



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM JUIZ DE FORA

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

PERÍODO DE 19/02/2013 A 08/08/2013

- LOCAL: Obra de construção de edifício residencial situado na Rua Henrique Miranda Sá S/n (lote 04 quadra 01 - loteamento recanto das pedras), Bairro Bom Jardim, Juiz de Fora/MG

ATIVIDADE ECONÔMICA: INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL

CONSTRUTOR/EMPREGADOR [REDACTED]



Op. 120/2013



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM JUIZ DE FORA

ÍNDICE

- 1) COMPOSIÇÃO DO GRUPO DE FISCALIZAÇÃO
- 2) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR
- 3) MOTIVAÇÃO DA AUDITORIA
- 4) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO
- 5) DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO CONSTATADA
- 6) TRABALHO ANÁLOGO A DE ESCRAVO
- 7) RELAÇÃO DOS AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS
- 8) PROVIDÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EXECUTADAS DURANTE A AUDITORIA-FISCAL
- 9) CONCLUSÃO DO RELATÓRIO

ANEXO I – CÓPIAS DOS AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

ANEXO II – CÓPIAS DOS TERMOS DE RESCIÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO E RECIBOS

ANEXO III – CÓPIAS DOS SEGUROS DESEMPREGOS DE TRABALHADORES RESGATADOS

ANEXO IV – CÓPIAS DOS TERMOS DE DECLARAÇÃO DOS TRABALHADORES



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM JUIZ DE FORA

1) COMPOSIÇÃO DO GRUPO DE FISCALIZAÇÃO

1.1) Auditor-Fiscal do Trabalho:

[REDACTED]

2) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR:

[REDACTED]

[REDACTED]

3. MOTIVAÇÃO DA AUDITORIA:

Comparecimento na Gerência Regional do Trabalho em Juiz de Fora de trabalhadores oriundos do município vizinho de Santos Dumont relatando a precariedade das condições que trabalhavam e estavam alojados em obra de prédio residencial situado na [REDACTED]

[REDACTED], tendo sido aberta fiscalização para verificação da denúncia.

A missão institucional dos Auditores-Fiscais do Trabalho é a de empenhar esforços legítimos para tornar as relações de trabalho justas e favoráveis para os empregados do setor da construção civil, como defere a Declaração Universal dos Direitos Humanos a todos os trabalhadores (DUDH).

[REDACTED]



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM JUIZ DE FORA

4. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO:

FATOS	VALOR/QUANTIDADE
Empregados alcançados	05
Empregados registrados sob auditoria.	00
Resgatados	05
Valor bruto dos direitos rescisórios	R\$ 28.729,85
Valor líquido recebido	R\$ 26.655,09
Autos de infração lavrados	05
Seguro desemprego requerido	04
Adolescentes trabalhadores	00

5. DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO ENCONTRADA:

5.1) Descrição Geral

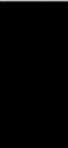
Trata-se de obra particular de construção de prédio residencial construído com fins comerciais onde localizamos trabalhando e alojados 05(cinco) trabalhadores, sem registro em livro ou sistema eletrônico e assinatura da CTPS em condições precárias e DEGRADANTES.

5.2) Descrição das irregularidades constatadas:

Constatamos na obra barracão sem local para tomada de refeições, com fogão velho comprado pelos próprios trabalhadores onde estes preparavam sua própria alimentação. Neste barracão também era guardado material de construção junto com mantimentos, tendo sido improvisada instalação sanitária precária composta de um vaso sanitário solto, sem descarga e com parte das paredes feitas de lona plástica. Os trabalhadores não possuíam os equipamentos de proteção individual, e parte trabalhava em andaime de madeira sem os requisitos de proteção exigidos pela NR-18. E estavam alojados no interior da obra em condições infra-humanas.

