

UNIVERSIDADE CÂNDIDO MENDES  
CURSO MAURÍCIO TRIGUEIRO

A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR DIANTE DE SEUS  
EMPREGADOS QUE ATUAM NOS FORNOS DE CARVÃO SOB O  
REGIME DE “TRABALHO ESCRAVO”

Fernanda Daher Caram Farah

Belo Horizonte

2009

Fernanda Daher Caram Farah

A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR DIANTE DE  
SEUS EMPREGADOS QUE ATUAM NOS FORNOS DE  
CARVÃO SOB O REGIME DE “TRABALHO ESCRAVO”

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de especialista perante a Universidade Cândido Mendes, em convênio com o Curso Maurício Trigueiro, no Curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho.

Orientador: Hugo Schayer Sabino

Belo Horizonte

2009

## FOLHA DE APROVAÇÃO

Monografia intitulada “A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR DIANTE DE SEUS EMPREGADOS QUE ATUAM NOS FORNOS DE CARVÃO SOB O REGIME DE ‘TRABALHO ESCRAVO’ apresentada pela aluna Fernanda Daher Caram Farah para a obtenção do título de especialista, perante a Universidade Cândido Mendes e o Curso Maurício Trigueiro.

Belo Horizonte, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

Nota: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_

## RESUMO

Esta monografia realiza um estudo sobre a situação de “Trabalho Escravo” que ocorre em algumas áreas de fornos de carvão; como também a responsabilidade do empregador sobre os empregados que estão inseridos neste tipo de peleja. Incluindo ainda, a necessidade de disponibilização, utilização e fiscalização dos EPI’s (Equipamento de Proteção Individual). Retrata também as atuações do Ministério Público do Trabalho, dos sindicatos das categorias envolvidas e das ONG’s (Organizações Não Governamentais). Caracteriza a Relação de Emprego, define o conceito de trabalho escravo, as situações ocorrentes em fornos de carvão, e a responsabilidade civil; sendo apresentadas situações em que o empregador responde, ora subjetivamente, ora objetivamente pelos danos causados a seus empregados.

Palavras-chave: Responsabilidade \_ Trabalho escravo \_ Fornos de carvão.

## **ABSTRACT**

This monograph is a study about the situation of the “Enslaved work” that occurs in some areas of coal oven; as also the responsibility of the employer with the workers who are included on this kind of work. Remembering, the necessity of the use and fiscalization of the EPI’S (Individual Protection Equipment). It also shows the performance of the Public Prosecution Service of the Work, unions of the involved categories and the ONG’s (Not Government Organization). Define Job Relationship, the enslaved work concept, the situations that occurs in coal oven, and the civil responsibility; being showed situations that the employer respond, sometimes subjectively, or objective for the actual damages to the workers.

Key-word: Responsibility. Enslaved Work. Coal Oven.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus por tudo que tem feito por mim, pelo dom da vida, pela saúde, e por todas as portas abertas para o conhecimento.

Ao engenheiro florestal Guilherme Lana que me abriu os olhos para a importância do tema.

Ao Fundador do Instituto Carvão Cidadão, André Cância, e ao seu braço direito, Ornedson Carneiro, que muito me auxiliaram com o material necessário para a pesquisa aprofundada.

E é claro, aos meus pais e marido por me darem um presente muito valioso: os estudos.

**LISTA DE ABREVIATURAS**

Ac.	—	Acórdão
Agr.	—	Agravo
Apel.	—	Apelação
Art.	—	Artigo
cf.	—	Conforme
Dec.	—	Decreto
Des.	—	Desembargador
EC	—	Emenda Constitucional
Ed.	—	Edição
EDiv.	—	Embargos de Divergência
EI	—	Embargos Infringentes
EPI	—	Equipamento de proteção individual
Ex.	—	Exemplo
fls.	—	Folhas
L.	—	Lei
Min.	—	Ministro
MS	—	Mandado de Segurança
p.	—	Página
p. ex.	—	Por exemplo
pp.	—	Páginas
Public.	—	Publicado
Rel.	—	Relator
REsp	—	Recurso Especial
Sum.	—	Súmula

**LISTA DE SIGLAS**

CC	—	Código Civil
CR	—	Constituição da República
CLT	—	Consolidação das Leis do Trabalho
CPC	—	Código de Processo Civil
FGTS	—	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
GIFP	—	Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social
LOAS	—	Lei Orgânica da Assistência Social
MPT	—	Ministério Público do Trabalho
NIT	—	Número de Inscrição do Trabalhador
OIT	—	Organização Internacional do Trabalho
ONG	—	Organização Não Governamental
TJ	—	Tribunal de Justiça
TST	—	Tribunal Superior do Trabalho
STF	—	Supremo Tribunal Federal
STJ	—	Superior Tribunal de Justiça

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>11</b>
<b>2. CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO</b>	<b>13</b>
2.1. Distinção entre relação de trabalho e relação de emprego	13
2.2. Elementos fático-jurídicos da relação de emprego	14
2.2.1. <i>Pessoa Física ou Natural</i>	14
2.2.2. <i>Pessoalidade</i>	14
2.2.3. <i>Não-eventualidade</i>	15
2.2.4. <i>Onerosidade</i>	17
2.2.5. <i>Subordinação</i>	18
2.3. Sujeitos da relação de emprego	18
<b>3. CONCEITOS E DEFINIÇÕES DA LEI DO TRABALHO RURAL _ L. 5.889/733</b>	<b>22</b>
<b>4. TRABALHO ESCRAVO</b>	<b>25</b>
4.1. Conceito na atualidade	25
4.1.1. <i>Alojamento</i>	26
4.1.2. <i>Saúde</i>	27
4.1.3. <i>Saneamento</i>	27
4.1.4. <i>Alimentação</i>	27
4.1.5. <i>Maus tratos e violência</i>	27
4.2. Trabalho escravo e a legislação trabalhista	28
<b>5. DO SALÁRIO</b>	<b>32</b>
<b>6. A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR</b>	<b>35</b>
6.1. Conceito de responsabilidade civil	35
6.2. A responsabilidade subjetiva do empregador	36
6.3. A responsabilidade objetiva do empregador	39
<b>7. CONCEITO DE DANO</b>	<b>41</b>
7.1. Dano moral	41
7.1.1. <i>O fundamento da reparabilidade do dano moral</i>	42
7.1.2. <i>O Dano moral decorrente de acidente de trabalho</i>	45
<b>8. ATIVIDADES INSALUBRES E USO DE EPI's</b>	<b>49</b>
8.1. Necessidade da disponibilização e fiscalização dos EPI's.	50
<b>9. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO</b>	<b>53</b>
<b>10. A NECESSIDADE DA SINDICALIZAÇÃO</b>	<b>56</b>

<b>11. RECOMENDAÇÃO 198 DA OIT</b>	<b>57</b>
<b>12. CONCLUSÃO</b>	<b>58</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>59</b>

## 1. INTRODUÇÃO

No ordenamento jurídico pátrio, o Direito do Trabalho foi estruturado como um conjunto normativo de proteção ao empregado, tendo em vista a hipossuficiência e a subordinação deste em relação ao empregador, as quais deixam-no em situação de desigualdade, motivo que o legislador considerou por bem tratar desigualmente aqueles que são desiguais.

A sociedade brasileira ainda traz cicatrizes da escravidão (o tema deste trabalho), do racismo e, mais recentemente, de um sistema político autoritário em que o trabalhador nada podia reclamar. Muitas são as situações em que o trabalhador é despedido arbitrariamente, às vezes até mesmo humilhado, mas não procura o poder judiciário para pedir reparação dos danos, por medo e por desconhecer seus direitos. E quando vem a tomar conhecimento de que foi injustiçado, o curto prazo prescricional de dois anos após o término do contrato de trabalho já se passou, deixando prevalecer situação de injustiça.

O objetivo do presente trabalho é, pois, analisar juridicamente a situação de “Trabalho Escravo” que ocorre em algumas áreas de fornos de carvão; como também a responsabilidade do empregador sobre os empregados que estão inseridos nesse tipo de peleja. Incluindo ainda, a necessidade de disponibilização, utilização e fiscalização dos EPI’s (Equipamento de Proteção Individual).

A pesquisa monográfica ainda traz decisões judiciais que revelam o posicionamento dos Tribunais, e perpassa sobre as atuações efetivas do Ministério Público do Trabalho e dos sindicatos das categorias envolvidas; e ainda do desempenho ativo das ONG’S (Organizações Não Governamentais); todos esses inseridos na luta contra o “Trabalho Escravo”.

O estudo falará também da “Caracterização da Relação de Emprego”. Quando será feita uma breve abordagem dos aspectos que definem a relação de emprego, distinguindo-a da expressão genérica “relação de trabalho”; apresentando os elementos essenciais, chamados de pressupostos fático-jurídicos da relação de

emprego; e definindo quem são os sujeitos da relação de emprego e seus respectivos direitos e obrigações.

Será definido o conceito de trabalho escravo, as situações ocorrentes em fornos de carvão, e a definição de responsabilidade civil; sendo apresentadas situações em que o empregador responde, ora subjetivamente, ora objetivamente pelos danos causados a seus empregados.

Além disso, serão referidos os significados de dano moral e acidente do trabalho, e do fundamento da reparabilidade do mesmo, previsto em nosso ordenamento.

Por tudo aqui explanado, evidencia-se de suma importância a pesquisa que será realizada.

## 2. CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Para melhor caracterizar a relação de emprego, necessário se faz distinguir “emprego” e “trabalho” e especificar os elementos fático-jurídicos definidores dessa relação, bem como enunciar quem são os sujeitos da relação de emprego e quais são seus respectivos direitos e deveres.

### 2.1. Distinção entre relação de trabalho e relação de emprego

O trabalho pode ser designado como a “atividade humana aplicada à produção, à criação ou ao entretenimento” (LARROUSSE, 1992, p. 1101). Dessa definição pode-se extrair que o trabalho se constitui no esforço humano de transformar a natureza na atividade produtiva do ser humano de modificar criativamente a realidade que está diante dele.

A expressão “relação de trabalho” possui um sentido genérico e está voltada ao sentido amplo do termo trabalho e se refere “a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em *labor humano*. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível” (DELGADO, 2007, p. 285). Assim definida, a relação de trabalho é gênero que englobaria as diversas modalidades de pactuação, tal como a relação de emprego, de trabalho autônomo, de trabalho eventual, de trabalho avulso, o contrato de estágio, para citar as mais recorrentes.

