santé**. Paris: Editions la Découverte, 2007.

12(doze) anos, “parecida com a do escravo no final da escravidão no Brasil”³. Outrossim, o ambiente onde o trabalhador passa a maior parte de sua vida útil, sabe-se, muitas vezes, passa a ser um pesadelo na vida do trabalhador, pois neste ambiente pode sofrer verdadeiras torturas psicológicas, em decorrência do comportamento inadequado, ora do empregador, de um preposto ou mesmo de um colega de trabalho e até de um subordinado. O assunto é tão sério, que no aspecto psíquico, por exemplo, a degradação do ambiente pode, muitas vezes, levar ao suicídio, como não raro se ouve falar, nos casos de empregados que sofrem assédio moral no ambiente de trabalho, e que em situações mais críticas perdem o interesse não só pelo trabalho, mas pela vida.

Uma reportagem veiculada na Folha de São Paulo, na data de 18/7/2007⁴, informa que houve no Grupo Francês Peugeot, o registro de seis suicídios neste ano; houve cinco trabalhadores que trabalhavam em uma mesma unidade da montadora europeia, e dois dos quais se suicidaram no interior da mesma. Até o momento, ainda estão em curso as investigações, mas o Sindicato CGT, já pediu que um dos últimos suicídios seja qualificado como acidente de trabalho, bem como propôs medidas para a melhora da saúde dos trabalhadores.

As medidas visam a adotar um plano de emergência para a saúde dos trabalhadores, com pausas de dez minutos por hora de trabalho, controle ambulatorial das queixas psicológicas, fim imediato das pressões sobre os doentes, “que assumem a forma de convocações ou o envio de cartas da direção por “absenteísmo pessoal incompatível com a organização industrial” – A CGT teria reunido 150 delas -, assim como telefonemas e visitas indesejadas às residências”. Portanto, é necessário de fato, investigar quando acontecem suicídios no ambiente de trabalho, pois podem estar relacionados com a qualidade do ambiente de trabalho, envolvendo questões pertinentes a competitividade em busca do máximo de rentabilidade, assédio moral, dentre outras. Quando o motivo do suicídio está relacionado ao meio ambiente do trabalho, com certeza esta motivação inicia-se bem antes, pelo que, é importante o monitoramento do meio ambiente do trabalho, a fim de averiguar o grau de satisfação dos empregados, bem como, se existe algum fator relacionado ao trabalho, contribuindo para uma atitude drástica, como o suicídio. Normalmente, o trabalhador comprometido em sua saúde, por

³ TOLEDO, Marcelo;PAULA, Jucimara de;JÚNIOR, Jorge Soufen.Bóia-fria ganha bem, diz usineiro. Produtores de cana rechaçam comparação com escravidão e dizem que remuneração está acima da média. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 3/5/2007, Dinheiro, B 13.

⁴ BRAFMAN, Nathalie. Grupo Peugeot na França Registra 6 Suicídios Neste Ano. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 18.07.07, Dinheiro, B8.

fatores negativos no ambiente do trabalho, diminui gradativamente a sua produtividade, apresentando sintomas de depressão.

Portanto, ambiente de trabalho deve ser sadio, tanto no aspecto físico (segurança no trabalho, de um modo geral, condições adequadas sob o ponto de vista ergonômico, uso de Equipamentos de Proteção Individual, etc.), quanto químico (produtos químicos de um modo geral, poeiras, que, inclusive, podem gerar diversas doenças), biológico (fungos e bactérias) e psíquico (ambiente onde as diferenças são respeitadas, onde o assédio moral não seja uma prática, não haja discriminação, enfim, psicologicamente adequado).

2.

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

A Lei da Política Nacional de Meio Ambiente, Lei n. 6.938/91, declara 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”.

O artigo 225 da Constituição Federal, por sua vez, prescreve que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.

Sandro Nahmias Melo, conclui que o Legislador Constituinte, inclui no art.225 o meio ambiente do trabalho, citando, ainda, para corroborar esta assertiva, o art.200 da Constituição, onde, em seu inciso VIII, ao declarar a competência do Sistema Único de Saúde, aduz que lhe compete nos termos da lei “colaborar com a proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”⁵.

