

A “COISIFICAÇÃO” DO TRABALHO HUMANO NO SISTEMA CAPITALISTA DE PRODUÇÃO: CONTORNO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS BRASILEIRAS

Carolina Tavares de Sá

Resumo: este artigo busca tratar da situação em que grande parte dos trabalhadores assalariados se encontram, considerando que a fim de buscar a sobrevivência, bem como a conquista de seus ideais, labutam em troca de remuneração conscientes ou não de que são reputados apenas como meras ferramentas para obtenção de lucros, tendo em vista que por muitas vezes suas necessidades pessoais são integralmente deixadas em segundo plano dentro do ambiente laboral, o que por consequência, acarreta em diversos infortúnios, tanto na esfera patrimonial, como principalmente na seara extrapatrimonial, conforme investigaremos e concluiremos ao longo do estudo, fazendo uma abordagem dos principais aspectos do princípio da dignidade da pessoa humana, bem como um panorama do contexto histórico do Direito do Trabalho.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Dignidade da Pessoa Humana; Poder Diretivo; Mão de Obra; Capitalismo.

INTRODUÇÃO

É fato que em uma relação de emprego existem dois lados: o do empregador e o do empregado, ambos possuidores de direitos e deveres que precisam ser respeitados. Ao empregador, por exemplo, cabe a faculdade do poder diretivo, que o autoriza a determinar a forma como a atividade de seu empregado será desenvolvida em decorrência do contrato de trabalho firmado entre as partes. Tal poder diretivo divide-se em poder de organização, poder disciplinar e poder de controle, que em síntese permitem, sucessivamente, definir as regras às quais o empregado estará sujeito, as sanções que a ele serão impostas em casos de indisciplina e por fim, a fiscalização a qual seu trabalho estará subordinado.

Contudo, mister se faz ressaltar que os direitos da personalidade devem ser priorizados e respeitados pelo empregador acima de quaisquer outros fatores que envolvam uma relação de emprego, visto que “são direitos destinados a resguardar a dignidade da pessoa humana, preservando-a dos ataques de outros indivíduos” (SIMÓN, 2000:63).

Todavia, não raro o princípio da dignidade da pessoa humana¹ é violado no cenário trabalhista, considerando que para certas empresas a obtenção de lucros é tida como única prioridade, excluindo os direitos da personalidade de seus empregados em prol da constante corrida capitalista do mercado em que nos encontramos.

Cumprido esclarecer que o objetivo deste artigo não é criticar o sistema capitalista de produção em sua essência, mas sim, a forma como muitas empresas conduzem suas atividades objetivando somente a aquisição de vantagens.

1. A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O princípio da dignidade da pessoa humana, presente na Constituição Federal de 1988, é fundamento do Estado Democrático de Direito², envolve uma série de valores presentes na sociedade e é imposto a todo e qualquer ser humano. A respeito deste assunto, aduz Ingo Wolfgang Sarlet, *in verbis*:

[...] temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que asseguram a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (SARLET, 2007:62).

Assim sendo, o princípio da dignidade da pessoa humana deve ser respeitado de forma universal, abrangendo todos os ramos do direito — o que inclui o Direito do Trabalho e, por conseguinte, o ambiente laboral. É válido mencionar também que a Constituição Federal, em seu art. 170 que trata da Ordem Econômica, dispõe que esta é fundada na valorização do trabalho humano³, a fim de assegurar a todos existência digna, fator que reforça ainda mais a importância do respeito aos direitos

¹ Elencado no rol dos Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988, em seu título II.

² Art. 1º, III, CF/88.

³ Art. 170 caput, CF/88.

da personalidade no local de trabalho. O constituinte ainda elencou no art. 7º um patamar mínimo de direitos específicos ao trabalhador que conjuntamente devem ser observados.

Diante de tais afirmações, é certo que o principal limitador do exercício do poder diretivo do empregador é, portanto, o respeito aos direitos da personalidade do empregado.

2. A “COISIFICAÇÃO” DA MÃO DE OBRA E O DIREITO DO TRABALHO

Ao estudarmos a história do Direito do Trabalho, notamos que este é um dos ramos mais sociais do direito, visto que seu surgimento se deu justamente como forma de proteção ao trabalhador. Com a Revolução Industrial⁴, o trabalho que até então era manufaturado, passou a contar com o auxílio das máquinas, que por produzirem em maior escala, geraram grandes investimentos em indústrias. Porém, apesar dos avanços na forma de produção, homens, mulheres e crianças na posição de trabalhadores foram expostos a péssimas condições de trabalho, sendo submetidos a jornadas exaustivas e a remunerações extremamente baixas, o que deixa explícito que eram tidos apenas como ferramentas para obtenção de lucros.