A relação de emprego é apenas uma das espécies do gênero relação de trabalho, mas se constitui na modalidade mais relevante de pactuação de prestação de trabalho (DELGADO, 2007, p. 286) em decorrência da dinâmica da sociedade capitalista moderna. Nascimento (2005, p. 510) a define como sendo “a relação jurídica de natureza contratual tendo como sujeitos o empregado e o empregador e como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado”.

## **2.2. Elementos fático-jurídicos da relação de emprego**

A relação empregatícia se configura pela presença de alguns elementos imprescindíveis, sem os quais a relação de desnatura. Esses elementos são apontados nos arts. 2º. e 3º. da 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.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (CLT, 1943)

A partir do enunciado legal, pode-se enumerar os seguintes elementos como caracterizadores da relação de emprego: *pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação.*

### **2.2.1. Pessoa física ou natural**

Os bens jurídicos que importam ao direito do trabalho são aqueles que se referem à pessoa humana, tais como a vida, a saúde, a integridade moral, o bem-estar físico e psíquico, a remuneração etc. Por essa razão, o empregado há de ser necessariamente a pessoa natural, pois a tutela prestada pelo direito do trabalho importa à pessoa física.

### **2.2.2. Pessoalidade**

Maurício Coutinho Delgado ( 2007, p. 292) ensina que o trabalho realizado por pessoa física e o pressuposto da pessoalidade estão obviamente vinculados,

mas se distinguem, pois o trabalho realizado por pessoa física não significa, necessariamente, que tenha sido prestado com pessoalidade.

O pressuposto da pessoalidade refere-se ao caráter de *infungibilidade* no que tange ao trabalhador. Significa que o obreiro não pode ser substituído ao longo da concretização do pacto laboral. O serviço contratado deve ser realizado pelo empregado de forma *intuitu personae*, por ele mesmo, não podendo se fazer substituir por outra pessoa<sup>1</sup>.

Estando presente a impessoalidade na realização do labor, descaracterizada está a relação de emprego por ausência de elemento essencial. Nesse diapasão têm sido as decisões dos Tribunais, como se vê o seguinte Acórdão:

REPRESENTANTE COMERCIAL O PRESSUPOSTO ESSENCIAL PARA A CONFIGURAÇÃO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA É A PESSOALIDADE. Contratando o autor vendedores e prepostos, caracterizada está a autêntica representação comercial, caindo por terra a perseguida relação empregatícia. Por Unanimidade.” (Acórdão nº 08672/83, 1ª T. Relator Juiz Zirildo Lopes de Sá- DORJ, III, Public. 26.06.1984).

### **2.2.3. Não-eventualidade**

Mauro Mascaro Nascimento (2005, p. 598) ensina que trabalho não eventual se caracteriza pelo fato de o profissional não ter patrão ou empregador, porque o seu serviço é aproveitado por inúmeros beneficiários e cada um destes se beneficia com as atividades do trabalhador em frações de tempo relativamente curtas, sem nenhum caráter de permanência ou de continuidade. É um trabalho transitório caracterizado por tarefas ocasionais de índole passageira.

---

<sup>1</sup> Excetuam-se, obviamente, as substituições autorizadas por lei: férias, licença-maternidade, afastamento para cumprimento de mandato sindical, dentre outros casos.

A idéia de *permanência*, segundo Maurício Godinho Delgado, está presente no Direito do Trabalho de duas maneiras: inicialmente, como decorrência do princípio da continuidade, pois a lei incentiva que a relação de emprego perdure o maior tempo possível. A regra no Direito do Trabalho, para o jurista, é a da permanência indefinida do vínculo de emprego, sendo exceções as hipóteses de contrato por tempo determinado. Por outro lado, na configuração da relação empregatícia também vigora a idéia de permanência, travestida no elemento da não-eventualidade, pois, “para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico” (DELGADO, 2007, p. 293).

A não-eventualidade se constitui num dos conceitos mais controvertidos do Direito do Trabalho, mas a CLT absorveu a teoria que delimita o trabalho eventual como aquele realizado em tarefas não inseridas nos fins normais do empregador, ou seja, que se apresenta em caráter de exceção dentro do quadro de necessidades normais e destinado a um evento certo, determinado e episódico. Se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade.

Aqui estão algumas decisões dos Tribunais em relação à não-eventualidade:

RELAÇÃO DE EMPREGO. NÃO CONFIGURAÇÃO. PRESTAÇÃO EVENTUAL DE SERVIÇOS. Ainda que inequívoca a inserção da atividade desempenhada pelo reclamante no objetivo econômico da reclamada, a prestação de serviços, na forma como evidenciada nos autos, não contempla requisito essencial à configuração da relação de natureza empregatícia na forma prevista no art. 3º da CLT, qual seja, a não eventualidade. Trabalho de garçom requisitado pela demandada de forma esporádica. Recurso do reclamante a que se nega provimento. (TRT 4ª Reg. – 4ª T. – Ac. 01208012/95-9 RO – Rel. Fabiano Castilho Bertoluci – julg. em 17.03.99).

RELAÇÃO DE EMPREGO. CONDOMÍNIO. A prestação de serviços de faxina à condomínio, duas vezes por semana, afasta a eventualidade da prestação do trabalho. Presentes os demais requisitos contidos nos artigos 2º e 3º da CLT, resta caracterizada a relação de emprego. Mantida

sentença. (...) ACÓRDÃO do Processo 00543-2005-014-04-00-0 (RO), Data de Publicação: 19/09/2006, Juiz Relator: HUGO CARLOS SCHEUERMANN VÍNCULO DE EMPREGO. A prova dos autos revela a presença dos requisitos necessários à configuração da relação de emprego, previstos no artigo 3º da CLT, sobretudo tendo em vista que o trabalho do reclamante, relacionado a jardinagem, limpeza de piscina e recolhimento de lixo, atendia a necessidades permanentes do condomínio, caracterizando-se, assim, a não-eventualidade e a subordinação objetiva. Recurso provido. (Ac. do Processo 02140-2005-232-04-00-4 (RO), Public.: 22/08/2006, Juiz Relator: IONE SALIN GONÇALVES)

O atributo da não-eventualidade é, portanto, requisito essencial da relação de emprego. Sua inexistência descaracteriza a relação empregatícia, conforme previsto no art. 3º. da CLT.

#### **2.2.4. Onerosidade**

Onerosidade é um encargo bilateral próprio da relação de emprego. Implica a reciprocidade de ônus a que estão sujeitas as partes do contrato de trabalho, essenciais para a sua existência, tanto assim que, se o salário não for pago pelo empregador nas condições legais e contratuais e se o trabalhador não prestar a sua atividade nos termos em que deve fazê-lo, pode ser rescindido o contrato, pela inexistência mesma de requisito fundamental de seu desenvolvimento. Significa, para o empregado, o dever de exercer uma atividade por conta alheia cedendo antecipadamente ao beneficiário os direitos que eventualmente teria sobre os resultados da produção, em troca da remuneração.

A onerosidade se caracteriza pela ausência de gratuidade. O empregado tem o dever de prestar serviços ao empregador e recebe salário pelos serviços que presta. O empregador, em contrapartida, tem o dever de pagar salários ao empregado pelos serviços prestados.

### **2.2.5. Subordinação**

O termo *subordinação* origina-se do latim *sub*, que significa “baixo”, e *ordinare*, que se traduz no verbo “ordenar”. A subordinação significa, portanto, submetimento, sujeição ao poder de outrem, às regras de terceiros, uma posição de dependência.

NASCIMENTO prefere definir subordinação como “uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará” (NASCIMENTO, 2005, p. 603).

### **2.3. Sujeitos da relação de emprego**

Ensina NASCIMENTO (2005, p. 511) que os sujeitos da relação de emprego são o empregado, pessoa física que presta serviços de natureza não-eventual, e o empregador, que é o destinatário da atividade e de seus resultados.

O empregado é a pessoa física que realiza atividade com ânimo de emprego<sup>2</sup>, subordinadamente e de maneira não-eventual. Por determinação Constitucional, art. 7º., inc. XXXIII, deve ter no mínimo 16 anos, salvo na condição de aprendiz, cuja idade mínima é de 14 anos.

O empregador, na definição do art. 2º. da CLT, pode ser tanto a pessoa física quanto a pessoa jurídica que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

---

<sup>2</sup> NASCIMENTO sustenta que, na relação de emprego, há um elemento subjetivo que caracteriza a figura do empregado: é o *animus contrahendi*, isto é, o propósito de trabalhar para outrem como empregado e não com outra finalidade, como é o caso do trabalho cívico, religioso, assistencial ou por mera amizade. 2005, p. 591.

A Constituição da República, no art. 7º., traz um extenso rol exemplificativo de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais:

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

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

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

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

IV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social. (CR/88)

Além desses direitos, tipicamente trabalhistas, também devem ser respeitados pelo empregador os direitos que a Carta Magna assegura a todos os brasileiros e estrangeiros residentes no País, conforme preceitua o art. 5º., *caput* e incs. I, III, V e X:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (CR/88)

A violação a quaisquer dos referidos direitos por parte do empregador, sejam os tipicamente trabalhistas, sejam os assegurados pelo ordenamento constitucional a todo ser humano, é merecedora de reparação, sendo indiscutível a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento de tais lides, como se verá adiante.

### 3. CONCEITOS E DEFINIÇÕES DA LEI DO TRABALHO RURAL \_L. 5.889/73

A Lei nº 5.889, de 8-3-1973 é a Lei do Trabalho Rural que regula as relações dos empregados que trabalham nos fornos de carvão. A CLT é aplicada subsidiariamente aos trabalhadores rurais. (art. 7º, b).

Os arts. 2º, 3º e 4º da L. 5.889/73 definem o que seja empregado e empregador rural:

Art. 2º Empregado rural é toda pessoa física que em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.

Art. 3º Considera-se empregador rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

§ 1º Inclui-se na atividade econômica referida no caput deste artigo a exploração industrial em estabelecimento agrário não compreendido na Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Art. 4º Equipara-se ao empregador rural a pessoa física ou jurídica que, habitualmente, em caráter profissional, e por conta de terceiros, execute serviços de natureza agrária mediante utilização do trabalho de outrem.

(L. 5.889/73)

Acima de seis horas trabalhadas ininterruptamente, o empregado tem direito a intervalo para repouso ou alimentação (intervalo intra jornada), observados os usos e costumes da região, não se computando esse intervalo na duração do trabalho. Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso (intervalo inter jornada).