Raimundo Simão de Melo⁶, destaca que o direito ambiental tem como objeto tutelar a vida saudável e o classifica da seguinte forma:

O meio ambiente natural diz respeito ao solo, à água, ao ar, à flora e à fauna; o artificial, ao espaço urbano construído; o cultural, à formação e cultura de um povo, atingindo a pessoa humana de forma indireta. O meio ambiente do trabalho, diferentemente, está relacionado de forma

⁵ MELO, Sandro Nahmais. **Meio Ambiente do Trabalho: Direito Fundamental**. São Paulo: LTr, 2001, p. 37.

⁶MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, perda de uma chance**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 24.

direta e imediata com o ser humano trabalhador no seu dia-a-dia, na atividade laboral que exerce em proveito de outrem.

Pode-se concluir, que o meio ambiente do trabalho está contido no meio ambiente geral, o qual, na esfera trabalhista, e, especialmente, do contrato de trabalho deve-se compreender como meio ambiente do trabalho não só o local onde o trabalhador presta o seu serviço, mas também como parte do meio ambiente do trabalho, todos os fatores internos ou externos que possam interagir com o trabalho e influenciar de alguma forma esse meio ambiente, contribuindo para o seu equilíbrio ou desequilíbrio.

Deve-se compreender como meio ambiente equilibrado, aquele, no qual o contrato de trabalho proporcione um emprego decente.

A proteção ao meio ambiente de trabalho é perfeitamente justificável para evitar este desequilíbrio, pois é aí que o trabalhador emprega a maior parte de sua vida, abrindo mão do convívio com a família, e, o que nunca é demais repetir, o homem não é mera peça de um processo de produção, mas é um ser que tem sentimentos, tem sua história de vida e deve ter protegida a sua integridade física e psíquica neste ambiente de trabalho.

Acerca da proteção do ambiente de trabalho, e, em consequência, do trabalhador no tocante à sua integridade física, menciona Sandro Nahmias Melo, que certos empregadores muitas vezes preferem pagar adicional de insalubridade ou periculosidade por uma questão de economia, do que melhorar as condições do ambiente de trabalho de seus empregados, cita ainda, as péssimas condições de trabalho forçado e trabalho infantil, todos a contribuir para um ambiente de trabalho totalmente desequilibrado⁷.

Na verdade, o meio ambiente de trabalho saudável, diminui o risco de acidentes e, em consequência, o empregador reduz o seu custo com o empregado, que trabalha mais motivado, faltando menos ao trabalho para consultar médicos, além do que, a empresa é considerada socialmente responsável, o que repercute em seu nome, em sua marca.

Informações expostas no Jornal “O Estado do Paraná”⁸, dão conta que um estudo realizado pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento para a América

⁷ MELO, Sandro Nahmais. **Meio Ambiente do Trabalho: Direito Fundamental**. São Paulo: LTr, 2001, p. 86.

⁸ **Acidentes de trabalho. Prejuízos sem fim**. O Estado do Paraná, Paraná, Mais Saúde, terça-feira, 24 de julho de 2007, p. 6.

Latina, aponta que cerca de 10% do PIB (Produto Interno Bruto) é perdido por causa dos acidentes de trabalho.

Portanto, o empregador só tem a ganhar, ou seja, proporcionar um meio ambiente de trabalho, em condições de decência, só pode beneficiar todos: empregado, empregador e sociedade, devendo o empregador zelar pelo meio ambiente do trabalho, em todos os seus aspectos, ou seja, químico, físico, biológico ou psíquico.

3.

EMPREGO DECENTE

Raimundo Simão de Melo, expõe, apropriadamente, que o bem ambiental envolve a vida do trabalhador e que cabe ao empregador, primeiramente, a obrigação de “preservar e proteger o meio ambiente laboral e, ao Estado e à sociedade, fazer valer a incolumidade desse bem”⁹. E, para tanto, completa este autor, estabelece a Constituição de 1988, “como fundamentos do estado Democrático de Direito e da ordem econômica os valores sociais do trabalho, a dignidade da pessoa humana e o respeito ao meio ambiente”.

