

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS
Programa de Pós-Graduação em Direito

Kelen Cristina Rolim

**A LEI Nº 13.467 DE 2017 E SUAS CONSEQUÊNCIAS NA PROTEÇÃO E
PROMOÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA**

Belo Horizonte

2021

Kelen Cristina Rolim

**A LEI Nº 13.467 DE 2017 E SUAS CONSEQUÊNCIAS NA PROTEÇÃO E
PROMOÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Cleber Lúcio de Almeida

Área de Concentração: Trabalho, Democracia e Efetividade

Belo Horizonte

2021

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

R748l Rolim, Kelen Cristina
A Lei nº 13.467 de 2017 e suas consequências na proteção e promoção da dignidade humana / Kelen Cristina Rolim. Belo Horizonte, 2021.
153 f.

Orientador: Cleber Lúcio de Almeida
Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.
Programa de Pós-Graduação em Direito

1. Brasil. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. 2. Reforma trabalhista - Legislação - Brasil. 3. Princípio da dignidade da pessoa humana. 4. Legislação trabalhista - Alteração - Brasil. 5. Convenção coletiva de trabalho - Brasil. 6. Contrato de trabalho - Alteração - Brasil. I. Almeida, Cleber Lúcio de. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título.

CDU: 331

Kelen Cristina Rolim

**A LEI Nº 13.467 DE 2017 E SUAS CONSEQUÊNCIAS NA PROTEÇÃO E
PROMOÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Cleber Lúcio de Almeida

Área de Concentração: Trabalho, Democracia e Efetividade

Prof. Dr. Cléber Lúcio de Almeida (Orientador)

Prof. Dra. Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida (Banca Examinadora)

Prof. Dr. Dimas Antônio de Souza PUC Minas (Suplente)

Belo Horizonte, 04 de fevereiro de 2021.

Ao, meu filho, Matheus Henrique Rolim
dos Santos, com amor.

AGRADECIMENTOS

Ao Senhor Jesus Cristo, por cuidar de mim e me proteger desde o ventre da minha mãe.

A minha mamãe Wilma Rolim Celso (*In Memoriam*) por me amar.

À minha avó Lourdes Rosa Rolim Celso (*In Memoriam*) por me ensinar a ser firme e por tudo que fez por mim durante toda a sua vida.

À Patrícia Rolim (*In Memoriam*) minha tia, maravilhosa que sempre me apoiou e me incentivou a estudar.

À minha madrinha, Piedade Viana (*In Memoriam*) que me deu todo o seu amor, toda sua paciência.

Ao meu papai, João Alves Pereira, meu amigo, meu PAI, meu querido. Papai obrigada por ser quem o Sr. é, por me ensinar e me ajudar a ser uma pessoa melhor.

Ao meu marido, Rodnei Luiz dos Santos, por ser meu companheiro e incentivador, pela compreensão e por estar ao meu lado na minha escolha e decisão de cursar o mestrado.

Ao meu filho Amado, Matheus Henrique Rolim dos Santos, meu presente dos CÉUS. Filho, muito obrigada pelo seu carinho.

À querida Dona Cleuza e ao Sr. José Zito, meus sogros queridos, por todo apoio, carinho, amor e dedicação como avós.

A minha tia Nilma Rolim e ao Ttio Sérgio, pelo cuidado, apoio e carinho.

A todos os meus familiares pelo apoio e incentivo.

Ao Prof. Dr. Cleber Lúcio de Almeida, meu Professor e Orientador, por me inspirar a melhorar, a estudar mais e seguir em frente, e pela paciência, generosidade e confiança, por compartilhar seu conhecimento, seu tempo e sua vivência, por fazer dessa caminhada um tempo de amadurecimento e de amizade.

Ao Prof. Dr. Milton Vasquez Thibau de Almeida por me incentivar a cursar o Mestrado, por sua atenção e generosidade, por tudo que me ensinou, enquanto sua aluna, por me fazer ver que eu poderia ir além.

Ao Prof. Dr. Manuel Moreira da Silva, a quem eu devo toda a minha paixão pela Filosofia; pelo tempo em que fui sua aluna, por todo conhecimento compartilhado; pelo tempo a mim dedicado; pela amizade e por sua generosidade.

Aos meus colegas, parceiros de trabalho do José Anchieta da Silva Advocacia (JASA), em especial à Dra. Maria Fernanda de Oliveira Larciprete e Dra. Caroline

Rodrigues Braga e Clarice Oliveira, pela parceria no trabalho, amizade, pelo respeito, conhecimento e experiência compartilhados.

À Dra. Patricia Palhares Zucheratte, minha colega de trabalho e de vida, por cada gesto de apoio e de amor.