Quando os serviços forem intermitentes, não serão computados como de efetivo exercício os intervalos entre uma e outra parte da execução da tarefa diária; a não ser que essa hipótese seja prevista na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Na agricultura, o trabalho noturno vai de 21 horas às 05 horas do outro dia. Enquanto que na pecuária, vai de 20 horas às 04 horas do outro dia. Sendo que seu valor será maior em 25% da remuneração normal.

Salvo as hipóteses de autorização legal ou decisão judiciária, sempre que expressamente autorizadas, podem ocorrer deduções no salário do empregado rural nas parcelas de:

- até o limite de vinte por cento pela moradia,;
- até vinte e cinco por cento pelo fornecimento de alimentação sadia e farta, atendidos os preços vigentes na região; e
- o adiantamento em dinheiro.

Quando mais de um empregado residir na mesma morada, o desconto de 20% será dividido proporcionalmente ao número de empregados; sendo proibido, em qualquer hipótese, a moradia coletiva de famílias.

Havendo contrato escrito celebrado entre as partes, com testemunhas e notificação obrigatória ao respectivo sindicato, a cessão pelo empregador de moradia e de sua infra-estrutura básica, assim como bens destinados à produção para sua subsistência e de sua família, não integram o salário do trabalhador rural.

As portarias do Ministro do Trabalho que estabelecem normas de segurança e higiene devem ser observadas nos locais de trabalho.

Se o produtor rural for pessoa física, poderá realizar contratação de trabalhador rural por pequeno prazo para o exercício de atividades de natureza temporária. Mas sendo tal contratação dentro do período de 1 (um) ano e superar 2 (dois) meses será convertida em contrato de trabalho por prazo indeterminado. A filiação e a inscrição desse trabalhador na Previdência Social decorrem, automaticamente, a

partir da sua inclusão pelo empregador na Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social – GFIP, caso contrário, será pressuposta a inexistência do contrato . Para sua formalização faz-se necessário ainda anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social e em Livro ou Ficha de Registro de Empregados, ou mediante contrato escrito, em 2 (duas) vias, uma para cada parte, onde conste, no mínimo: expressa autorização em acordo coletivo ou convenção coletiva; identificação do produtor rural e do imóvel rural onde o trabalho será realizado e indicação da respectiva matrícula; identificação do trabalhador, com indicação do respectivo Número de Inscrição do Trabalhador – NIT. (art. 14-A L. 5.889/73). E o valor da contribuição desse segurado é de 8% (oito por cento) sobre o respectivo salário de contribuição.

Ao trabalhador rural contratado por pequeno prazo são assegurados, além de remuneração equivalente à do trabalhador rural permanente, os demais direitos de natureza trabalhista.

Deve haver recolhimento ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, podendo ser levantado nos termos da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

Em caso de aviso prévio promovido pelo empregador, o empregado rural terá direito a um dia por semana, sem prejuízo do salário integral, para procurar outro trabalho.

A referida lei também fala da necessidade de que:

Art. 16. Toda propriedade rural que mantenha a seu serviço ou trabalhando em seus limites mais de cinqüenta famílias de trabalhadores de qualquer natureza é obrigada a possuir e conservar em funcionamento escola primária, inteiramente gratuita, para os filhos destes, com tantas classes quantos sejam os grupos de quarenta crianças em idade escolar. (L. 5.889/73)

## 4. TRABALHO ESCRAVO

### 4.1. Conceito na atualidade

O trabalho escravo na atualidade pode ser definido objetivamente como sendo o trabalho degradante que priva a liberdade do empregado, por meio de ameaças físicas e psicológicas.

A Convenção nº 29 da OIT de 1930 define sob o caráter de lei internacional o trabalho forçado como sendo "todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente." A referida Convenção proíbe o trabalho forçado de maneira geral, incluindo a escravidão, a qual constitui-se no absoluto controle de uma pessoa sobre a outra, ou de um grupo de pessoas sobre outro grupo social.

Em 13 de maio de 1888, foi assinada pela Princesa Isabel a Lei Áurea que pôs fim ao direito de propriedade que uma pessoa tinha sobre a outra. No entanto, mesmo depois de passados 200 anos, ainda há no Brasil, como em vários outros países do mundo, situações que vinculam de tal maneira o trabalhador que o impossibilita de se desligar de seus patrões. Isso acontece muito em atividades agropecuárias, como quando os fazendeiros, para produzir carvão para a indústria siderúrgica, contratam mão-de-obra por meio de contratadores de empreitada (também conhecidos como "gatos"). O papel desse intermediário é aliciar trabalhadores, de modo que aparentemente eximiria os fazendeiros da responsabilidade pelo crime. O que é um engano pois, nesse caso, é aplicado o Princípio Trabalhista da Primazia da Realidade sobre a Forma, ilidindo tal simulação.

Esses gatos recrutam pessoas diversas e que vivem distantes do local da prestação de serviço, oferecendo boas oportunidades de trabalho, com garantia de salário, de alojamento e comida. Disponibilizam até "adiantamentos" para a família e garantia de transporte gratuito até o local do trabalho. O transporte é feito por ônibus ou caminhões improvisados sem qualquer segurança.

Acontece que, chegando ao local do serviço, as pessoas são surpreendidas com situações diametralmente opostas das prometidas. Aí então, o gato lhes informa que já estão com dívida derivada de adiantamento, do transporte, das despesas com alimentação na viagem, do custo de todos os instrumentos utilizados para o trabalho (roupas, botas, luvas, chapéus, foices, facões, motosserras, entre outros), do alojamento e da alimentação. E mais, os valores cobrados são muito acima dos praticados no comércio.

Se o trabalhador se indignar e quiser ir embora, fica impedido sob alegação que está devendo. Muitos que tentam fugir são vítimas de surras.

#### **4.1.1. Alojamento**

O tipo de alojamento está diretamente associado com o tipo de atividade que o trabalhador irá desempenhar. Em outras palavras isso significa dizer que aqueles que trabalham em lugares de difícil acesso, como em uma floresta nativa, sofrerão as piores condições para descanso, já que não há boa infra-estrutura. O jeito é montar barracas de lona ou de folhas de palmeiras no meio da mata, ficando sujeitos às intempéries de sol, vento, frio e chuva.

Há inúmeros casos relatados pelo Ministério do Trabalho e Emprego no mesmo sentido em que as fazendas mostradas aos fiscais pelos empregadores tinham belos alojamentos, enquanto que na verdade, os escravos estavam em barracos plásticos, bebendo água envenenada e mantidos escondidos em buracos atrás de arbustos até que fossem embora.

Um exemplo concreto ocorreu em uma propriedade, em Buriticupu (MA), no dia 08 de abril de 2001, que segundo os relatórios do Ministério do Trabalho e Emprego a equipe de fiscalização libertou peões que ficavam alojados no curral, dormindo com o gado à noite.

#### **4.1.2. Saúde**

É bastante comum na área agrícola a ocorrência de epidemias entre os trabalhadores escravizados. Normalmente eles estão sujeitos a doenças tropicais como malária, febre amarela e até tuberculose. Quando ficam doentes não recebem tratamento correto e, muito, pelo contrário, são deixados à própria sorte e mandados embora pois suas produtividades diminuem.

#### **4.1.3. Saneamento**

A água potável não passa por tratamento para ser purificada. Os sanitários, quando há, são pequenas portas com uma privada que despeja os dejetos em um poço. O córrego de onde se retira a água para cozinhar e beber, muitas vezes, é o mesmo em que se toma banho, lava-se a roupa, panelas e equipamentos utilizados no serviço.

#### **4.1.4. Alimentação**

A alimentação é umas das maneiras mais usadas pelos empregadores para escravizar alguém, pois é descontada no salário e o valor é alto. Ressaltando que se resume praticamente em arroz e feijão.

#### **4.1.5. Maus tratos e violência**

É constante a presença de humilhação pública e de ameaças, fazendo com que o trabalhador tenha temor de seu superior e sirva de exemplo aos demais “rebeldes”.

## 4.2. Trabalho escravo e a legislação trabalhista

Há acordos e convenções internacionais que tratam da escravidão contemporânea. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) trata do tema nas convenções número 29, de 1930, e 105, de 1957 - ambas ratificadas pelo Brasil.

A primeira (Convenção sobre Trabalho Forçado) dispõe sobre a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas. Admitindo algumas exceções de trabalho obrigatório, tais como o serviço militar, o trabalho penitenciário adequadamente supervisionado e o trabalho obrigatório em situações de emergência, como guerras, incêndios, terremotos, entre outros.

A segunda (Convenção sobre Abolição do Trabalho Forçado) trata da proibição do uso de toda forma de trabalho forçado ou obrigatório como meio de coerção ou de educação política; castigo por expressão de opiniões políticas ou ideológicas; medida disciplinar no trabalho, punição por participação em greves; como medida de discriminação.

O fim da escravidão e de práticas análogas à escravidão é um princípio reconhecido por toda a comunidade internacional. As duas convenções citadas são as que receberam o maior número de ratificações por países membros dentre todas as convenções da OIT.

A Consolidação das Leis do Trabalho é de 1943 (Decreto-Lei nº 5.452/43), tendo mais de 50 anos. A extensão da legislação trabalhista no meio rural tem mais de 30 anos (Lei n.º 5.889 de 08/06/1973).

O Código Penal também trata do crime de submeter alguém a condições análogas a de escravo, impondo penas de reclusão (02 a 08 anos) e multa, além da pena correspondente à violência (Art. 149).

O Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional, assinado em 17 de julho de 1998 e promulgado pelo Decreto 4388, de 25 de setembro de 2002 é um

exemplo do esforço mundial contra os crimes de maior gravidade que afetem a comunidade internacional como um todo.

Há do mesmo modo a declaração de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho e seu Seguimento, de 1998.

Com a finalidade de cumprir os compromissos internacionalmente assumidos, foi criado, pelo Decreto presidencial n. 1.538, de 27 de junho de 1995, o GERTRAF – Grupo Executivo de Repressão ao Trabalho Forçado, subordinado à Câmara de Política Social do Conselho de Governo e integrado pelos Ministérios do Trabalho e Emprego; da Justiça; do Meio Ambiente; do Desenvolvimento Agrário; da Agricultura; do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior e da Previdência e Assistência Social.