Nesse contexto, a Recomendação 193 da OIT, utiliza o termo “emprego decente”, ou seja, recomenda que todo trabalhador deve ter um “emprego decente”.

Afinal, o que é “decente”? Segundo os estudiosos do vernáculo, de modo geral a palavra é definida como sendo, dentre outras, “honesto”, “conveniente”, “apropriado”, “bem comportado”, “que fica bem”, “asseado”, “limpo”. Portanto, não fica difícil concluir que “emprego decente” deve ser entendido como aquele que preserva a dignidade do trabalhador. E preservar a dignidade do trabalhador, em tempos de precarização do trabalho a fim de diminuir custos e competir com o mercado globalizado, não poderia fugir da aplicação do Princípio de Proteção nas relações de trabalho, mais atual do que nunca, embora muitos tenham mitigado a sua aplicação na contemporaneidade. Numa relação, de um modo geral, tão desigual, como na relação de trabalho, só é possível o cumprimento da função social do contrato, considerando que o trabalhador possa gozar de um ambiente sadio e que esteja ancorado pelo Princípio da Proteção, para a eficácia dos seus direitos, conforme discorreremos mais adiante.

⁹ MELO, Raimundo Simão de. Direito Ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, perda de uma chance. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 28.

Rubens Ricupero, ao escrever na Folha de São Paulo sobre “Trabalho e Dignidade”, enuncia que o emprego decente e digno, não pode ser qualquer tipo de emprego, pois quando evocamos o termo “emprego decente”, devemos pensar em trabalho produtivo, com remuneração adequada, direitos bem estabelecidos e proteção social. Prossegue, informando que, segundo a OIT, a cada ano 250 milhões de trabalhadores sofrem acidentes de trabalho e 300 mil morrem em consequência deles. E, ainda, este número somado a perdas devido a doenças ocupacionais, chega-se ao número de 1 milhão de mortos por ano. Portanto, conclui o autor do artigo, que não resta dúvida de que um dos componentes do trabalho decente é a segurança no ambiente de trabalho, além do bem-estar, a satisfação produzida pelo trabalho, “o sentimento de uma relação pessoal com a atividade profissional e com o produto que ela gera”¹⁰.

Mas como implementar este meio-ambiente sadio, no sentido físico, químico, biológico e psíquico (para se empregar a mesma terminologia usada anteriormente)? Um ambiente decente, que proporcione emprego decente.

4.

FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO

Para responder a tal indagação, tem-se que compreender quando um contrato de trabalho cumpre a sua função social, mas antes, o que é função social do contrato.

A Constituição da República, em seu artigo 1º, III, dispõe que a República Federativa do Brasil, se constitui em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos, a dignidade da pessoa humana. Portanto, conclui-se que não é possível que um contrato cumpra a sua função social, sem que o mesmo na sua consecução assegure a dignidade da pessoa humana. Neste diapasão, não se pode olvidar os direitos de personalidade, uma vez que são aqueles que têm por fim garantir a dignidade da pessoa humana, pois quando se protege o indivíduo em sua integridade física, intimidade, privacidade, imagem, etc., está-se assegurando-lhe nada mais nada menos, do que a condição de respeitabilidade à dignidade do ser humano, ou seja, o que “destaca a categoria dos direitos da personalidade é a sua fundamentação no respeito e

¹⁰ RICUPERO, Rubens. **Trabalho e Dignidade**. Folha de São Paulo, São Paulo, B2, Dinheiro. Opinião Econômica, domingo, 11 de janeiro de 2004.

na proteção da dignidade da pessoa humana, como elemento essencial à própria existência da pessoa, diante de sua evolução histórica”¹¹.