Charles Chaplin, no clássico “Tempos Modernos”⁵, busca retratar a realidade vivenciada pelos trabalhadores em virtude do capitalismo apresentado pela Revolução Industrial, ilustrando as máquinas tomando os lugares dos homens e a condição análoga a de escravo de seu personagem. Nesta obra de ficção, resta evidente o significado da expressão “coisificação”, visto que a mão de obra humana perdeu seu valor essencial e passou a ser vista como mero objeto.

Fazendo uma breve explanação dos estudos de Karl Marx, extraímos que em suas obras também procurou mostrar através de análises da sociedade de sua época consequências práticas do sistema capitalista na vida do ser humano trabalhador. Com a sociedade dividida em classes, as produções humanas

⁴ Conjunto de mudanças que afetaram o cenário da Europa — a começar pela Inglaterra, entre os séculos XVIII e XIX.

⁵ Filme estadunidense de 1936, cujo tema central é a crítica às condições impostas pela Revolução Industrial.

passaram a pertencer somente à burguesia (MORAES, SILVA & ROSSLER, 2010). Dessa forma, a classe supracitada fez da dignidade pessoal um simples valor de troca (MARX & ENGELS, s/d).

Assim sendo, a quantidade de mercadorias que equivalem ao salário do trabalhador representa o tempo de trabalho necessário para sua subsistência. Já o excedente representa o lucro do proprietário do capital. Diante disso, pode-se compreender que a riqueza do capitalista é formada a partir da exploração do trabalhador, que por sua vez, simplesmente vende sua força de trabalho sem ao menos saber o destino de seu produto final. A mais valia, segundo Marx, é a quantidade de valor produzido pelo trabalhador além do tempo necessário. Portanto, o obreiro não se reconhece naquilo que está ajudando a construir e a única coisa que pode exigir é sua remuneração ao final do mês. Esse fenômeno é conhecido como “alienação” (QUINTANEIRO, BARBOSA & OLIVEIRA, 2002) e trazendo-o para nosso contexto, mais uma vez é indubitável a afirmação de que o trabalho humano foi transformado em mercadoria, em objeto de barganha.

Consoante o contexto explorado, diante da desmedida exploração em virtude da Revolução Industrial, os trabalhadores passaram a reivindicar melhorias em diversos aspectos através dos sindicatos. Entretanto, o abuso não cessou, o que passou a gerar conflitos no âmbito social. Dessa forma, o Estado foi obrigado a intervir⁶, e na busca do equilíbrio entre as partes, consolidou-se o Direito do Trabalho. (MAISTRO Jr., 2010).

Diante desse panorama, “efetivado o direito ao trabalho e garantidas as condições mínimas de proteção do trabalhador contra a superexploração, certo é que teremos condições laborais dignas” (MAISTRO Jr., 2010:05).

Mas será que o problema apresentado no contexto da Revolução Industrial cessou completamente e nos dias atuais todos os trabalhadores têm condições laborais dignas? Pois bem, basta uma observação sensata do modo como muitos empregadores conduzem o exercício de suas atividades para se chegar a uma resposta.

⁶ Intervencionismo básico do Estado.

3. A VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Decerto, são muitos os trabalhadores que têm seus direitos da personalidade desrespeitados dentro do ambiente laboral. Este é um fato que pode ser observado em nosso cotidiano, seja através da mídia, seja através de situações vivenciadas por pessoas próximas e principalmente, através de tantos casos práticos apresentados nos tribunais.

Além disso, é válido mencionar que no Brasil ainda existem muitas pessoas em condições análogas à escravidão — conjuntura que afronta completamente o princípio da dignidade da pessoa humana, mesmo com o Código Penal tipificando tal conduta como crime⁷. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)⁸, entre janeiro e dezembro de 2015, 936 pessoas que pertenciam a essa realidade foram resgatadas através de operações fiscais realizadas, no entanto ainda existem muitas outras na mesma situação.