5.2.1) Alojamentos em condições DEGRADANTES:

Os trabalhadores dormiam em um cômodo da obra em camas improvisadas sobre tábuas apoiadas em tijolos ou feitas pelos próprios trabalhadores com madeira da obra, os colchões eram finos, rasgados, velhos e sujos sem fornecida roupa de cama pelo empregador, inexistindo armários para guarda dos pertences dos trabalhadores, tudo em péssimas condições de higiene e conservação.

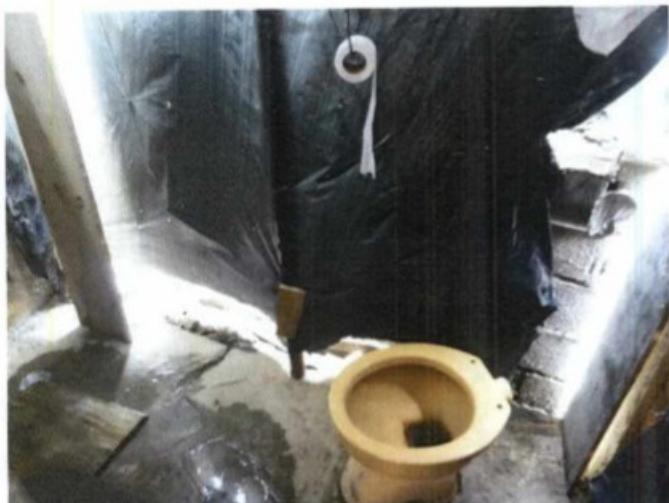




MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM JUIZ DE FORA

5.2.1) Alojamentos em condições DEGRADANTES:

Os trabalhadores dormiam em um cômodo da obra em camas improvisadas sobre tábuas apoiadas em tijolos ou feitas pelos próprios trabalhadores com madeira da obra, sobre colchões finos, rasgados, velhos e sujos sem lhes fosse fornecida roupa de cama pelo empregador, sem armários para guarda dos seus pertences, em péssimas condições de higiene.