Foi instituído, ainda, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, o Grupo Especial de Fiscalização Móvel, sendo que os procedimentos para a atuação do Grupo são objeto das Portarias 549 e 550, ambas de 14 de junho de 1995. Esse Grupo, que atua com o apoio da Polícia Federal, na condição de polícia judiciária da União, libertou, no quadriênio de 1995/1998, 800 trabalhadores e no três anos subsequentes, ou seja, de 1999 a 2001, retirou mais de 2.600 trabalhadores de situações análogas à de escravidão de acordo com dados oficiais.

No Ministério da Justiça, foi criada, no âmbito do Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana – CDDPH, por meio da Resolução 05/2002, comissão especial para propor mecanismos que garantam maior eficácia na prevenção e repressão à violência no campo, à exploração do trabalho forçado e escravo e à exploração do trabalho infantil.

O Ministério do Trabalho e Emprego, por intermédio da Secretaria de Inspeção do Trabalho e da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, elaborou um programa denominado “termo de referência para educação e qualificação profissional de trabalhadores rurais submetidos a regime de trabalho escravo e degradante ou potencialmente vítimas dessa situação”.

O Programa Nacional de Direitos Humanos – PNDH, lançado pelo Presidente da República em 13 de maio de 1996, já previa ações no campo da prevenção e repressão do trabalho forçado, as quais foram ampliadas pelo PNDH II, resultando em 10 metas, a saber:

- Dar continuidade à implementação das Convenções nº 29 e 105 da OIT, que tratam do trabalho forçado.
- Apoiar a aprovação da proposta de emenda constitucional que altera o Artigo nº 243 da Constituição da República, incluindo entre as hipóteses de expropriação de terras, além do cultivo de plantas psicotrópicas, a ocorrência de trabalho forçado.
- Apoiar a reestruturação do Grupo Executivo de Repressão ao Trabalho Forçado – GERTRAF, vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, assegurando a maior participação de entidades da sociedade civil em sua composição.
- Fortalecer a atuação do Grupo Especial de Fiscalização Móvel do Ministério do Trabalho e Emprego com vistas à erradicação do trabalho forçado.
- Criar, nas organizações policiais, divisões especializadas na repressão ao trabalho forçado, com atenção especial para as crianças, adolescentes, estrangeiros e migrantes brasileiros.
- Criar e capacitar, no âmbito do Departamento da Polícia Federal, grupo especializado na repressão do trabalho forçado para apoio consistente às ações da Fiscalização Móvel do MTE.
- Promover campanhas de sensibilização sobre o trabalho forçado e degradante e as formas contemporâneas de escravidão nos estados onde ocorre trabalho forçado nos pólos de aliciamento de trabalhadores.
- Sensibilizar juízes federais para a necessidade de manter, no âmbito federal, a competência para julgar crimes de trabalho forçado.
- Estudar a possibilidade de aumentar os valores das multas impostas aos responsáveis pela exploração de trabalho forçado.
- Propor nova redação para o artigo 149 do Código Penal, de modo a tipificar de forma mais precisa o crime de submeter alguém à condição análoga a de escravo.

A legislação brasileira estabelece ao empresário a responsabilidade legal pelas relações trabalhistas de seu negócio. A Constituição da República de 1988 condiciona a posse da propriedade rural ao cumprimento de sua função social, sendo de responsabilidade de seu proprietário tudo o que ocorrer nos domínios da fazenda; conforme dispõe o artigo que se segue:

Art. 184. Compete à União desapropriar por interesse social, para fins de reforma agrária, o imóvel rural que não esteja cumprindo sua função social, mediante prévia e justa indenização em títulos da dívida agrária, com cláusula de preservação do valor real, resgatáveis no prazo de até vinte anos, a partir do segundo ano de sua emissão, e cuja utilização será definida em lei. (CR/88)

Já a função social, para ser cumprida, a propriedade rural deve obedecer aos seguintes requisitos simultaneamente:

Art. 186, I – aproveitamento racional e adequado;  
II – utilização adequada dos recursos naturais disponíveis e preservação do meio ambiente;  
III – observância das disposições que regulam as relações de trabalho;  
IV – exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores. (CR/88)

Tendo como base a função social da propriedade, em 2004, o governo federal decretou, pela primeira vez, a desapropriação de uma fazenda para fins de reforma agrária por não cumprir sua função social-trabalhista e degradar o meio ambiente.

## 5. DO SALÁRIO

O salário deve ser pago em moeda corrente nacional (art. 463 CLT), podendo ser parte em utilidade (Art. 458 CLT); mas jamais é permitida sua troca em mercadoria (truck sistem).

O TST proíbe também a forma de salário que engloba vários direitos legais, ou contratuais sem que seja discriminado o que está sendo pago. Assim dispondo em Súmula:

Sum. 91. Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador. (TST, Sum. 91)

Como vem se percebendo, a CLT é uma lei protetiva dos trabalhadores. E como tal, estipula que além do pagamento em dinheiro, o salário pode ser composto de prestação *in natura*, como a alimentação, habitação e vestuário, dentre outras; mas não considerando como salário os acessórios fornecidos para a prestação de serviços, educação, transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, assistência médica, hospitalar, odontológica, seguro de vida e de acidentes pessoais, e de previdência privada. E ratificando isso, tem-se a proteção do salário dos mesmos pelo artigo que se segue.

Art. 458. Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações *in natura* que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

§ 1º Os valores atribuídos às prestações *in natura* deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário mínimo (artigos 81 e 82).

§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

- I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;
- II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;
- III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;
- IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;
- V – seguros de vida e de acidentes pessoais;
- VI – previdência privada. (CLT, 1943)

Entretanto, diferentemente do que diz a CLT, o TST considera a habitação, energia elétrica, veículo e cigarro como utilidades *in natura*, que também não integram o salário:

Sum.367. Utilidades *in natura*. Habitação. Energia elétrica. Veículo. Cigarro. Não integração ao salário.

I – A habitação, a energia elétrica e veículo fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho, não têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares.

II – O cigarro não se considera salário utilidade em face de sua nocividade à saúde. (TST, Sum. 367)

O art. 81 CLT traz a determinação do salário como a soma dos valores das despesas diárias com alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte necessários à vida de um trabalhador adulto. E a Constituição pátria acrescentou a “educação”, “saúde”, “lazer” e “previdência social”, em seu art. 7º, IV.

A parcela correspondente à alimentação deve ter um valor mínimo igual aos valores da lista de provisões, constantes dos quadros devidamente aprovados e necessários à alimentação diária do trabalhador adulto.

Quando o empregador fornecer, *in natura*, uma ou mais das parcelas do salário mínimo, o salário em dinheiro deve ser determinado subtraindo o salário mínimo da soma dos valores daquelas parcelas na região; sendo que o salário mínimo pago em dinheiro não pode ser inferior a trinta por cento do salário mínimo.

Como regra geral, não é permitido ao empregador efetuar descontos nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo (Art. 462 CLT). Há também outra exceção quando o empregado cause dano, uma vez que será lícito o desconto se tiver agido com dolo, ou se acordado anteriormente.

Conforme os parágrafos do art. 462 CLT, a empresa que mantiver armazém para venda de mercadoria aos empregados ou serviços destinados a proporcionar-lhes prestações *in natura* não pode exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços. Caso não seja possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela empresa, é lícito à autoridade competente adotar medidas adequadas para que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados.

Por fim, as empresas não podem limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário.

## 6. A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

### 6.1. Conceito de responsabilidade civil

VENOSA (2005, p. 13) conceitua responsabilidade civil como sendo o conjunto de princípios e normas que regem a obrigação de indenizar. Nesse sentido, a responsabilidade está sempre relacionada à situação em que alguma pessoa deva arcar com as conseqüências de um ato, fato ou negócio danoso.

Maria Helena Diniz define responsabilidade civil como sendo “a aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros em razão de ato do próprio imputado, de pessoa por quem ele responde, ou de fato de coisa ou animal sob sua guarda (responsabilidade subjetiva), ou ainda, se simples imposição legal (responsabilidade objetiva)” (DINIZ, 1995, pp. 28-29).

Oswaldo Aranha Bandeira de Melo compreende que a responsabilidade é “a consequência que o agente livre sofre pela prática de seus atos, em violação de dever que lhe cabe cumprir. Corresponde, na ordem jurídica, à sanção que recebe o agente pelo descumprimento de suas obrigações, em desrespeito ao direito de outrem, afim de ser reparado o dano sofrido por este” (MELO, 1974, p. 130).

A partir da análise das definições de responsabilidade citadas acima, pode-se concluir que a responsabilidade está relacionada à reparação dos danos decorrentes de uma transgressão de uma obrigação, dever jurídico ou direito, ou seja, decorrentes de um ato ilícito.

O atual Código Civil trata da definição de ato ilícito no art. 186:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. (CC/02)

O tema da responsabilidade civil é tratado no Código a partir do art. 927. A obrigação de indenizar surge como imposição àquele que pratica ato ilícito e causa dano a outrem ou nos casos em que, mesmo não havendo culpa, a atividade do autor do dano implicar risco para os direitos de outrem.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (CC/02)

VENOSA (2005, p. 17) destaca que os requisitos para a configuração do dever de indenizar são: I) a conduta (omissiva ou comissiva); II) o nexo-causal, que é o liame que vincula o fato (conduta) à sua consequência (dano); III) o dano; IV) e a culpa.

## **6.2. A responsabilidade subjetiva do empregador**

Sílvio Rodrigues (1998, p. 11) ensina que não há diferentes espécies de responsabilidade. A classificação em responsabilidade subjetiva ou objetiva apresenta tão somente maneiras distintas de encarar o dever de indenizar.

A responsabilidade subjetiva é assim denominada porque deriva do comportamento do sujeito. É pressuposto para o dever de indenizar que o fato tenha sido causado por culpa do agente. A culpa é, pois, o elemento central que o art. 186 do atual Código Civil elegeu como norteador da responsabilidade civil no direito brasileiro.

Para Caio Mário (1995, p. 69), a culpa é “um erro de conduta, cometido pelo agente que, procedendo contra direito, causa dano a outrem, sem a intenção de prejudicar, e sem a consciência de que seu comportamento poderia causá-lo”. No

entanto, a definição do majestoso mestre não se mostra completa, pois nada diz em relação ao dano causado voluntariamente, com a intenção de causar prejuízo.

VENOSA (2005, P. 33) comenta que “a culpa civil em sentido amplo abrange não somente o ato ou conduta intencional, o dolo (*delito*, na origem semântica e histórica romana), mas também os atos ou condutas eivados de negligência, imprudência ou imperícia, qual seja, a culpa em sentido estrito”.