Conforme pontua Paulo Eduardo Vieira de Oliveira:

Hoje em dia a importância dos direitos fundamentais no âmbito da relação de emprego caracteriza-se, sobretudo, por uma atenção crescente à chamada *cidadania na empresa*, isto é, aos direitos fundamentais, não só os especificamente laborais, mas também aos direitos do trabalhador enquanto cidadão (OLIVEIRA, 2007:61).

Nesse sentido, por exemplo, não é permitido ao empregador limitar a quantidade de vezes e/ou a duração do período em que o trabalhador utiliza o sanitário da empresa, pois o procedimento de controlar ou monitorar as idas e vindas do empregado ao banheiro fere completamente a dignidade da pessoa humana do trabalhador, tendo em vista a exposição de algo tão íntimo, cuja satisfação se faz desnecessária. Todavia, é hábito de algumas empresas estabelecer um limite para permanência no banheiro, assim como o número de vezes em que o funcionário pode ter essa conduta. Isso demonstra o fato de que o

⁷ Art. 149 do Código Penal Brasileiro.

⁸ Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/index.php/noticias-mte/inspecao-do-trabalho/1425-inspecao-do-trabalho-resgatou-936-pessoas-de-trabalho-escravo-no-brasil-em-2015>>. Acesso em: 09/01/2016.

empregado está no ambiente laboral apenas para proporcionar lucro, visto que suas necessidades básicas são completamente desprezadas.

Esse tipo de atitude por parte do empregador pode caracterizar dano moral, pois se trata de ato lesivo aos direitos da personalidade do empregado e, acima disso, para que sirva de contra incentivo à reiteração da prática ofensiva.

Seguindo essa mesma linha, é vedada a atividade de controle patronal por imagens nos vestiários, refeitórios e locais especificamente destinados a momentos de descanso dos trabalhadores, a fim de que os momentos particulares do empregado sejam preservados. Do mesmo modo, é necessária a prévia ciência dos trabalhadores para fim do monitoramento do ambiente laboral.

Ainda, entende-se que consiste em ofensa aos direitos da personalidade do empregado “brincadeiras” depreciativas reiteradas ou com esse intuito, baseadas na ridicularização da pessoa com base em características que ostente, tais como cicatrizes, calvície, aleijões, problemas de marcha, cor de cabelo, doenças, dentre outros. Responde o empregador pela reparação dos danos morais sofridos por esse empregado, mesmo que o ofensor seja empregado que ocupe função de mesma estatura na hierarquia da empresa ou até inferior em relação à vítima, visto que ofende aos direitos da personalidade qualquer espécie de discriminação negativa, inclusive a pertinente ao sexo ou orientação sexual, em qualquer das fases do contrato de trabalho, até mesmo na admissão e antes do processo de admissão.

Outra afronta à dignidade da pessoa humana muito frequente nos dias de hoje é o chamado dano existencial, em que o ofendido é privado de gozar de seu tempo livre com atividades pessoais prazerosas em virtude do excesso de trabalho ou ainda, deixa de “desenvolver seus projetos de vida nos âmbitos profissional, social e pessoal” (ALVARENGA & BOUCINHAS FILHO, 2013:243). O dano existencial prejudica a vida em sociedade e pode acarretar em consequências irreparáveis, como o fato de o trabalhador deixar de acompanhar o crescimento de seus filhos, por exemplo.

Frustrações causadas em decorrência do excesso de trabalho e da falta de sensibilidade por parte dos empregadores causam prejuízos principalmente na

esfera extrapatrimonial do trabalhador, que ao ser tratado como “coisa”, perde o real sentido de sua existência.

4. CONSEQUÊNCIAS ATUAIS DA “COISIFICAÇÃO”

Quanto maior a agressão à saúde do trabalhador no ambiente de trabalho, maior também será a agressão ao seu sistema imunológico, ficando este cada vez mais vulnerável a doenças decorrentes do trabalho (ALVARENGA & BOUCINHAS FILHO, 2013:252).

O excesso de trabalho, assim como a falta de um tratamento mais humanizado no ambiente laboral acarreta em prejuízos tanto em relação à saúde física, como em relação à saúde mental do trabalhador.

Hoje em dia, é alto o índice de pessoas cuja capacidade funcional é comprometida em virtude de doenças adquiridas no exercício de sua ocupação. Um exemplo comum é a chamada L.E.R (lesão por esforço repetitivo), que em alguns tipos de funções pode caracterizar uma tendinite, por exemplo. Contudo, as doenças ocupacionais não acarretam apenas o lado físico, mas também o lado psicológico. Problemas como depressão, ou de outra ordem emocional, muitas vezes estão associados a carga horária excessiva, a pressão no trabalho, ao assédio moral, ou ainda, a algum outro tipo de desentendimento.