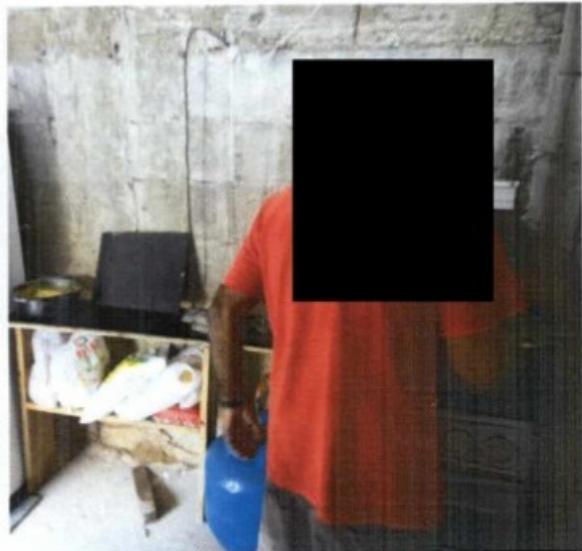
Instalações sanitárias precárias



Camas feitas de tábuas sobre tijolos

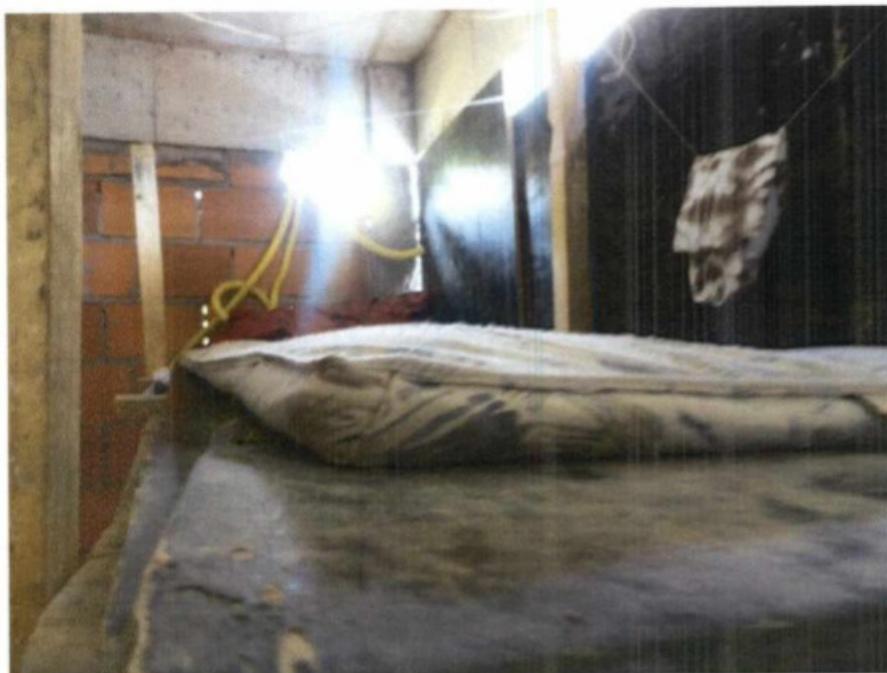


Local de preparo de refeições ao lado de instalações sanitárias precárias.





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM JUIZ DE FORA



Colchões velhos e rasgados. Falta de roupa de cama e cobertor





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM JUIZ DE FORA

5.2.4) CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Entrevistando os trabalhadores, o empregador e o encarregado pelos trabalhos, constatamos que os obreiros foram contratados para pessoalmente prestarem serviços na obra, sob a condição de receberem salários fixos em forma de diárias e por tarefa. A execução dos trabalhos era dirigida pelo empregador, pessoalmente, e também pelo encarregado da obra. Os pressupostos de pessoalidade, não eventualidade, dependência e subordinação, onerosidade eram satisfeitos. Portanto o vínculo empregatício ficou caracterizando, pelas razões abaixo relatadas.

Primeiro: os trabalhadores são pessoas físicas que prestavam serviços diretamente ao proprietário da obra e em proveito dele. Não havia ali grupos de pessoas associadas trabalhando como cooperativas ou empresas de fato. Tanto que cada um dos trabalhadores, embora desempenhando tarefas semelhantes, teriam, salários que variariam conforme a produção individual. Não havia um grupo que negociava um valor total com o empregador. Só pessoas físicas eram contratadas, conforme se observa em todos os depoimentos (ANEXO IV).

Segundo: o trabalho realizado não era eventual. À medida que uma etapa se encerrava já se passava para outra, dando continuidade ao trabalho. O legislador foi explícito ao dizer trabalho “não eventual”. Ora, disso assim para que não restasse dúvida de que não sendo trabalho estritamente eventual estaria cumprido o requisito.

Terceiro: havia subordinação e extrema dependência. Toda a atividade laboral e a produção eram controladas pelo proprietário que, entre outras ações, distribuía as tarefas entre os trabalhadores. Caracterizada está a subordinação técnica que ainda se somava à determinação pelo empregador e pelo encarregado de como o serviço deveria ser feito, pois estes fiscalizavam a qualidade da produção.

Quarto: havia pagamento do salário. No caso, salário por unidade de obra (diária), que é recepcionado pela doutrina e pela lei (artigos 478, § 5º e 483, alínea g, da Consolidação das Leis do Trabalho, entre outros).

Quinto: a prestação do serviço era pessoal.



5.2.7) PAGAMENTO “POR FORA” INDICATIVO DE SONEGAÇÃO PREVIDENCIÁRIA , CAIXA DOIS.

Tal fato decorre da não formalização pelo empregador do vínculo empregatício.

5.3) CONSEQUENCIAS DA SITUAÇÃO ENCONTRADA:

Os fatos constatados e aqui descritos inicialmente expunham os trabalhadores a violações a direitos humanos laborais por submeter os trabalhadores à ambientes de vivência e de trabalho aqui descritos, o empregador, os submetia a violações da intimidade (alojamentos sem armários) e da dignidade (dormindo sobre tábuas ou camas impróprias com colchões sujos em ambiente degradante, instalações sanitárias precárias, alimentação preparada sem higiene, falta de água potável) com riscos de contrair doenças infectocontagiosas, respiratórias, resfriados, gripe (febre, dores de cabeça e no corpo), de pele e disfunções gastrointestinais.