O art. 186 do Código Civil se refere apenas a negligência e imprudência como elementos da conduta culposa *stricto sensu*, todavia é mais acertada a abordagem de VENOSA ao incluir a imperícia nesse rol. Embora negligência, imprudência e imperícia entrelacem-se, apresentam elementos distintos. A negligência é a desatenção ou falta de cuidado ao exercer certo ato. Consiste na ausência de necessária diligência, implicando em omissão ou inobservância de dever. Já a imprudência tem a ver com uma conduta comissiva, algo mais que mera falta de atenção, pois está presente o requisito da intenção de praticar a conduta, embora não se deseje necessariamente o resultado esperado. Assim, age de forma imprudente aquele que, sabedor do grau de risco envolvido, mesmo assim acredita que seja possível a realização do ato sem prejuízo para qualquer um; age, assim, além da justa medida de prudência que o momento requer, excedendo os limites do bom senso e da justeza dos seus próprios atos. A imperícia caracteriza-se pela falta de técnica ou de conhecimento por parte do agente. Ele erra ou se engana na execução de um ato relativo a seu ofício. Trata-se de uma falta involuntária ocasionada pela falta de perícia e técnica necessárias ao seu exercício profissional.

VENOSA (2005, p. 35) ensina que a doutrina tradicional costuma classificar a culpa em grave, leve e levíssima. Considera o mestre que essa classificação é irrelevante para se estabelecer o quantum da indenização, pois “não é a intensidade da culpa que gradua o dano, mas o efetivo valor do prejuízo”. No entanto, o Código Civil de 2002, no art. 944, parágrafo único, acena com essa tripartição ao estipular que “Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização”. E tratando-se de dano moral, a reparação “deve constituir-se em compensação ao lesado e adequado desestímulo ao lesante” (VENOSA, 2005, p. 34).

Nosso ordenamento alarga o sentido da responsabilidade ao determinar que o agente responda por atos de terceiros, com os quais o agente possui conexão. Os doutrinadores enumeram diversas modalidades desse tipo de culpa. Dentre elas, podem-se citar as mais recorrentes:

- a) Culpa *in eligendo*: decorre da má escolha da pessoa a quem se confia prática de um ato. P.ex.: comete culpa *in eligendo* o empregador quando seu preposto ou representante pratica ato danoso aos empregados ou a terceiros.
- b) Culpa *in vigilando*: consiste na ausência de fiscalização ou vigilância do procedimento de outras pessoas. É o caso do empregador que não acompanha as atividades desenvolvidas pelo empregado ou não cobra deste o uso dos equipamentos de proteção individual, como será visto mais adiante.
- c) Culpa *in commitendo*: é aquela decorrente de ato comissivo praticado por imprudência.
- d) Culpa *in omittendo*: é aquela de deriva de comportamento omissivo. Presente está nesta modalidade de culpa a negligência. É o caso do empregador que deixa empregado operar os fornos de carvão sem que este possua habilidades ou condições técnicas para o exercício da atividade.
- e) Culpa *in custodiendo* é a culpa que emerge da ausência de cuidado ou falta de atenção com alguma coisa que está sob os cuidados do agente. Ocorre quando os fornos não são bem controlados.

Como se vê do exposto, a regra do Código Civil é a da responsabilidade subjetiva do agente causador do dano. Entretanto, face à situação de hipossuficiência e subordinação do empregador e considerando os princípios protetivos do Direito do Trabalho, a responsabilidade subjetiva deve ser aplicada com parcimônia e prudência por parte do órgão julgador. Em muitas situações concretas, a prova da culpa é totalmente despicienda ou por demais onerosa para o empregado, razão pela qual a jurisprudência tem adotado a chamada *culpa presumida*, em que há a inversão do ônus da prova, cabendo ao réu provar que não agiu com culpa. VENOSA (2005, p. 39) ressalta que a culpa presumida não se confunde com a responsabilidade objetiva, que independe de culpa.

### 6.3. A responsabilidade objetiva do empregador

Há hipóteses, entretanto, em que não é necessário ser caracterizada a culpa do empregador. São os casos denominados de *responsabilidade objetiva*, nos quais é irrelevante a vontade do sujeito causador do dano. Basta somente que seja constatada a existência do nexo de causalidade entre o ato praticado pelo agente e o dano para que surja o dever de indenizar.

Como já foi visto anteriormente, o parágrafo único do art. 927 do atual Código Civil trata expressamente da obrigação de indenizar nos casos em que há ausência de culpa mas a atividade desenvolvida pelo agente produz, por sua natureza, riscos.

A norma citada impõe o dever de indenizar ao sujeito responsável por riscos ou perigos que sua atuação promove, ainda que use de toda a diligência para evitar o evento danoso. Se o sujeito obtém benefícios em razão dessa atividade de risco, deve, portanto, indenizar os danos que ocasiona. Dessa forma, a lei impede que um dano, mesmo não sendo produzido por ato ilícito, fique sem reparação, o que geraria injustiça.

A teoria do risco não é uma inovação do Código Civil de 2002. Diversas leis especiais já tratavam do assunto. O Decreto n. 2681, de 1912, disciplina a responsabilidade civil das estradas de ferro, tendo em vista o risco da atividade exercida<sup>3</sup>. Em matéria de acidente do trabalho, a Lei 6367, de 19 de outubro de 1976, fundou-se no risco profissional e a reparação dos danos causados aos trabalhadores passou a se fazer independentemente da verificação da culpa.

Também a CLT, no art. 2º., *caput*, ao definir a figura do empregador, considera-o como sendo aquele de assume os riscos da atividade econômica. Cabe, pois, ao empregador a assunção dos riscos do empreendimento, e dentre esses

---

<sup>3</sup>Decreto n. 2681/1912

Art. 17 – As estradas de ferro responderão pelos desastres que nas suas linhas sucederem aos viajantes e de que resulte a morte, ferimento ou lesão corpórea.

A culpa será sempre presumida, só se admitindo em contrário alguma das seguintes provas:

1ª - Caso fortuito ou força maior;

2ª - Culpa do viajante, não concorrendo culpa da estrada.

Art. 26 – As estradas de ferro responderão por todos os danos que a exploração das suas linhas causar aos proprietários marginais.

riscos incluem-se aqueles decorrentes aos danos sofridos por seus empregados, mesmo que culpa não haja por parte do empregador.

GODINHO (2007, p. 395) ensina que essa característica da assunção dos riscos do empreendimento ou do trabalho também é denominada de *alteridade* e conclui que “o contrato de trabalho transfere a uma única das partes todos os riscos a ele inerentes e sobre ele incidentes: os riscos do empreendimento empresarial e os derivados do próprio trabalho prestado”.

VENOSA (2005, p. 18) considera que o sujeito que obtém vantagens ou benefícios em razão de atividade que produz riscos ou perigos, deve indenizar os danos que ocasiona, ainda que coloque toda diligência para evitar o dano.

Portanto, considerando as normas de proteção ao empregado, concluí-se que a responsabilidade objetiva deve ser vista, no Direito do Trabalho, como princípio norteador, pois garante maior benefício ao obreiro

## 7. CONCEITO DE DANO

VENOSA (2005, p. 40) observa que a noção de dano sempre esteve envolta de muita controvérsia e preceitua que o dano “consiste no prejuízo sofrido pelo agente. Pode ser individual ou coletivo, moral ou material, ou melhor, econômico e não-econômico”.

O dano é o prejuízo sofrido pela vítima. É o resultado da lesão ou da injúria sobre o patrimônio moral ou material.

Hans Albrecht Fischer (1938, p. 47) define dano a partir de duas acepções: a) a *vulgar*, que designa o prejuízo que alguém sofre na sua alma, no seu corpo ou nos seus bens; b) e a *jurídica*, que, delimitada pelo dever de indenizar, vem a ser o prejuízo sofrido pelo sujeito de direitos em consequência da violação destes por fato praticado por terceiros.

O Código prussiano define dano como “a lesão ou ofensa que o homem sofre no seu corpo, liberdade, honra ou patrimônio”(Citado por FISCHER, 1938, p. 9).

Ludwig Enneccerus compreende que dano “é toda desvantagem que sofremos em nossos bens jurídicos (patrimônio, corpo, vida, saúde, honra, crédito, bem-estar, capacidade de aquisição, etc.” (Citado por SILVA, 1983, p. 28).

O dano é requisito fundamental da obrigação de indenizar. A unanimidade dos autores compreende que não pode haver responsabilidade civil sem a existência de um dano.

### 7.1. Dano moral

O dano moral é uma modalidade de dano. É, portanto, espécie. E sobre ele muita controvérsia já se disseminou, seja sobre a possibilidade de reparação do dano moral por si só, seja de forma cumulativa com o dano material.

Wilson Mello da Silva ( 1983, p. 78) esclarece que danos morais são lesões sofridas pela pessoa no conjunto de tudo aquilo que não seja suscetível de valor econômico.

Maria Helena Diniz (1995, p. 237) define o *dano moral* como a lesão a interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica provocada pelo fato lesivo.

Flávio Tartuce (2008) conceitua *dano moral* como sendo “o prejuízo que atinge o patrimônio incorpóreo de uma pessoa natural ou jurídica, os direitos da personalidade e os seus cinco ícones principais, a saber: a) direito à vida e à integridade física; b) direito ao nome; c) direito à honra; d) direito à imagem; e) direito à intimidade.”

A bem dizer, o *dano moral* não é a dor ou a aflição sofrida pela vítima. Estes são estados de espírito que se configuram como a consequência do dano. O dano em si é a privação de um bem jurídico, no caso do dano moral, a dignidade da pessoa humana, o que produz na vítima estados de espírito contingentes e variáveis em cada caso. Como ocorre com os trabalhadores que se submetem ao regime de trabalho escravo, que não têm condições dignas de tratamento, de vida, de moradia, de salário, de jornada de trabalho, de disponibilização de EPI, e nem de um ambiente de trabalho apropriado ao respeito humano.

### **7.1.1. O fundamento da reparabilidade do dano moral**

É certo que não é possível avaliar o *pretium doloris*. Por isso, muitas vezes se levantavam, e ainda há doutrinadores que assim argumentam, sobre a impossibilidade de ressarcimento de prejuízos extrapatrimoniais.