Assim, não se pode conceber um contrato que somente atine para as questões formais, como agente capaz, objeto lícito, forma prescrita em lei e outros, sem ater-se às questões relativas ao meio ambiente ecológico e de trabalho, questões sociais e morais¹². Em outras palavras, embora não deixe de ter importância, o Princípio da Autonomia da Vontade, ficaria em segundo plano, quando se trata de reconhecer a dignidade da pessoa humana, que também engloba o bem-estar comum, pois ninguém pode viver bem, quando ao seu redor, não se vive bem. Limita-se, pois, o Princípio da Autonomia da Vontade, em prol de estabelecer como prioridade, o bem-estar coletivo, a fim de assegurar a dignidade da pessoa humana em sua plenitude. Neste aspecto, muito bem expõe Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho¹³, no seguinte sentido:

...já se pode verificar que o Direito Contratual brasileiro passou, mormente após a edição de nossa Constituição de 1988, por um inegável processo de socialização, ou, por que não dizer, de “democratização jurídica”.

E, ainda, como acrescentam, que essa socialização é “um importante marco na história do Direito, uma vez que, com ela, abandonaríamos de vez o modelo clássico-individualista típico do século XIX”¹⁴. O contrato, com a idéia de cumprimento de sua função social e de respeito à dignidade da pessoa humana, torna-se mais coerente, justo e livre da idéia de que o fraco acaba por tornar-se subjugado pelo mais forte.

Se na esfera cível esta preocupação é cada vez mais destacada (o próprio artigo 421 do Código Civil, afirma que a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato), como deixar de aplicar-se com todas as suas letras, muito mais ainda, ao contrato de trabalho, tais conclusões, bem como, a fim de assegurar que de fato na prática assim o será, deve-se aplicar o Princípio da Proteção, já que por natureza, tem-se uma relação na qual normalmente um é economicamente mais forte do que outro. Pode-se concluir, que a aplicação do Princípio de Proteção nos contratos de trabalho, é um meio de assegurar a dignidade do trabalhador e, em

¹¹ BELTRÃO, Sílvio Romero. **Direitos da personalidade: de acordo com o novo Código Civil**. São Paulo: Atlas, 2005, p. 50.

¹² GAGLIANO, Pablo Stolze, FILHO, Rodolfo Pamplona. **Novo Curso de Direito Civil. Contratos**. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 50.

¹³ *Ibid*, p. 55.

¹⁴ *Ibid*, p.55.

consequência o cumprimento da função social do contrato e do emprego decente. Não por menos que Gagliano e Pamplona, afirmam que a função social do contrato é o precípua efeito de impor limites à liberdade de contratar, em prol do bem comum¹⁵.

Tereza Negreiros, ao expor sobre a função social do contrato, traz de forma bem expressiva a idéia que se está expondo em relação ao Princípio da Função Social do Contrato, ou seja, as partes não estão isoladas ao contratarem, bem como, existem reflexos que afetam o bem comum e, portanto, quer seja para proteger uma das partes, ambas ou a sociedade, existem limites às liberdades individuais, quer sejam nos contratos típicos no âmbito Civil, quer seja em contratos de trabalho:

Partimos da premissa de que a função social do contrato, quando concebida como um princípio, antes de qualquer outro sentido e alcance que se lhe possa atribuir, significa muito simplesmente que o contrato não deve ser concebido como uma relação jurídica que só interessa às partes contratantes, impermeável às condicionantes sociais que o cercam e que são por ele próprio afetadas.

Pode-se considerar que num contrato da esfera cível, exista uma relativa igualdade entre as partes, no entanto, não é fato desconhecido que as cláusulas leoninas existem e que quase sempre subjugam a parte que de uma forma ou outra é a mais fraca na relação, quer seja, economicamente, quer seja por outras questões sociais. Quando se trata dos contratos de trabalho, em que, geralmente, uma parte é a hipossuficiente, é ainda mais grave essa condição de desigualdade e, a indagação que aqui se faz, é como conseguir efetivamente o cumprimento da função social do contrato, assegurando o equilíbrio entre as partes contratantes, num contrato que efetivamente respeite a dignidade do ser humano?