O que vimos durante a auditoria, que aqui se resume foi um atentado à dignidade humana, que classificamos como **trabalho análogo à escravidão**, principalmente pelas condições de trabalho degradante.

6. TRABALHO ANÁLOGO À DE ESCRAVO

6.1-TRABALHO DEGRADANTE

O que é trabalho degradante?

Entendemos que os elementos configuradores do trabalho degradante se encontram, na relação laboral, nos fatos que negam direitos inerentes à pessoa humana, quer sejam relativos diretamente ao ser humano como trabalhador, quer não o sejam.

Nesta linha escreve Ingo Wolfgang Sartel, citado por Mauro Schiav:

“Temos 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 corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos”.

E o próprio Schiav segue dizendo:

“Como mencionado anteriormente, o princípio da proteção à dignidade da pessoa humana é o núcleo basilar do ordenamento jurídico, do qual irradiam todos os demais direitos fundamentais. Por isso, acreditamos que há a necessidade de fixação de piso vital mínimo de direitos ao



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM JUIZ DE FORA

trabalhador, a fim de dar efetividade à dignidade da pessoa humana do trabalhador, como elemento essencial.

Nesse mesmo diapasão sustentam Gomes Canotilho e Vital Moreira:

No nosso sentir o piso vital mínimo de direitos para garantia da dignidade da pessoa humana do trabalhador abrange:

- a)direitos fundamentais previstos nos artigos 1º e 3º, da CF;
- b)direitos individuais previstos no artigo 5º, da CF, máxime os direitos atinentes à vida, à liberdade, à igualdade ("caput"); privacidade, imagem e intimidade (incisos V e X); liberdade de exercício de profissão (inciso XIII); liberdade de associação (XX) e acesso à Justiça do Trabalho (XXXV);
- c)direitos sociais previstos no artigo 6º, máxime os direitos à saúde, lazer, proteção à maternidade, e à previdência social;
- d)direitos trabalhistas mínimos previstos no artigo 7º, da CF, máxime proteção contra a dispensa arbitrária (I), salário mínimo que atenda às necessidades básicas do trabalhador (IV), limitação de jornada e períodos de descanso (XIII e XV), redução dos riscos de acidentes de trabalho (XXII), vedação à qualquer forma de discriminação (inciso XXX) e proteção em face da automação (XXVII);
- e)direito à livre filiação sindical (artigo 8º, da CF) e de participar da vida sindical;
- f)direito de greve (artigo 9º, da CF);
- g)direito ao meio ambiente equilibrado do trabalho (artigos 200, VIII e 225, da CF)."

Ora, entendemos que não é preciso se esforçar muito para ver que com as infrações descritas neste relatório, caracteriza que os trabalhadores foram vitimas de **trabalho análogo a de escravo (degradante)**.

A condição análoga à escravidão foi encontrada na obra pelas condições degradantes de trabalho

Abaixo a devida conceituação contida na IN 91 MTE:

"condições degradantes de trabalho" – todas as formas de desrespeito à dignidade humana pelo descumprimento aos direitos fundamentais da pessoa do trabalhador, notadamente em matéria de segurança e saúde e que, em virtude do trabalho, venha a ser tratada pelo empregador, por preposto ou mesmo por terceiros, como coisa e não como pessoa;

Esta modalidade de escravidão no Brasil é temporária, pois como nosso sistema legal não permite que um cidadão escravize outro, assim que os escravos conseguem escapar das garras dos neoescravocratas readquirem o status de homens livres. Mas não é por ser temporária que deixa de ser escravidão, porque de fato nada lhe falta para ser classificada como tal, enquanto dura.