Por mais que exista a possibilidade de reparação financeira, existem danos que são irremediáveis, o que nos leva a questionar: até quando o ser humano estará sujeito a procedimentos patronais que ferem sua honra e sua dignidade em prol de sua sobrevivência? E até quando empregadores sacrificarão a qualidade de vida de seus empregados em prol de lucros exacerbados?

Com certeza, a dedicação diária ao exercício da atividade profissional deve resultar em um retorno financeiro. Todavia, é válido refletir de que nada adianta o ser humano ser gratificado com dinheiro, se ele não tiver qualidade de vida para usufruir de tal remuneração. Por qualidade de vida podemos entender como disponibilidade de tempo, disposição física e principalmente, disposição emocional.

CONCLUSÃO

Conforme apresentado ao longo deste artigo, não é de hoje que a mão de obra humana é explorada e considerada como mera ferramenta para obtenção de lucros e movimentação do mercado financeiro. Com a Revolução Industrial, o excesso de atividades desgastantes em virtude da modernização dos meios de produção acarretou no surgimento do Direito do Trabalho como medida de proteção aos trabalhadores, que não aguentavam mais se sujeitar a condições degradantes. Mesmo assim, ainda hoje muitas empresas abusam de seu poder diretivo, expondo seus funcionários a situações por vezes irreparáveis, visto que nem tudo pode ser quantificado financeiramente.

Porém, o que muitos empregadores não conseguem ver é que a qualidade do ambiente de trabalho está diretamente ligada aos resultados de seus empregados. Decerto, quando o trabalhador é valorizado não só como profissional, mas sim como ser humano e enxerga a possibilidade de crescimento, sua dedicação será muito maior e conseqüentemente, a empresa obterá seus lucros sem o uso de subterfúgios.

De fato, existem muitos empregados que se recusam a cumprir regras e acabam, portanto, prejudicando o funcionamento da organização. Entretanto, a empresa tem condições de avaliar sua equipe, de orientar e até mesmo de aplicar sanções sem ter que ferir o princípio da dignidade da pessoa humana.

O Direito do Trabalho, como instrumento regulador das relações entre empregador e empregado, tem também um papel fundamental em preservar os valores sociais e o ser humano enquanto portador de particularidades que devem ser respeitadas. Os operadores do direito têm que atuar não só na resolução de conflitos, mas sim, em todas as etapas da relação de emprego, orientando os empregadores para que não cometam atos lesivos à personalidade dos trabalhadores e colaborando, juntamente com outros profissionais, no desenvolvimento de políticas de valorização do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. **O Dano Existencial e o Direito do Trabalho**. Brasília: Revista TST, 2013.

BARROS, José D'Assunção. **O Conceito de Alienação no Jovem Marx**. São Paulo: Tempo Social, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

LEITE, Gisele. **O Trabalho em Condições Análogas a de Escravo no Brasil**. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,o-trabalho-em-condicoes-analogas-ao-de-escravo-no-brasil,52310.html>. Acesso em: 09/01/2016.

MAISTRO JUNIOR, Gilberto Carlos. **O Contrato de Trabalho como Instrumento de Garantia da Dignidade Humana**. Curitiba: Ed. Bonijuris, 2010.

MARX, Karl. **O Capital: Crítica da Economia Política**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008a.

MORAES, Renata Jacintho Siqueira; SILVA, Graziela Lucchesi Rosa; ROSSLER, João Henrique. **A Alienação e o Sofrimento da Classe Trabalhadora: Contribuições da Psicologia Histórico-Cultural**. Ceará: Revista Eletrônica Arma da Crítica, 2010.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira. **Direito do Trabalho e Cidadania**. Campinas: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 2007.

QUINTANEIRO, Tânia; BARBOSA, Maria Lígia de Oliveira; OLIVEIRA, Márcia Gardênia Monteiro. **Um Toque de Clássicos: Marx, Durkheim e Weber**. Belo Horizonte: UFMG, 2002.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SIMÓN, Sandra Lia. **A Proteção Constitucional da Intimidade e da Vida Privada do Empregado**. São Paulo: LTr, 2000.