



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

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

PERÍODO DE 18/03/2013 A 08/08/2013

- LOCAL: Obra de construção de segunda etapa de Escola Municipal no Município de Chácara/MG, situada próxima à Praça Almirante Barroso.

ATIVIDADE ECONÔMICA: INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL

CONSTRUTOR/EMPREGADOR: **CONSTRUTORA**
LTDA.

E

Op. 122/2013



**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**

INDICE

- 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) RELAÇÃO DE TRABALHADORES ENCONTRADOS EM CONDIÇÕES DEGRADANTES NA OBRA
- 10) CONCLUSÃO DO RELATÓRIO

ANEXO I – CÓPIAS DOS AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

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

ANEXO III – CÓPIAS DOS SEGUROS DESEMPREGOS DE TRABALHADORES RESGATADOS

ANEXO IV – IDENTIFICAÇÃO DA EMPRESA.

ANEXO V – CONTRATOS DA OBRA



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

1. COMPOSIÇÃO DO GRUPO DE FISCALIZAÇÃO

1.1) Auditor-Fiscal do Trabalho:

██████████ - CIF ██████████

2. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR:

CONSTRUTORA ████████ E ████████ LTDA

CNPJ 10.224.454/0001-08

Rua Professor Francisco Peres, 116, Bicas/MG

3. MOTIVAÇÃO DA AUDITORIA:

Fiscalização teve como motivação correspondência de trabalhador da obra relatando a precariedade das condições de trabalho existentes e atraso de salários.

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).

4. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO:

FATOS	VALOR/QUANTIDADE
Empregados alcançados	13
Empregados registrados sob auditoria.	00
Resgatados	05 ✓
Valor bruto dos direitos rescisórios	R\$ 12.777,55
Valor líquido recebido	R\$ 10.473,24
Autos de infração lavrados	14
Seguro desemprego requerido	05
Adolescentes trabalhadores	00

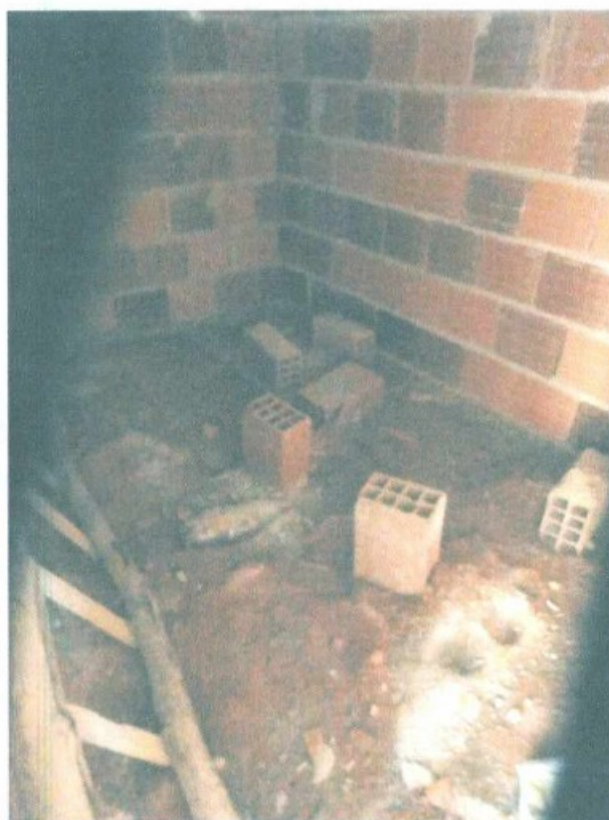


MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
GERENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM JUIZ DE FORA

5. DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO ENCONTRADA:

5.1) Descrição Geral

Comparecemos na obra em 18/03/2012 e ficamos surpresos pela precariedade e condições infra-humanas as quais os trabalhadores estavam submetidos, condições DEGRADANTES, visto que os trabalhadores não dispunham de instalações sanitárias e utilizavam o mato ao redor da obra para satisfazer suas necessidades fisiológicas ou utilizavam cômodos da obra onde abriam um pequeno furo no piso para depositar as fezes, a água para beber vinha de uma mangueira utilizada para o preparo da massa e não dispunha qualquer meio de filtragem e refrigeração. Inexistia no canteiro de obra local para aquecimento e tomada de refeições sendo que os trabalhadores se alimentavam sentados sobre tijolos ou pilhas de outros materiais. Não havia na obra vestiário. Em resumo a empresa não providenciou área de vivência apesar de ter recebido a título de instalação de apoio para os trabalhadores conforme verificamos na planilha de custos R\$ 3.090,00 (Três mil e noventa Reais) do contrato com a prefeitura de Chácara (Anexo V).