Desde o advento da Consolidação das Leis do Trabalho o Estado Brasileiro se preocupou em proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores. Esta proteção veio principalmente por meio da



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
GERENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM JUIZ DE FORA

exigência de um ambiente de trabalho digno. Para isso, a Consolidação das Leis do Trabalho destinou seu capítulo V – DA SEGURANÇA E DA SAÚDE DO TRABALHADOR, do título II – Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho. Importante para implementar a aplicação destas normas tem sido a regra insculpida no artigo 200, consolidado, que incumbe o Ministério do Trabalho de estabelecer disposições complementares às normas de que trata o capítulo V acima aludido. Esta regra fez surgirem as normas regulamentadoras sobre saúde e segurança no trabalho.

A necessidade da intervenção estatal neste item da relação empregatícia se deu porque, não obstante a escravidão, na época da promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, já contar com mais de meio século de extinção, os trabalhadores ainda eram submetidos às degradações que pesavam sobre os antigos escravos, a saber: alojamentos, alimentação e água, em geral insalubres; salários ínfimos e descaso pela vida humana, este caracterizado pela enorme quantidade de acidentes de trabalho, não raro letais.

Com o advento da atual Carta Magna, esta proteção ganhou relevância com várias normas, principalmente as que se encontram nos artigos e incisos seguintes: artigo 4º, inciso II: prevalência dos direitos humanos; artigo 5º, inciso III: não submeter pessoas a tratamento desumano ou degradante; artigo 7º, incisos XXII, XXIII e XXVIII: obediência às normas de saúde e higiene para reduzir os riscos inerentes ao trabalho.

Ora, não resta dúvida de que submeter um trabalhador às circunstâncias neste artigo comentadas significa reduzir o ser humano a condições infra-humanas; é fazê-lo retroceder a um modo de vida incompatível com os padrões inaugurados desde a Lei Mosaica; é degradá-lo do status de cidadão à condição de escravo. Numa frase: é trabalho degradante, e sendo degradante é trabalho análogo à escravidão, conforme a Lei 10.803, de 11/12/2003, já antes aludida, que deu ao artigo 149 do Código Penal a seguinte redação: "Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, 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 dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

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

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

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

I – contra criança ou adolescente;

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





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM JUIZ DE FORA

7) RELAÇÃO DOS AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS:

Nº do AI	Ementa	Descrição	Capitulação
1 01920465-5 ✓	000010-8	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.	art. 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
2 01920466-3 ✓	218017-0	Manter canteiro de obras sem local de refeições.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.4.1, alínea "d", da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.
3 01920467-1 ✓	218022-7	Deixar de manter as áreas de vivência em perfeito estado de conservação, higiene e limpeza.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.4.1.2 da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.
4 01920468-0 ✓	218627-6	Deixar de fornecer aos trabalhadores, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.23.1 da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.
5 01920469-8 ✓	218394-3	Deixar de dotar o andaime de sistema de guarda-corpo e rodapé, em todo o perímetro.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.15.6 da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.

8) PROVIDÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EXECUTADAS DURANTE A AUDITORIA-FISCAL:

O sofrimento físico, mental e o constrangimento moral dos trabalhadores ficaram evidentes durante a auditoria do trabalho, bem como os riscos aos quais estavam submetidos.

A empresa, pelo descumprimento das normas de proteção ao trabalhador, estava, de fato, expondo seus empregados a perigos diretos e imediatos relativos à integridade física, intimidade, imagem e dignidade, fato que culminou na aplicação de autos de infração de conformidade com o que determina o artigo 628 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Os trabalhadores tiveram a rescisão de seus contratos de trabalho efetivada dentro dos valores mais reais possíveis. As CTPS foram assinadas e emitidos os Seguros Desemprego de Trabalhadores Resgatados (SDTR) (ANEXO III). Dos cinco trabalhadores encontrados na situação em tela apenas um não teve SDTR emitido por ser aposentado. A obra foi embargada por grave iminente risco a saúde e integridade física dos trabalhadores.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM JUIZ DE FORA

9. CONCLUSÃO DO RELATÓRIO:

O QUE PODEMOS CONCLUIR QUE OS OBREIROS QUE TRABALHAVAM NA CONSTRUÇÃO DE PRÉDIO RESIDENCIAL DE PROPRIEDADE DE [REDACTED] ESTAVAM SUBMETIDOS A CONDIÇÕES ANÁLOGAS A DE ESCRAVO DEVIDO A DEGRADANCIA QUE FORAM SUBMETIDOS.