Todavia, a doutrina majoritária, representada pelo mestre Orlando Gomes, adota o entendimento do dever de reparabilidade do *dano moral*. Mas o *dano moral* em si não é reparável nem indenizável, vez que não há um retorno ao *status quo ante*. De fato, se entender indenização por eliminação do prejuízo e das suas

conseqüências, nos dizeres de Domenico Barbero (Citado por SILVA, 1999, p. 42), realmente isso não é possível em se tratando de danos extrapatrimoniais. Todavia, a reparabilidade é uma compensação, uma forma de atenuar a dor sofrida e minimizar as conseqüências da lesão jurídica sofrida pela vítima.

A Constituição de 1998 eliminou as dúvidas e controvérsias que ainda pairavam a respeito da reparabilidade do dano moral ao estatuir, em seu art. 5º., V, que “*é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem*”; e, também, no item X do mesmo art. que “*são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação*”.

A interpretação do art. 5º., inc. V da Carta Magna nos permite afirmar que, para o legislador constituinte, há duas formas distintas de se indenizar o dano moral: I) a reparação *in natura* e II) a reparação pecuniária. O direito de resposta se constitui numa reparação *in natura* que já possuía previsão legal antes mesmo do advento da Constituição de 1988, mais precisamente na Lei 5.988/73, que cuidava, em seu art. 126, da reparabilidade do dano – de natureza não-econômica – sofrido pelo autor de obra intelectual, como se vê:

Art. 126. Quem, na utilização, por qualquer meio ou processo, de obra intelectual, deixar de indicar ou de anunciar, como tal, o nome, pseudônimo ou sinal convencional do autor, intérprete ou executante, além de responder por danos morais, está obrigado a divulgar-lhe a identidade:

I) Em se tratando de empresa de radiodifusão, no mesmo horário em que tiver ocorrido a infração, por 3 (três) dias consecutivos;

II) em se tratando de publicação gráfica ou fonográfica, mediante inclusão de errata nos exemplares ainda não distribuídos, sem prejuízo de comunicação, com destaque, por três vezes consecutivas, em jornal, de grande circulação, do domicílio do autor, do editor, ou do produtor;

III) em se tratando de outra forma de utilização, pela comunicação através da imprensa, na forma a que se refere o inciso anterior. (Lei 5.988)

A interpretação do referido dispositivo legal nos permite concluir haver nítida distinção entre a reparação pecuniária do dano moral e a reparação *in natura*

também do dano moral, distinção mantida pelo legislador constituinte. E nos permite ir além ao concluir que o dano moral sofrido pela vítima pode comportar duas espécies cumuláveis de indenização, que são a reparação *in natura* (como o direito de resposta, p. ex.) e a reparação pecuniária, que se traduz numa compensação monetária pela dor.

A mesma distinção entre as duas possibilidades de se reparar o dano moral também é encontrada na Lei 9.100/95:

Art. 66. A partir da escolha de candidatos em convenção, é assegurado o direito de resposta a candidato, partido ou coligação, atingidos, ainda que de forma indireta, por conceito, imagem ou afirmação caluniosa, difamatória, injuriosa ou sabidamente inverídica, difundidos por qualquer veículo de comunicação social.

§ 11. Sem prejuízo do crime tipificado no art. 347 da Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965, o não cumprimento integral ou em parte da decisão que conceder a resposta sujeitará o infrator ao pagamento de multa de 5.000 a 15.000 UFIR, duplicado em caso de reincidência. (Lei 9.100/95)

A Constituição da República de 1988, no art. 5º. inc. X, estabelece a possibilidade de reparação do dano moral nas situações em que há violação do direito à intimidade, à vida privada, à honra e à integridade da imagem da pessoa.

O atributo da *intimidade* consiste na reserva pessoal, na exclusão da intromissão de outrem, na ausência de conhecimento de outrem daquilo que se refere à vida da própria pessoa.

A doutrina define a *vida privada* como sendo o *modus vivendi* do indivíduo. É o direito de o indivíduo viver sua própria vida da maneira que lhe aprouver. É o modo de ser e viver, tanto interiormente quanto exteriormente, que o indivíduo adota para si. Compreende a maneira de trabalhar, de se relacionar com os outros, de se relacionar com os membros de sua família e amigos.

A violação do direito à vida privada pode se dar de duas maneiras; I) a investigação e/ou a divulgação ao público ou a um número razoável de pessoas de

fatos ou documentos relevantes da vida pessoal e familiar de certa pessoa; II) o atentado à liberdade da vida privada (KAYSER, *apud* SILVA, 1999, p. 249).

Victor Eduardo Gonçalves (2008) define a honra como sendo *o conjunto de atributos morais, físicos e intelectuais de uma pessoa, que a tornam merecedora de apreço no convívio social e que promovem a sua auto-estima*. Dessa definição, pode-se compreender que o conceito de honra abrange tanto aspectos objetivos (o que terceiros pensam a respeito do sujeito – sua reputação, p. ex.) , como subjetivos (o juízo que o sujeito faz de si mesmo – seu amor-próprio).

Os trabalhadores que trabalham em certos fornos de carvão, normalmente não têm uma vida social, moram longe das famílias, se porventura, recebem uma correspondência, ela passa primeiro pelas mãos do seu superior, se alojam todos juntos em condições de miserabilidade, e gastam praticamente todo seu salário na venda, cujo comerciante é o próprio empregador. E mais, como na época da escravidão, eles hoje também são tratados como objetos de auferir ganho para seus empregadores.

Diante disso, é claro observar que a inserção do princípio da reparabilidade do dano moral no texto constitucional foi uma iniciativa do legislador de valorização da vida como um conjunto de valores materiais e imateriais. Os valores morais do indivíduo também compõem a estrutura existencial do ser humano e, por isso, são objeto de tutela jurídica, assumindo a feição de direito fundamental.

### **7.1.2. O Dano moral decorrente de acidente de trabalho**

Como já foi visto anteriormente, há controvérsias sobre o tipo responsabilidade do empregador se seria objetiva ou subjetiva.

O art. 7º, XXVIII da CR/88 prevê a responsabilização subjetiva do empregador por acidente sofrido por seu empregado quando houver dolo ou culpa de sua parte.

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

(...)

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa. (CR/88)

Todavia, o CC afasta a responsabilidade subjetiva trazendo à baila a responsabilidade objetiva, quando da natureza da atividade decorrer de risco aos direitos de outrem, conforme art. 927, já anteriormente transcrito.

Em caso de ocorrer acidente do trabalho, a justiça competente é a estadual comum, conforme o art. 114, VI CR/88.

Ocorrendo o acidente, por força do contrato de seguro acidentário, cabe à Previdência conceder ao acidentado os benefícios previdenciários regulamentados. O art. 201, § 10 da Carta Magna dispõe que “A lei disciplinará a cobertura do risco de acidente de trabalho, a ser atendida concorrentemente pelo regime geral da previdência social e pelo setor privado”. Nesse caso, a Lei 8.213/91, art. 86, e o Decreto 3.048/99, art. 104, regulamentam a matéria:

Art. 86. O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado quando, após consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem seqüelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia. (Lei 8.213/91)

Art.104. O auxílio-acidente será concedido como indenização ao segurado empregado, exceto o doméstico, ao trabalhador avulso e ao segurado especial quando, após a consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultar seqüela definitiva, conforme as situações discriminadas no anexo III, que implique:

I - redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exerciam;

II - redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exerciam e exija maior esforço para o desempenho da mesma atividade que exerciam à época do acidente; ou

III - impossibilidade de desempenho da atividade que exerciam à época do acidente, porém permita o desempenho de outra, após processo de

reabilitação profissional, nos casos indicados pela perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social. (Dec. 3.048/99)

A Lei 6367, de 19 de outubro de 1976, anterior à Carta de 1988, já abordava a matéria do risco profissional e previa a reparação dos danos causados aos trabalhadores independentemente da verificação da culpa:

Art. 2º. Acidente do trabalho é aquele que ocorrer pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, ou perda, ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

§ 1º Equiparam-se ao acidente do trabalho, para os fins desta lei:

I - a doença profissional ou do trabalho, assim entendida a inerente ou peculiar a determinado ramo de atividade e constante de relação organizada pelo Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS);

II - o acidente que, ligado ao trabalho, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte, ou a perda, ou redução da capacidade para o trabalho;

III - o acidente sofrido pelo empregado no local e no horário do trabalho, em conseqüência de:

- a) ato de sabotagem ou de terrorismo praticado por terceiros, inclusive companheiro de trabalho;
- b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada com o trabalho;
- c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro inclusive companheiro de trabalho;
- d) ato de pessoa privada do uso da razão;
- e) desabamento, inundação ou incêndio;
- f) outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior.

IV - a doença proveniente de contaminação acidental de pessoal de área médica, no exercício de sua atividade;

V - o acidente sofrido pelo empregado ainda que fora do local e horário de trabalho:

- a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
- b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
- c) em viagem a serviço da empresa, seja qual for o meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do empregado;

d) no percurso da residência para o trabalho ou deste para aquela.

§ 2º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado será considerado a serviço da empresa. (Lei 6367/76)

Como se percebe desde logo do texto da Constituição, art. 7º, inc. XXVIII, o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, não exclui a indenização a que este está obrigado, sendo que o dispositivo em comento encontra-se regulamentado pelo Dec. 3049/99, que, em seu art. 338, expressamente dispõe que a empresa *"é responsável pela adoção e uso de medidas coletivas e individuais de proteção à segurança e saúde do trabalhador sujeito aos riscos ocupacionais por ela gerados"*.

Pacificando controvérsias jurisprudenciais ainda existentes, o Superior Tribunal de Justiça, com respaldo no preceito constitucional supra citado, editou a Súmula 37, que preceitua: "São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato".

DELGADO (2007, p. 620) salienta que a responsabilidade civil, no direito brasileiro, ainda se funda, predominantemente, no critério da culpa, nos moldes do velho art. 159 do Código Civil de 1916. No entanto, a Carta de 1998 não recepcionou entendimento da Súmula 229 do STF que só considerava devida a indenização em caso de acidente de trabalho se ocorrendo a culpa *grave* do empregador, bastando a simples culpa, em qualquer grau. Esse entendimento abriu novos horizontes para a reflexão jurídica em relação à indenização por danos morais decorrentes de acidente de trabalho. Como bem observa Maurício Coutinho Delgado (2007, p. 621), "com os avanços produzidos pela Carta Magna, a reflexão jurídica tem manifestado esforços dirigidos a certa objetivação da responsabilidade empresarial por danos acidentários".