5. O PRINCÍPIO DE PROTEÇÃO E A DIGNIDADE HUMANA

Conforme foi mencionado na última citação, nas palavras de Tereza Negreiros, o contrato de fato não é impermeável às condições sociais que o cercam. Se alguém é ofendido em sua dignidade, de certa forma, toda a sociedade é ofendida, pois o princípio da dignidade humana consubstancia-se “na pretensão ao respeito por parte dos demais indivíduos da coletividade aos direitos fundamentais da pessoa, como integrante de uma

¹⁵ Ibid, p.55.

coletividade”¹⁶. Inclusive, é princípio constitucionalmente garantido no artigo primeiro da Carta Magna (inciso III). Imagine, por exemplo, as seguintes situações: um bóia-fria que morre por excesso de trabalho (a Folha de São Paulo, datada de 29/4/2007, noticia que “ao menos 19 mortes já ocorreram nos canaviais de São Paulo desde meados de 2004, supostamente por excesso de trabalho”¹⁷), ou o caso do rapaz e o seu pai, que sofreram discriminação racial, pois ao passarem na porta de saída de uma grande loja de departamentos, o alarme que acusa a passagem de produtos sem pagamento, disparou. Um dos funcionários da loja dirigiu-lhes a palavra, aos gritos, dizendo “Parem imediatamente. Abram as bolsas e coloquem todos os pertences para fora”. E, em seguida, desta feita, dirigindo-se especificamente ao filho, disse: “Você crioulhinho, pegou alguma coisa da loja?”, pediu-lhes que esvaziassem os bolsos, para depois descobrir que o alarme tocou porque o rapaz levava no bolso da camisa um “pendrive” (memória portátil de computador), o qual era de sua propriedade¹⁸. Imagine-se uma outra situação: um trabalhador, que como empregado, leva uma vida de escravo numa fazenda, bebendo a mesma água que os porcos, enfim, tantos outros casos que poderíamos citar. Isso não fere a dignidade só do indivíduo, mas de toda a sociedade. É aviltante.

Marcelo Roberto Bruno Válio, ao conceituar a dignidade da pessoa humana, aduz que a “dignidade é valor espiritual e moral inerente à pessoa humana, que conduz um sentimento de respeito consciente e responsável da vida e pelos seus pares. Tratar dignamente uma pessoa é respeitar o próximo e a si mesmo...”¹⁹. Mais adiante, completa este autor²⁰:

Assim, deve haver conscientização mundial, no sentido do cumprimento do princípio de personalidade da dignidade humana, por se encontrar em patamar diferenciado atualmente no direito mundial, face à tendência dos ordenamentos no reconhecimento do ser humano como centro e o fim do Direito.

¹⁶ MELO, Raimundo Simão de. *Direito Ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, perda de uma chance*. 2 ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 49.

¹⁷ ZAFALON, Mário. **Cortadores de cana têm vida útil de escravo em SP**”. Pressionado a produzir mais, trabalhador atua cerca de 12 anos, como na época da escravidão. Folha de São Paulo, São Paulo, Dinheiro, domingo, 29 de abril de 2007, B1.

¹⁸ ACAYABA, Cíntia. **Pai acusa loja em Curitiba de racismo**. Folha de São Paulo, São Paulo, C5, Cotidiano, quarta-feira, 29 de agosto de 2007, p. 83.

¹⁹ VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Os Direitos de Personalidade nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTR, 2006, p. 38.

²⁰ Idem, p. 39.

Nos contratos de direito do trabalho, o empregador é dotado do poder diretivo, o qual está exposto no art.2º. da CLT, quando o legislador declara que empregador é aquele que dirige a prestação pessoal de serviços de outrem. Também é aquele que assalaria o que implica dizer, que uma das partes, na maioria das vezes, depende desta verba de caráter alimentar-salário, para a sua sobrevivência, o que deixa claro a ascensão de uma das partes sobre a outra. Portanto, como é notório, trata-se de contrato em que o desequilíbrio entre as partes fica evidente, não havendo como abolir-se princípios que garantem alguma superioridade jurídica da parte mais fraca, sobre a outra, a fim de garantir um equilíbrio nesta balança. Por isso, está o Princípio de Proteção mais vigente do que nunca, aplicável em suas três regras (Princípio da norma mais favorável, da condição mais benéfica e do “in dubio pro operário”), pois trata-se de garantir que o contrato de trabalho cumpra sua função social para assegurar ao empregado um emprego decente, o que significa dizer, digno.