Local utilizado para defecar.



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



Único acesso a água de beber e para higiene

5,2) Condições de Segurança e Saúde no Trabalho:

Andaimes precários, não utilização de Equipamentos de Proteção Individual (cinto de segurança. Capacete, calçados de proteção, luvas).





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

5.3) Conseqüências 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, a Construtora [REDACTED] e [REDACTED] Ltda. os submetia a violações da intimidade (inexistência vestiário) e da dignidade (**ambiente degradante**, sem higiene, local para refeição e água potável, sem instalações sanitárias) com riscos de contrair doenças infectocontagiosas, respiratórias, resfriados, gripe (febre, dores de cabeça e no corpo), de pele e disfunções gastrointestinais. Aos trabalhadores não foi disponibilizado meios para trabalhar com segurança (falta de EPI, andaime precário). 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 Wolfgan 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 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:



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

- 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 vítimas de **trabalho análogo a de escravo (degradante)**.

6.2) CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE A ESCRAVIDÃO CONTEMPORANEA

A condição análoga à escravidão foi encontrada no conjunto de agressões aos trabalhadores, principalmente pelas condições degradantes.

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 neo-escravocratas 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 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



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

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	01920451-5 ✓	218002-2	Deixar de fazer a comunicação prévia da obra à unidade do Ministério do Trabalho e Emprego, antes do início das atividades. art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.2.1 da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.
2	01920300-4 ✓	218015-4	Manter canteiro de obras sem vestiário. art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.4.1, alínea "b", da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.
3	01920452-3 ✓	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.
4	01920453-1 ✓	218014-6	Manter canteiro de obras sem instalações sanitárias. art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.4.1, alínea "a", da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.
5	01920454-0 ✓	218933-0	Utilizar andaime de madeira em obra acima de três pavimentos ou altura equivalente ou utilizar andaime de madeira em obra de até três pavimentos ou altura equivalente sem projeto elaborado por profissional legalmente habilitado. art. 157, inciso I da CLT, c/c item 18.15.16, da NR 18, com redação da Portaria nº 224/2011.
6	01920455-8 ✓	218832-5	Utilizar andaime sem piso de trabalho de forração completa, e/ou antiderrapante, e/ou nivelado, e/ou fixado, e/ou travado de modo seguro e/ou resistente. art. 157, inciso I da CLT, c/c item 18.15.3, da NR 18, com redação da Portaria nº 201/2011.
7	01920456-6 ✓	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.
8	01920457-4 ✓	218629-2	Permitir a execução de atividade a mais de 2 m de altura do piso, com risco de queda do trabalhador, sem a utilização de cinto de segurança tipo pára-quedista. art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.23.3 da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.
9	01920458-2 ✓	107045-2	Deixar de equipar o estabelecimento com material necessário à prestação de primeiros socorros, considerando as características da atividade desenvolvida ou guardar o material necessário à prestação de primeiros socorros em local inadequado ou manter o material necessário à prestação de primeiros socorros sob os cuidados de pessoa não treinada para esse fim. art. 168, § 4º, da CLT, c/c item 7.5.1 da NR-7, com redação da Portaria nº 24/1994.
10	01920460-4 ✓	001406-0	Manter documentos sujeitos à inspeção do trabalho fora dos locais de trabalho. art. 630, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
11	01920461-2 ✓	000057-4	Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada, saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado, nos estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados. art. 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.



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

- 12 01920462-1 ✓ 218731-0 Deixar de colocar, em lugar visível para os trabalhadores, cartazes alusivos à prevenção de acidentes e doenças do trabalho. art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.37.1 da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.
- 13 01920463-9 ✓ 218732-9 Deixar de fornecer água potável, filtrada e fresca para os trabalhadores, por meio de bebedouros de jato inclinado ou equipamento similar que garanta as mesmas condições ou fornecer água potável em proporção inferior a um bebedouro ou equipamento similar art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.37.2 da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.
- 14 01920464-7 ✓ 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.

8) PROVIDÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EXECUTADAS DURANTE A AUDITORIA-FISCAL:

O sofrimento físico, mental e o constrangimento moral dos trabalhadores migrantes 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. E a lavratura de Termo de Embargo da obra, por descumprimento de normas de segurança e saúde, que visam garantir dignidade, saúde, segurança no trabalho, a empresa foi notificada a providenciar a rescisões de contrato de trabalho dos seus empregados que trabalhavam na obra. Do total de xxxxxx encontrados em condições degradantes foram apresentados para fiscalização apenas os trabalhadores que foram resgatados os demais a empresa apresentou documento assinado pelos obreiros declarando permanecer na empresa, sendo que um trabalhador que encontramos sem registro na obra não foi encontrado segundo informação prestada por preposta da empresa. E IMPORTANTE FICAR PONTUADO QUE: 1- OS TRABALHADORES QUE A EMPRESA ALEGA QUE SE PRONUNCIARAM POR PERMANECER NA OBRA NÃO FIZERAM ESTA OPÇÃO DIANTE DA FISCALIZAÇÃO CONFORME DETERMINADO. 2- NA DATA NEGOCIADA PARA A ASSISTENCIA DO PAGAMENTO NA GRTE JUIZ DE FORA ALGUNS TRABALHADORES COMPARECERAM COM SUA RESCISÃO PREVIAMENTE ASSINADA E ALEGARAM QUE APÓS ASSINAREM A RESCISÃO NÃO HAVIAM RECEBIDO AS VERBAS NA INTEGRA. APÓS ALERTADA SOBRE AS CONSEQUENCIAS DO FATO A EMPRESA POSTERIORMENTE APRESENTOU PROVAS DA COMPLEMENTAÇÃO DO QUE FICOU FALTANDO. 3- DIANTE DO OCORRIDO PAIRA UMA DUVIDA SOBRE A MANIFESTAÇÃO APRESENTADA POR ESCRITO PELO EMPREGADOR EM RELAÇÃO AQUELES QUE NÃO FORAM RESGATADOS.

ESTE RELATÓRIO SERÁ ENCAMINHADO PARA O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PARA AVERIGUAÇÃO DOS FATOS.



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

9. RELAÇÃO DE TRABALHADORES ENCONTRADOS EM CONDIÇÕES DEGRADANTES NA OBRA

- 1- [REDACTED]
- 2- [REDACTED] (RESGATADO)
- 3- [REDACTED]
- 4- [REDACTED] (RESGATADO)
- 5- [REDACTED] (RESGATADO)
- 6- [REDACTED]
- 7- [REDACTED]
- 8- [REDACTED]
- 9- [REDACTED]
- 10- [REDACTED]
- 11- [REDACTED]
- 12- [REDACTED] (RESGATADO)
- 13- [REDACTED] (RESGATADO)

10. CONCLUSÃO DO RELATÓRIO:

Não é raro a fiscalização encontrar obras em condições precárias, entretanto no caso em tela, a Construtora [REDACTED] e [REDACTED] Ltda. tendo ultrapassado em seu canteiro de obra qualquer limite minimamente aceitável, tanto em relação à área de vivência, quanto em relação a condições de segurança no trabalho. Numa clara demonstração de falta de consideração com os direitos e a dignidade da pessoa humana de seus trabalhadores, chegando com um afã de maximizar o lucro receber por força contratual da contratante (Prefeitura do Município de Chácara/MG) os recursos para disponibilizar instalações sanitárias e não as construiu (ANEXO V). Cabe ressaltar que diante das condições encontradas pela fiscalização conforme relatado a empresa que se apresenta habilitada para participar de licitação pública, submeteu seus trabalhadores a tal nível de precarização que não pode ser classificado de outra forma se não como **DEGRADANTE (Condições Análogas a de Escravo)**, **agravado pelo fato de estar sendo patrocinado por verbas públicas.**

IMPORTANTE RESSALTAR QUE A FISCALIZAÇÃO FOI APENAS PARCIALMENTE EXITOSA, DOS 13 (treze) OBREIROS APENAS 05 (CINCO) TEVE SEUS DIREITOS RESGUARDADOS.

Juiz de Fora/MG, 08/08/2013.





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

Auditor Fiscal do Trabalho – CIF: [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, 1, da DUDH).

ⁱ 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 econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

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

ⁱ Juiz do Trabalho na 2ª 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.

ⁱ Opus Cit.

ⁱ Nesse diapasão, oportunas as palavras de Rizzatto 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).

ⁱ 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).

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

ⁱ Em 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. Ilegalidade. 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).