## 8. ATIVIDADES INSALUBRES E USO DE EPI's

Assim dispõe a CLT sobre as atividades ou operações insalubres:

Art . 189. Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos. (CLT, 1943)

Ou seja, a atividade insalubre é aquela que afeta a saúde do empregado, provocando, com o passar do tempo, várias doenças e outros males. Diante disso, é garantido ao empregado exposto ao agente insalubre o pagamento mensal de uma porcentagem do salário mínimo, de acordo com os limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho que se dividem em 10%, 20% ou 40% do salário mínimo da região para as exposições de grau mínimo, médio ou máximo. Todavia, essa questão é controvertida no momento. Em novembro de 2003, o Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Resolução Administrativa 121/2003, publicada no DJ em 21.11.2003, restaurou a Súmula 17, antes cancelada, dispondo que “O adicional de insalubridade devido a empregado que, por força de lei, convenção coletiva ou sentença normativa, percebe salário profissional será sobre este calculado.(RA 28/1969, DO-GB 21.08.1969)”. Portanto, foi retomada a discussão em torno da situação dos empregados que ficam expostos ao agente insalubre, já que nos termos da súmula supra citada os trabalhadores terão como base de cálculo da remuneração do adicional de insalubridade não o salário mínimo, mas o valor de seus salários profissionais fixados em Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho, sentenças Normativas ou Leis específicas. Ratificando tem-se a súmula 228 do TST que fala que “a partir de 9 de maio de 2008, data da publicação da Súmula Vinculante no 4 do Supremo Tribunal Federal, o adicional de insalubridade será calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo.” Mas, logo após a publicação desta súmula, o presidente do Supremo, Gilmar Mendes, sustou a mesma; alegando que o Congresso Nacional que é competente para alterar a CLT e não o TST.

Logo, hoje, os adicionais de insalubridade são devidos sobre o salário mínimo.

### 8.1. Necessidade da disponibilização e fiscalização dos EPI's.

Os EPI's (equipamento de proteção individual) são usados para diminuir ao máximo a intensidade do agente agressivo à saúde do empregado. Mas percebe-se que nem mesmo a utilização dos EPI's eximem o pagamento do adicional de insalubridade, pois eles não são capazes de eliminar, mas tão somente diminuir a intensidade do agente nocivo. Ou seja, apenas deixaria de haver a obrigação de pagar a insalubridade, caso a mesma fosse por completa excluída. Conforme interpretam-se os artigos e súmula que se seguem:

Art . 191 - A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:

I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;

II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, **que diminuam** a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

Parágrafo único - Caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo.

(...)

Art . 194 - **O direito do empregado ao adicional de insalubridade** ou de periculosidade cessará **com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física**, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho. (grifo nosso) (CLT, 1943)

Sum. 80 TST. A **eliminação da insalubridade** mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo **exclui** a percepção do respectivo adicional. (grifo nosso)

Sum. 289 . O **simples fornecimento** do aparelho de proteção pelo empregador **não o exime do pagamento do adicional de insalubridade**. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado. (grifo nosso) (TST, Sum 289)

O art. 158 da CLT prevê que cabe ao empregado “*observar as normas de segurança e medicina do trabalho*”. Mas o empregador tem não apenas a responsabilidade de disponibilizar, como também de fiscalizar a utilização dos equipamentos de proteção individual e de cumprir as normas de segurança. Pois na ceira do direito do trabalho, é imposto ao empregado zelar pela saúde e segurança de seu empregado. E mais, a doutrina e a jurisprudência vêm considerando como responsabilidade do tipo objetiva do empregador (*culpa in vigilando*), independentemente de haver ou não culpa concorrente do empregado. A seguir tem-se uma síntese de um acórdão do STJ sobre o assunto.

ADMINISTRATIVO. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. PENALIDADE ADMINISTRATIVA IMPOSTA AO EMPREGADOR POR ÓRGÃO DE FISCALIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO. EMENDA CONSTITUCIONAL 45/2004. EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - **EPI**. FORNECIMENTO E USO OBRIGATÓRIOS. CONTROLE DO USO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. ART. 19, § 1º, DA LEI 8.213/91. ARTS. 157, 158, 200 E 632, TODOS DA CLT. NORMA REGULAMENTAR NR 6 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. PODER DISCIPLINAR E PODER CONTROLADOR DO EMPREGADOR. AMPLA DEFESA ASSEGURADA. CULPA IN VIGILANDO COMPROVADA. INDEFERIMENTO DE PROVA TESTEMUNHAL NO PROCEDIMENTO ADMINISTRATIVO. INUTILIDADE DA PROVA PRETENDIDA.  
(...)

4. A obrigação primária de zelo pela saúde e segurança do trabalhador compõe-se de um conjunto de obrigações secundárias ou derivadas, organizadas em modelo pentagonal, dotadas de conexidade recíproca e qualificadas como de ordem pública e interesse social: obrigação de dar (= fornecimento do **EPI**, troca incontinenti na hipótese de avaria, e manutenção periódica), obrigação de orientar (= dever de educar, treinar e editar as necessárias normas internas, bem como de alertar sobre as conseqüências sancionatórias da omissão de uso), obrigação de fiscalizar (= dever de verificar, sistemática

e permanentemente, o uso correto do equipamento), obrigação de punir (= dever de impor sanção apropriada ao empregado que se recuse a usar ou use inadequadamente o **EPI**), e obrigação de comunicar (= dever de levar ao conhecimento dos órgãos competentes irregularidades no próprio **EPI** e no seu uso).

5. Eventual culpa concorrente do trabalhador não exclui, nem mitiga, a reprovabilidade social da conduta do empregador-infrator.

Inocorrência, ademais, de responsabilidade administrativa objetiva, pois na hipótese dos autos está plenamente demonstrada a culpa in vigilando da empresa. (Resp 171927/SC 1998/0029750-2. Public. 19/12/2007 Ministro HERMAN BENJAMIN)

Quanto ao empregado que descumpre tal orientação incidirá em “ato faltoso”, possível de ser transformado em “falta grave”, dependendo das circunstâncias, de sua reiteração, da gravidade, etc.

## 9. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Dispõe o artigo 127, caput, da Constituição da República ser o “Ministério Público instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.” E com base no artigo 839, alínea ‘b’ da CLT, o Ministério Público do Trabalho é competente para ajuizar ação trabalhista, cuja reclamação poderá ser apresentada por intermédio das Procuradorias Regionais da Justiça do Trabalho.

Portanto, fica claro que o Ministério Público do Trabalho tem o dever de combater as práticas de trabalho escravo. E é isso que vem ocorrendo com tenacidade. Em seu relatório, já no ano de 2001, foram colhidos os seguintes dados:

(...) tem-se verificado aliciamento, dificuldade, senão impossibilidade de retorno ao local de origem, falta de pagamento de salário, servidão por dívida, alojamentos e alimentação indecentes, condições de trabalho insalubres e perigosas, principalmente por maquinário inadequado e ausência de EPI, maus tratos físicos e morais, indução ao vício de ingestão de bebida alcoólica, ameaça quanto à invocação dos órgãos da fiscalização e, na grande maioria dos casos, a **diluição da figura do empregador via terceirizações que estimulam o surgimento de falsas parcerias e falsas cooperativas, intermediações de “gatos”, “capatazes”, ou contratações por outros tão miseráveis quanto os trabalhadores explorados**, sem condições para assumirem o risco da atividade econômica (...)” (grifo deles) (Tereza, 2002)

E sobre a condição de trato dos trabalhadores, este mesmo relatório afirma:

Na prática, na maior parte das vezes, tais trabalhadores são tratados como gado, cobram-lhes a viagem de chegada e retorno, são mantidos em alojamentos que não apresentam condições mínimas para abrigar seres humanos, são obrigados a comprar seus equipamentos de proteção e, n'alguns casos, até mesmo suas ferramentas, e são coagidos a pagar sua alimentação/pernoite). (Tereza, 2002, pag. 6)

Há inúmeros procedimentos judiciais e administrativos sobre o tema “trabalho escravo” em andamento, como inquéritos e ações civis públicas, termos de compromisso de ajuste de conduta, pedidos de dano moral coletivo, ações civis coletivas e notificações recomendatórias.

Além da atuação com recursos judiciais e administrativos, o Ministério Público também faz parcerias com os próprios trabalhadores, empregadores, sindicatos, sociedade e Poder Público com verdadeira autonomia. Um dos maiores exemplos disso ocorreu no final do ano de 2000, quando o Ministério Público do Trabalho realizou o Seminário Internacional sobre Trabalho Forçado na cidade de Belém, no estado do Pará. Tal evento obteve a participação de entes governamentais e não governamentais (até mesmo a OIT) e produziu, por fim, a “Carta de Belém”. Essa arrolou situações nas quais ocorria o trabalho escravo e observou a necessidade de cuidar de determinados assuntos, tais quais, a coordenação entre os órgãos governamentais, a atuação extrajudicial com a realizações de inspeções e utilização do Termo de Ajuste de Conduta, incentivo à implantação do condomínio de empregadores rurais e alterações legislativas nas tipificações penais quando constado a presença do trabalho forçado.

A atuação do Ministério Público do Trabalho é bem semelhante aos princípios fundamentais contidos na declaração da OIT em junho de 1998 (a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a efetiva abolição do trabalho infantil; e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação) e demonstra a necessidade de ordem orçamentária, pessoal e de articulação com parceiros no combate a toda de discriminação e precarização dos contratos.

Vale ressaltar que o passo inicial no sentido de articulação com os demais entes envolvidos no combate ao trabalho escravo se deu em 1994 entre o Ministério Público Federal, Ministério Público do Trabalho, Ministério Público Estadual e a Secretaria de Polícia Federal visando conjugar esforços no sentido de prevenção, erradicação e repressão da prática de trabalho forçado, trabalho ilegal de criança e adolescente, de crimes contra a organização do trabalho, e ao atentado à segurança e à saúde dos trabalhadores, especialmente no meio rural. Isso se dá, porque além

das competências específicas determinadas pela Constituição da República e demais legislações infraconstitucionais, há o compromisso comum de todos os signatários comunicarem aos demais o teor das denúncias e representação, informarem o resultado dos procedimentos e manter um cadastro de informações que possibilitem consultas recíprocas.

O *parquet* também tem sido beneficiado pelo Grupo Executivo de Repressão do Trabalho Escravo, coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, e pelos os conselhos nacionais, estaduais e municipais voltados para a defesa da pessoa humana, como é o caso do Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana, com sede no Ministério da Justiça.