O Princípio de Proteção, segundo Américo Plá Rodrigues é aquele que “se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador”²¹

Este princípio, prossegue o autor, se aplica por meio de três regras, a regra do “in dubio pro operário”, da regra da norma mais favorável e da regra da condição mais benéfica. Em síntese, nas palavras do próprio autor²²:

- a) a regra in dubio, pro operário. Critério que deve utilizar o juiz ou intérprete para escolher, entre vários sentidos possíveis de uma norma, aquele que seja mais favorável ao trabalhador;
- b) a regra da norma mais favorável determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável, ainda que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia das normas; e
- c) a regra da condição mais benéfica. Critério pelo qual a aplicação de uma norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador.

Na verdade, conclui o autor, o Direito do Trabalho deve-se preocupar com a proteção de uma das partes, por se tratar daquela que necessita deste amparo a fim de atingir uma “igualdade substancial e verdadeira entre as partes”²³.

²¹ RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner Giglio. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000, p. 107.

²² Ibid, p. 107.

É fato notório que a maior parte dos trabalhadores, necessitam do seu trabalho como meio de prover o seu sustento e/ou de sua família, e que de fato, uma dependência econômica umbilicalmente une trabalhador e empregador. Também é fato, que muitas das alterações advindas, por exemplo, a terceirização, que é uma das formas de flexibilização do contrato de trabalho, foram impostas aos trabalhadores. Houve casos, em que departamentos de empresas foram terceirizados de um dia para o outro e os mesmos empregados passaram a prestar os mesmos serviços aos seus empregadores, no entanto, desta vez, enquadrados em outros sindicatos e com outros ganhos e condições, bastante inferiores aos que anteriormente possuíam.

Também é notório, que a terceirização quando não implantada de forma adequada, traz ganhos menores aos trabalhadores, conforme já foi exposto na introdução deste trabalho e condições, inclusive, no ambiente de trabalho, péssimas, colocando, muitas vezes, em risco não só a integridade física destes trabalhadores, como também do meio ambiente como um todo. Da mesma forma, quando são formadas falsas cooperativas, somente para fugir das obrigações com os trabalhadores. Quando são impostos aos empregados, pagamentos “por fora”, a fim de que o empregador possa fugir dos encargos legais. Quando têm que se submeter à um ambiente degradado e prejudicial à saúde, a fim de manter-se no emprego, ou mesmo ao trabalho escravo. Enfim, são infinitas as possibilidades de burlar os direitos trabalhistas, principalmente, com a finalidade de reduzir custos, quando o custo é transferido na realidade, para a sociedade, que certamente, pagará esta conta.

Portanto, não há como abolir a proteção ao empregado , a fim de que se possa ter um trabalho decente, a fim de que se possa garantir a eficácia nas relações de trabalho, do princípio da dignidade humana, pois também será dessa forma que efetivamente estaremos na direção do cumprimento da função social do contrato, a qual deve mais no contrato de trabalho, do que em qualquer outro, se fazer presente, pois está em jogo prestações de caráter alimentar, de pessoas que dedicam muitas horas do seu tempo de vida, ao labor.

6.

PROPOSTAS PARA AS QUESTÕES DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO

²³ Ibid, p. 83.

A proposta principal é a prevenção. Esta proposta está de acordo com um dos princípios ambientais, previstos na Constituição Brasileira (art. 225)²⁴, ou seja, o Princípio da Prevenção e da Precaução. “Prevenção significa adoção de medidas tendentes a evitar riscos ao meio ambiente e ao ser humano. Precaução, em Direito Ambiental, tem a ver com risco, prejuízo, irreversibilidade e incerteza”²⁵. Se constitucionalmente, é responsável pelo meio ambiente de trabalho, (aqui interpretado como o meio-ambiente em seu sentido amplo), o Empregador, o Estado e a Sociedade, pode-se concluir que, como faz parte da sociedade o empregado, este também é responsável. Veja-se o que diz Raimundo Simão de Melo²⁶, a respeito:

Na aplicação deste princípio no âmbito trabalhista, deve-se levar em conta a educação ambiental a cargo do Estado, mas também das empresas, nos locais de trabalho, orientando os trabalhadores sobre os riscos ambientais e fornecendo-lhes os equipamentos adequados de proteção, como menciona na CLT no art.157, podendo, inclusive, depois de bem orientar os trabalhadores sobre os riscos ambientais, puni-los pela recusa em observar as normas de segurança e medicina do trabalho (art. 158 da CLT).

Assim, o contrato de trabalho, para que atinja sua função social, deverá proporcionar ambiente decente, evitando-se colocar em risco a integridade física e psíquica do trabalhador, igualmente do empregador ou o seu preposto, em relação aos subordinados. Neste último caso, exemplifica-se com a situação do preposto que sofre assédio moral de seus subordinados ou, no primeiro caso, do empregador que sofre injúria ou difamação por parte do empregado. Um ambiente bom, sem risco para as partes, diminui inclusive o número de pagamentos de benefícios por incapacidade resultante de acidente de trabalho ou doença, bem como está provado que empresas que proporcionam melhores condições de trabalho aos seus trabalhadores, com mais estímulos, também têm maior produtividade e, portanto, melhores resultados. Este é o chamado ambiente “decente”, onde o empregado se sinta estimulado a estar integrando o ambiente. Ambiente em que poderá ter oportunidades para capacitar-se e ser bem remunerado.

²⁴ Art.225 da Constituição Brasileira: “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.

²⁵ MELO, Raimundo Simão de. Direito Ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, perda de uma chance. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 40.

²⁶ Ibid, p. 41.

É interessante a proposta descrita por Melo²⁷, no sentido de, a partir deste Princípio, efetivamente punir adequadamente ao poluidor, nos aspectos administrativos, penais e civis. E, inclusive, adverte que, da mesma forma, deverão ser premiados com incentivos fiscais aqueles empreendedores que levem em conta a prevenção do meio ambiente do trabalho, por exemplo, cita o caso da Lei n. 10.666, que reduz as contribuições do Seguro de Acidente de Trabalho, conforme o desempenho da empresa no tocante aos riscos ambientais.

Em outras palavras, é o cumprimento da função social do contrato. Afinal, “o contrato é considerado não só como um instrumento de circulação de riquezas, mas também, de desenvolvimento social”²⁸.

Outras ações, ainda poderiam ser implementadas para que o contrato de trabalho cumpra integralmente a sua função social, no tocante ao ambiente de trabalho:

Primeiramente, o contrato de trabalho deveria ser o mais transparente possível, esclarecendo ao empregado todos os seus direitos e deveres de forma clara e objetiva. Por outro lado, todo empregador, a fim de se estabelecer, deveria ter noções básicas de legislação trabalhista e previdenciária, as quais poderiam ser implementadas por políticas públicas, voltadas para este fim. Inclusive, os próprios órgãos, tanto do Ministério do Trabalho, quanto da Previdência Social, como também o Ministério Público do Trabalho, deveriam proporcionar com frequência, cursos voltados para empresários, empregados e prepostos, conscientizando-os de seus direitos e deveres. Vários assuntos poderiam ser abordados, desde a cota para deficientes até os benefícios por incapacidade, bem como, questões de relações interpessoais, que podem gerar indenizações por dano moral, como a prática de assédio moral no ambiente de trabalho, discriminação, dentre outros. A prevenção, sem dúvida, ainda é a melhor alternativa e de menor custo Brasil.

Além disso, as políticas públicas deveriam se preocupar mais em orientar por meio de programas, os jovens em idade de escolher a sua profissão a fim de que o cidadão, escolhendo a profissão mais adequada para o seu perfil, sintasse mais feliz em seu ambiente de trabalho. Da mesma forma, orientá-los em relação ao mercado de trabalho, para que dentre os interesses de cada um, houvesse um direcionamento para as áreas mais carentes de mão-de-obra. Esta medida, por si só, já proporcionaria

²⁷ Ibid, p. 41.