Juiz de Fora/MG, 08/08/2013.
[REDACTED]

.BIBLIOGRAFIA E CITAÇÕES

“Toda pessoa tem DIREITO ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego” (Art. XXIII, I, da DUDH).

¹ Grupo: CLT DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 (CLT) -

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 serviço.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade conômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

iSarlet, Ingo Wolfgang. Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais, Porto Alegre, Livraria do Advogado, 4a Edição, pág. 60.

¹ Juiz do Trabalho na 2^a Região. Mestrando em Direito do Trabalho pela PUC/SP. Professor Universitário. SCHIAVI, Mauro. Proteção Jurídica à Dignidade da Pessoa Humana do Trabalhador. www.lacier.com.br/artigos/protecao_juridica.doc, acessado em 24/01/2011.

¹ Opus Cit.

¹ Nesse diapasão, oportunas as palavras de Rizzato Nunes, “é ela, a dignidade, o primeiro fundamento de todo o sistema constitucional posto e o último arcabouço da guarida dos direitos individuais. A isonomia serve, é verdade, para gerar equilíbrio real, porém visando concretizar o direito à dignidade. É a dignidade que dá direção, o comando a ser considerado primeiramente pelo intérprete”(O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, São Paulo, Saraiva, 2002, pág. 45).

¹ Na doutrina trabalhista brasileira Amauri Mascaro Nascimento se refere às garantias fundamentais trabalhistas como “a necessidade de garantia de um mínimo ético” (Curso de Direito do Trabalho, São Paulo, Saraiva, 2004, pág. 434). Maurício Godinho Delgado as denomina como “patamar civilizatório mínimo” (Curso de Direito do Trabalho, São Paulo, LTR, 2005, pág. 117).

¹ Canotilho, J.J. Gomes. Moreira, Vital. “Constituição da república portuguesa anotada.”. 3^a Edição, Coimbra, Coimbra Editora, 1993, pág. 285.

¹Em razão da liberdade do exercício profissional, entendemos não ser inválida cláusula de não concorrência após a extinção do contrato de trabalho, ainda que o ex-empregado receba remuneração para não trabalhar, já que o direito à liberdade do exercício profissional não é só um direito humano do trabalhador, mas expressão da liberdade da pessoa humana. Nesse sentido destacamos as seguintes ementas: Liberdade de trabalho. Cláusula pela qual o empregado, que fez cursos técnicos a expensas do empregador, obrigou-se a não servir a qualquer empresa concorrente nos 5 anos seguintes, ao fim do contrato. Não viola o artigo 153, §23 da Constituição o acórdão que declarou inválida tal avença (STF, RE 67.653, Rel. Min. Aliomar Baleeiro, DJ 3.11.70, p. 5.294, RTJ 55, 1971, p. 42). “Cláusula de não concorrência. Cumprimento após a rescisão contratual. Illegalidade. A ordem econômica é fundada, também, na valorização do trabalho, tendo por fim assegurar a todos existência digna, observando dentre outros princípios a busca do pleno emprego. Pelo menos, assim está escrito no art. 170, inciso VIII da Constituição. O art. 6º do diploma deu ao trabalho grandeza fundamental. A força de trabalho é o bem retribuído com o salário e assim meio indispensável ao sustento próprio e familiar, tanto que a ordem social tem nele o primado para alcançar o bem-estar e a justiça sociais. Finalmente, o contrato de trabalho contempla direitos e obrigações que se encerram com sua extinção. Por tudo, cláusula de não concorrência que se projeta para após a rescisão contratual é nula de pleno direito, a teor do que estabelece o artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho” (TRT/SP, rel. Juiz José Carlos Arouca, disponível em www.trt02.gov.br).
[REDACTED]