À Dra. Ana Paula Pacheco, minha colega de profissão e de caminhada, por seu apoio, amizade e carinho.

À Prof. Dra. Virgília Fantini, minha parceira de trabalho e amiga, por dedicar seu tempo, seu conhecimento e amor e por sua generosidade e amizade.

A minha querida Érika Maia, profissional e pessoa incrível, por todo apoio, incentivo e por ter excelência em suas ações.

A todos os meus colegas de trabalho atuais e por outros que já passaram por minha vida e que de alguma forma contribuíram para minha formação profissional.

A todos os parceiros da Rolim Advocacia. Também a todos os meus clientes pela confiança e parceria, que fazem toda a diferença na minha vida.

Ao Prof. Dr. Sérgio Tiveron pelo incentivo, apoio.

Ao Prof. Dr. Jose Lima Magalhães pelo incentivo, apoio e amizade.

Ao Prof. Dr. Rosemiro Pereira Leal pela experiência e conhecimento compartilhados, pela confiança, generosidade e amizade.

Ao Prof. Dr. Edimur Ferreira de Faria por quem tenho grande apreço, admiração e gratidão.

Ao Prof. Dimas Antônio de Souza pelo apoio, confiança e generosidade.

A todos os meu Professores do PPGD da PUC Minas que me mostraram um novo mundo, um novo caminho, o do conhecimento, por contribuírem para minha formação acadêmica, profissional e pessoal.

Ao coordenador do PPGD PUC Minas, o Prof. Dr. Marciano Seabra de Godoi, por cuidar do nosso curso com tanto zelo, empenho e dedicação.

À toda a equipe da Secretaria do PPGD PUC Minas, na pessoa da querida Erinalda por todo suporte dado aos alunos.

A todos os meus colegas do PPGD PUC Minas pelo apoio, incentivo e amizade. Ao Mestrando João Alves de Souza Júnior com quem tive o prazer de organizar diversos trabalhos acadêmicos, por compartilhar comigo sua experiência e por acreditar em mim.

Aos meus Pastores, Cláudio Campi e Rosângela Campi que para mim, são exemplos de amor e humildade, por intercederem por mim e por estarem com a minha

família, amando e cuidando.

Aos queridos irmãos de fé, às irmãs que são como rochas; por cada oração, cada mensagem, cada gesto de amor.

Por fim, a todos os meus amigos e amigas que fazem parte da minha vida e do meu coração.

A todos que de forma direta ou indireta contribuíram para a minha formação acadêmica, profissional e me ajudaram a ser uma pessoa melhor.

Tudo tem o seu tempo determinado, e há tempo para todo o propósito debaixo do céu.

Há tempo de nascer, e tempo de morrer; tempo de plantar, e tempo de arrancar o que se plantou;

Tempo de matar, e tempo de curar; tempo de derrubar, e tempo de edificar;
Tempo de chorar, e tempo de rir; tempo de prantear, e tempo de dançar;
Tempo de espalhar pedras, e tempo de ajuntar pedras; tempo de abraçar, e tempo de afastar-se de abraçar;

Tempo de buscar, e tempo de perder; tempo de guardar, e tempo de lançar fora;

Tempo de rasgar, e tempo de coser; tempo de estar calado, e tempo de falar;

Tempo de amar, e tempo de odiar; tempo de guerra, e tempo de paz.
Que proveito tem o trabalhador naquilo em que trabalha?
Tenho visto o trabalho que Deus deu aos filhos dos homens, para com ele os exercitar.

Tudo fez formoso em seu tempo; também pôs o mundo no coração do homem, sem que este possa descobrir a obra que Deus fez desde o princípio até ao fim.

Já tenho entendido que não há coisa melhor para eles do que alegrar-se e fazer bem na sua vida;

E também que todo o homem coma e beba, e goze do bem de todo o seu trabalho; isto é um dom de Deus (Ec, 3:1-13).

O débito da gratidão deriva da caridade, que, quanto mais paga, tanto mais deve, conforme ao dito do apóstolo: a ninguém devais coisa alguma, se não é o amor com que vos ameis uns aos outros. logo, não há inconveniente em ser interminável a obrigação da gratidão. Tomás de Aquino (AQUINO, 2000).