²⁸ GAGLIANO, Pablo Stolze, FILHO, Rodolfo Pamplona. **Novo Curso de Direito Civil. Contratos**. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 54.

trabalhadores mais satisfeitos em seu ambiente de trabalho e com mais chances de se empregarem.

7.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se, pois, que para que um contrato de trabalho cumpra a sua função social no tocante ao meio ambiente do trabalho, deverá proporcionar uma relação de emprego decente.

Por outro lado, relação de emprego decente é preservar a dignidade do meio ambiente de trabalho, que envolve fatores físicos, químicos, biológicos e psíquicos deste meio ambiente, o qual dever ser mantido de forma sadia, o que só poderá ser alcançado se houver uma contribuição efetiva de todos os envolvidos no processo, como empregador, empregado e Estado.

Políticas públicas voltadas para informar e orientar os jovens ao escolherem suas profissões, inclusive, dentro de áreas carentes de profissionais.

Saliente-se, ainda, que a relação de trabalho é uma relação delicada e desigual, portanto, ainda está muito presente a necessidade de aplicar-se o Princípio de Proteção ao empregado, a fim de atingir os propósitos da função social do contrato de trabalho. Ainda urge manter a superioridade jurídica do empregado, a fim de equipará-lo ao empregador, o qual na maioria das vezes, é o economicamente mais forte. E, finalmente, nada mais eficaz para obter bons resultados nas relações de trabalho, do que prevenir por meio de políticas públicas, implementadas por esclarecimentos que poderiam ser proporcionados ao empregado e empregador, pelos agentes integrantes de órgãos como o Ministério Público do Trabalho, o INSS e o Ministério do Trabalho. No mais, o respeito mútuo entre empregado e empregador, que numa relação simbiótica, possam fazer do ambiente de trabalho, um ambiente mais solidário, pacífico, seguro e, em consequência, mais produtivo.

8.

REFERÊNCIAS

ACAYABA, Cíntia. **Pai acusa loja em Curitiba de racismo**. Folha de São Paulo, São Paulo, C5, Cotidiano, quarta-feira, 29 de agosto de 2007.

Acidentes de trabalho. Prejuízos sem fim. O Estado do Paraná, Paraná, Mais Saúde, terça-feira, 24 de julho de 2007, pág.6.

BELTRÃO, Sílvio Romero. **Direitos da personalidade: de acordo com o novo Código Civil.** São Paulo: Atlas, 2005.

BRAFMAN, Nathalie. Grupo Peugeot na França Registra 6 Suicídios Neste Ano.**Folha de São Paulo**, São Paulo, 18.07.07, Dinheiro, B8.

GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. **Novo Curso de Direito Civil. Contratos.** São Paulo: Saraiva, 2005.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, perda de uma chance.** 2 ed. São Paulo: LTr, 2006.

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

MONY-THÉBAUD, Annie. **Travailler peut nuire gravement à votre santé.** Paris: Editions la Découverte, 2007.

RICUPERO, Rubens. **Trabalho e Dignidade.** Folha de São Paulo, São Paulo, B2, Dinheiro. Opinião Econômica, domingo, 11 de janeiro de 2004.

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho.** Tradução de Wagner Giglio. 3 ed.atual. São Paulo: LTr, 2000.

TOLEDO, Marcelo;PAULA, Jucimara de;JÚNIOR, Jorge Soufen.Bóia-fria ganha bem, diz usineiro. Produtores de cana rechaçam comparação com escravidão e dizem que remuneração está acima da média.**Folha de São Paulo**, 03.05.07, Dinheiro, B 13.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Os Direitos de Personalidade nas Relações de Trabalho.** São Paulo:LTR, 2006.

ZAFALON, Mário. **Cortadores de cana têm vida útil de escravo em SP".** Pressionado a produzir mais, trabalhador atua cerca de 12 anos, como na época da escravidão. Folha de São Paulo, São Paulo,Dinheiro, domingo, 29 de abril de 2007, B1.