## 10. A NECESSIDADE DA SINDICALIZAÇÃO

A sindicalização é de suma importância para os trabalhadores que são contratados de forma precária, ou seja, que não cumprem os requisitos legais, pois se constituirão laços solidários e firmes entre esses e os trabalhadores regulares; ampliando a todos a abrangência dos Acordos ou Negociações Coletivos.

É inegável que o não cumprimento da lei afeta ao mesmo tempo os trabalhadores que atuam de forma precária ou não. Uma vez que os patrões, usando de contratos temporários quando a lei não permite, acabam por prejudicar e enfraquecer a segurança dos empregados que são permanentes. Todavia, em contrapartida, com a presença do sindicato, poderá ocorrer a negociação das circunstâncias em que o emprego não permanente ou terceirizado se justificará.

Um Acordo ou Negociação Coletiva tem que estabelecer as razões e os limites na utilização de emprego irregular, e garantir a igualdade de tratamento para todos os trabalhadores, qualquer que for seu status jurídico, para proteger e evitar que os empregadores utilizem-se de menores salários e piores condições para atrapalhar o emprego formal. Dessa forma, trabalhadores precariamente empregados não seriam usados como mão-de-obra barata, mas gozariam de mesmo salário e benefício dos que são regulares.

Outro ponto importante é a insistência desse instrumento de proteção na tentativa de que os empregados temporários tenham o direito de adentrar ao quadro permanente no momento em que for atingido o tempo limite de seus contratos temporários, caso ainda seja necessária a utilização de sua mão de obra. Dessa maneira, evitar-se-á que seus referentes empregadores renovem os contratos temporários continuamente e infinitamente.

Ocorre ainda com freqüência na contratação de mão-de-obra para atuar nos fornos de carvão uma intermediação de agências, as quais supostamente tomariam para si as responsabilidades dos empregadores. Esse é outro ponto que atrapalha a

abrangência do Acordo ou Negociação Coletiva, pois os empregadores se esquivariam de suas responsabilidades, transferindo-as a outras empresas.

## **11. RECOMENDAÇÃO 198 DA OIT**

A Organização Internacional do Trabalho é órgão da ONU por meio do qual os governos, empregadores e sindicatos se comprometem a adotar determinados padrões trabalhistas legais.

Em 2006, ela acordou uma nova e importante política. Com a intenção de tampar brechas legais que encorajariam o trabalho precário, a OIT propôs que governos adotassem políticas transparentes que diferenciassem um vínculo empregatício de um contrato comercial. Como por exemplo, quando um trabalhador possui uma relação de subordinação perante uma única pessoa que controla seu trabalho, não deveria ser classificado como prestador de serviços, mas sim, como um legítimo funcionário.

Com a Recomendação 198 da OIT, os governos precisam rever e enquadrar as suas leis, utilizando critérios objetivos para se determinar a existência de uma relação empregatícia.

A OIT também aprovou uma Resolução convocando todos os governos para consultarem os sindicatos sobre como conjugar sua legislação com a Recomendação 198.

## 12. CONCLUSÃO

A pesquisa deixou claro que as normas trabalhistas são imperativas e têm como fundamento os direitos sociais previstos no art. 6º da Constituição da República, consistentes nos direitos e garantias fundamentais do cidadão. Caso não sejam cumpridos tais direitos serão feridos, de plano, os princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, da livre iniciativa e a prevalência dos direitos humanos, previstos no art. 4º da Constituição da República.

Ocorre que a sociedade brasileira ainda sofre com os resquícios da escravidão. O trabalho forçado no país significa a soma do trabalho degradante com a privação da liberdade, em que o trabalhador fica preso a uma dívida, e é levado a um local isolado geograficamente que impede o seu retorno para casa.

A relação jurídica de trabalho escravo que por vezes ocorre em alguns fornos de carvão é combatida por inúmeras normas jurídicas internacionais, pela Constituição da República, pela Lei do Trabalho Rural e subsidiariamente a CLT; além das Súmulas do TST, STJ e STF. Também no mesmo lado estão o MPT, os sindicatos da categoria e algumas ONG's.

Prossegue nos Tribunais a discussão acerca do tipo de responsabilidade do empregador, se subjetiva ou objetiva, mas pacífico é que ele é responsável diante de seus empregados, principalmente concernente à disponibilização e fiscalização o uso dos EPI's.

Todos esses motivos induzem a querer conhecer melhor sobre essa situação. Acredita-se que a teorização do problema pode ser de grande valia para proteção dos direitos do empregado e passo importante para a construção de relações humanas mais solidárias em uma sociedade mais justa e fraterna.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. **Direito processual do trabalho**. 2. ed. rev. e atual. Belo Horizonte: Del Rey, 2008. 974p.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O direito do trabalho como dimensão dos direitos humanos**. Belo Horizonte. 2008. 243 f. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Direito.

ARAÚJO JÚNIOR, Francisco Milton. Dano moral decorrente do trabalho em condição análoga à de escravo: âmbito individual e coletivo. **Revista IOB Trabalhista e Previdenciária**, Porto Alegre , v.17,n.209, p.92-110, nov.2006.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009. 1392 p.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado: 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 01 maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial**. Brasília: Senado, 1943

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Ações de Combate ao Trabalho Infantil na Atividade Carvoeira em Minas Gerais**. Belo Horizonte: Delegacia Regional do Trabalho de Minas Gerais, Ministério Público do Trabalho. 1995.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Relatório da Oficina sobre os Impactos do Trabalho Precoce na Saúde de Crianças e Adolescentes*. Brasília: Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho, Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho. 1996.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria n.1.029, de 11 de agosto de 2003. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, Ano 29, n.112, p.299-304, out./dez. 2003.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. 429 p.

DELGADO, Gabriela Neves. Trabalho escravo: instrumentos jurídico-institucionais para a erradicação no Brasil contemporâneo. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**, Porto Alegre , v.4, n.21 , p.53-73, nov. 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. 1478 p.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. Responsabilidade Civil, vol. 9. São Paulo: Saraiva, 1995.

ECHTERNACHT, E. H. O. **Sobre o Conceito de Carga de Trabalho**. Belo Horizonte. 2000. Departamento de Engenharia de Produção, Universidade Federal de Minas Gerais

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Sobre os caminhos institucionais para o combate ao trabalho escravo contemporâneo no âmbito dos municípios. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre Síntese v.16, n. 187 , p. 5-19, jan. 2005.

FIGUEIRA, Ricardo Rezende. Por que o trabalho escravo?. **Estudos Avançados**, São Paulo , v.14, n.38, jan./abril.2000, p.31-50.

FISCHER, Hans Albrecht. **Reparação dos danos no direito civil**. Tradução de Antônio Arruda Férrer Correia. São Paulo: Saraiva, 1938.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Trabalho análogo à condição de escravo e degradante: antítese do trabalho decente. **Justiça do Trabalho : Doutrina, Jurisprudência, Legislação, Sentenças e Tabelas**, Porto Alegre , v.25, n.290 , p.24-30, fev. 2008.

GIORDANI, Francisco. Os trabalhadores rurais, o trabalho a céu aberto eo adicional de insalubridade. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo , v.32,n.122,p.13-26, abr./jun.2006.

GONÇALVES, Vítor Eduardo. **Crimes contra a honra**. Disponível em <<http://www.advogado.adv.br/artigos/2000/barroso/caldifaminjuria.htm>>. Acesso em 09/10/2008.

KUMMEL, Marcelo Barroso. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As Convenções da OIT e o Mercosul**. São Paulo: LTR, 2001. 127p.

LARROUSSE CULTURAL. **Dicionário da Língua Portuguesa**. São Paulo: Universo, 1992

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Os Direitos da personalidade na perspectiva dos direitos humanos e do direito constitucional do trabalho. **Revista Brasileira de Direito Constitucional**, São Paulo , v.2,n.7 , p. 342-354, jan. 2006.

LIKS. Tereza Matilde. Combate ao Trabalho Escravo. A atuação do Ministério Público do Trabalho. Brasília, Set. 2002. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/trabalho\\_forcado/brasil/documentos/trabalho\\_escravo\\_reduzido.pdf](http://www.oit.org.br/trabalho_forcado/brasil/documentos/trabalho_escravo_reduzido.pdf)> Acesso em: 28 abr., 2009.

MARCONDES, Gracita Gruber; ABREU, Alcioly Therezinha Gruber de. **Escravidão e trabalho**. Guarapuava: UNICENTRO, 1991. 304p.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 25. ed. atual. até 31-12-2008 São Paulo: Atlas, 2009. xxxi, 876 p.

MELO, Raimundo Simão de. **A prescrição do dano moral no direito do trabalho à luz do novo código civil**. Justiça do Trabalho: Doutrina, Jurisprudência, Legislação, Sentenças e Tabelas, Porto Alegre, v.21, n.252, p.21-27, dez. 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 24. ed., rev. e atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009. 1415p.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005.

Organização Internacional do Trabalho. **Recomendação nº 198. 2006**. Disponível em: < [www.ilo.org/ilolex/](http://www.ilo.org/ilolex/) > Acesso em: 28 abr., 2009.

RODRIGUES, Sílvio. **Direito Civil**. Responsabilidade Civil. 16ª. Ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

SILVA, Américo Luís Martins da. **O Dano Moral e a Sua Reparação Civil**. SP: Ed. RT, 1999.

SILVA, Wilson Mello da. **O dano e sua reparação**. RJ: Forense, 1983 (3ª. Ed.)

TARTUCE, Flávio. **Dano moral**. Disponível em <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7586>>. Acesso em 30/09/2008.

VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos Neves. **Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação**. São Paulo: LTr, 2006. 287p.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil**. Responsabilidade Civil. Vol. IV. São Paulo: Atlas, 2005.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de direito do trabalho**: volume 1 : introdução ao direito do trabalho, teoria geral do direito do trabalho, direito internacional do trabalho. São Paulo: LTr, 2008.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho**: volume 2 : direito individual do trabalho. São Paulo: LTr, 2008.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho**: volume 3 : direito tutelar do trabalho, direito administrativo do trabalho, direito sindical, direito coletivo do trabalho. São Paulo: LTr, 2008.

ZUCHI, P. S. **A Evolução na Produção de Carvão Vegetal e suas Repercussões na Produtividade e Qualidade do Carvão, nas Condições de Trabalho e no Meio Ambiente**: Estudo Comparativo. Belo Horizonte. 2001. Dissertação (Mestrado): Departamento de Engenharia de Produção, Universidade Federal de Minas Gerais.