RESUMO

Este estudo visa a descobrir em que medida a Reforma Trabalhista, em especial a Lei n. 13.467/2017, um dos seus principais instrumentos, afeta a possibilidade de o Direito do Trabalho cumprir sua função fundamental: a de promoção e proteção da dignidade humana dos trabalhadores. Para tanto, definiu-se o conceito operacional de dignidade humana, com o objetivo de indicar em que situações esta dignidade é respeitada, depois de delineados o conceito e as funções fundamentais do Direito do Trabalho, visando a estabelecer a relação entre Direito do Trabalho e dignidade humana e, posteriormente, examinar as alterações da Reforma Trabalhista sobre o Direito do Trabalho e seus reflexos na promoção e proteção da dignidade humana. Para desenvolver esta investigação, a metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica e a documental, a partir das quais se indicaram as implicações da Reforma Trabalhista na promoção e proteção da dignidade humana, conferindo-se ênfase à supracitada Lei. Ademais, procedeu-se a uma leitura crítico-dialética dos parágrafos da CLT e da Constituição Brasileira/1988 pertinentes ao tema em questão e de alguns dispositivos de convenções e tratados internacionais que versam sobre o princípio da dignidade da pessoa humana. Neste sentido, compararam-se diversas alterações promovidas no Direito do Trabalho com os direitos fundamentais e humanos dos trabalhadores, que, se infringidos, implicaria a violação à dignidade humana. A pesquisa concluiu que a dignidade atuada – que diz respeito ao que a pessoa faz dela própria por meio dos atos e ou ações que faz ou pelas quais passa, no dizer de Beatrice Maurer (2005, p. 81), no âmbito do Direito do Trabalho – sofreu um duro golpe, pois com a retirada de direitos e a desconstrução da norma trabalhista, o trabalhador perdeu o acesso aos bens materiais e imateriais indispensáveis à efetivação de sua dignidade atuada. Portanto, a partir do conceito funcional de dignidade humana, o que se pretendeu foi contribuir para o debate sobre os reflexos da Reforma Trabalhista e restabelecer as bases para a promoção e proteção da dignidade da pessoa humana na perspectiva do Direito do Trabalho.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Lei nº 13.467/2017. Dignidade da Pessoa Humana. Dignidade Atuada. Desconstrução do Direito do Trabalho.

ABSTRACT

This study aims to find out to what extent the Labor Reform, specifically Law no. 13,467 / 2017, one of the Law main instruments, affects the possibility of Labor Law fulfilling its fundamental function: that of promoting and protecting the human dignity of workers. To achieve such a goal, the operational concept of human dignity was defined with the purpose of indicating in which situations such dignity is respected, after outlining the concept and the fundamental functions of Labor Law, aiming at establishing the relationship between Labor Law and human dignity and, subsequently, to examine the changes in the Labor Reform on Labor Law and its consequences on the promotion and protection of human dignity. In order to carry out this investigation, as methodology the investigation used the bibliographic and documentary review, from which the implications of the Labor Reform in the promotion and protection of human dignity were indicated, with emphasis on the aforementioned Law. Furthermore, research proceeded with a critical dialectical reading of the paragraphs of the CLT and the Brazilian Constitution/1988 pertinent to the topic in question and of some provisions of international conventions and treaties that deal with the principle of human dignity. Following this line, the several changes promoted in Labor Law were compared with the fundamental and human rights of workers, which, if violated, would imply the violation of human dignity. The research concluded that the dignity acted - which concerns what the person does of himself or the actions he goes through, in the words of Beatrice Maurer (2005, p. 81), within the scope of Labor Law - suffered a severe blow, as with the withdrawal of rights and the deconstruction of the labor norm, the worker lost access to the material and immaterial goods essential to the realization of his dignity. Therefore, from the functional concept of human dignity, what investigation intended was to contribute to the debate on the reflexes of Labor Reform and reestablish the bases for the promotion and protection of the dignity of the human person from the perspective of Labor Law.

Keywords: Labor Reform Law. Law nº 13.467/2017. Dignity of the Human Person. Dignity at Work/acted. Deconstruction of Labor.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
BWI	Building and Wood Workers International
CAS	Caso Individual
CDC	Código de Defesa do Consumidor
CEACR	Comité de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações
CESIT	Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CNT	Confederação Nacional do Transporte
CRFB/1988	Constituição da República Federativa do Brasil
CUT	Confederação Única dos Trabalhadores
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
EI	Education International
IEL	Instituto Euvaldo Lodi
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
ITF	International Transport Workers 'Federation
ITUC	International Trade Union Confederation
IUF	União Internacional de Associações de Trabalhadores da Alimentação, Agricultura, Hotelaria, Restaurante, Catering, Tabaco e Aliados
NCST	Nova Central Sindical De Trabalhadores
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PSDB	Partido da Social Democracia Brasileira
PSI	Service Public Internacional

REMIR	Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista
STF	Supremo Tribunal Federal
UNI Global	Federação Sindical Global
UNICAMP	Universidade de Campinas

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	25
2	DIGNIDADE HUMANA: CONCEITO	31
3	O DIREITO DO TRABALHO E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	53
4	A REFORMA TRABALHISTA E A DESCONSTRUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	77
4.1	As alterações do direito do trabalho com realidade brasileira.....	77
4.2	A Lei n. 13.467, de 2007: aspectos gerais sobre a sua aprovação.....	78
4.3	As alterações no direito do trabalho e seus efeitos.....	80
5	A DENÚNICA PERANTE A OIT RELATIVA À VIOLAÇÃO DA CONVENÇÃO Nº 98 FRENTE AO ARTIGO 611-A DA CLT E SEU FUNDAMENTO JURÍDICO NEOLIBERAL	117
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	131
	REFERÊNCIAS.....	139

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho tem como finalidades fundamentais promover e proteger a dignidade dos trabalhadores. Nesse sentido, quaisquer alterações no Direito do Trabalho podem resultar em favorecimento ou prejuízo a essas finalidades.

Tais alterações no Direito do Trabalho viriam a ocorrer por meio da Reforma Trabalhista de 2017.

Várias são normas que compõem essa Reforma, merecendo destaque especial, neste texto, a Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017d), por ter promovido alterações mais profundas no Direito do Trabalho.

Com efeito, compõe a Reforma Trabalhista o conjunto de modificações no Direito do Trabalho em geral e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em especial, que já haviam iniciado por volta dos anos 2000, e que culminaram nas Leis nº 13.429/2017 (BRASIL, 2017c) e 13.467/2017 (BRASIL, 2017d), principalmente.

No entanto, como mencionado anteriormente, será conferida ênfase à Lei nº 13.467 de 2017, que retirou direitos dos trabalhadores, dificultou seu acesso à justiça e fragilizou os sindicatos, o que reduziu a possibilidade de ação coletiva dos trabalhadores.

Por essas razões presente dissertação visa a definir em que medida a Lei nº 13.467/2017 afeta a promoção e a proteção da dignidade humana dos trabalhadores.

Cumprir antecipar que a dignidade da pessoa humana está diretamente atrelada ao modo como os indivíduos vivem e trabalham, tornando-se pessoas em sentido próprio apenas enquanto têm assegurado um tratamento próprio, adequado e decente, em suma, digno. Quer-se dizer com isto que toda a forma de trabalho ou de vida que não respeite a dignidade da pessoa humana deve ser considerada indigna.

A proteção e a promoção da dignidade humana daqueles que trabalham constitui, como foi antecipado, a finalidade fundamental do Direito do Trabalho, mas juristas, advogados e juízes são responsáveis por este objetivo, em especial no âmbito do Direito do Trabalho, visto que ele deve ser interpretado e aplicado à luz dessas suas finalidades essenciais, porquanto por trás do trabalho, há uma pessoa, um ser que necessita de proteção. As regras de proteção são necessárias e diferentemente do que sustentam os defensores do neoliberalismo, a hipótese não é de “Super Proteção”, ou “Paternalismo”. Trata-se de respeitar no ser humano que trabalha o valor que lhe é intrínseco. Portanto, falar em dignidade humana no mundo do trabalho

não é arbitrário.

A Constituição da República adota como princípio a dignidade da pessoa humana e atribui aos trabalhadores direitos fundamentais inerentes ao trabalho, o que permite afirmar que a promoção e tutela da dignidade humana pressupõe o acesso a determinados direitos. A Constituição também deixa claro que a atividade econômica tem por fim assegurar a todos uma existência digna e, para além disso, estabelece que a função social da propriedade é cumprida quando são respeitados os direitos inerentes ao trabalho, o que deixa claro que a dignidade do trabalhador é respeitada, quando ele tem acesso aos direitos inerentes ao trabalho.

Entretanto, este cenário sofreria um sério abano a partir de 2017, com a promulgação da Reforma Trabalhista, que, atendendo à política neoliberal, adotou como valores o mercado e o princípio da primazia do lucro sobre a própria existência humana, e não sobre o ser humano em si.

Porém, em meio ao elevado número de dispositivos legais modificados ou acrescentados pela Reforma Trabalhista/2017, nesta pesquisa apenas alguns deles serão objeto de análise, porque afetam mais diretamente a possibilidade de o Direito do Trabalho promover e proteger concretamente a dignidade dos trabalhadores.

Destarte, busca-se analisar a seguinte questão: em que medida as normas determinadas na Reforma Trabalhista/2017 afetam a promoção e a proteção da dignidade humana? Para responder a esta pergunta a pesquisa examina a relação entre o Direito do Trabalho e a promoção e proteção da dignidade humana. Isso, mediante a definição do conceito de dignidade humana, de sua finalidade e de suas funções fundamentais, a partir das quais se levantará a hipótese deste trabalho.

A justiça se perfaz no âmbito das dimensões do princípio da dignidade da pessoa humana, e no próprio escopo dos fundamentos da CRFB/1988. Por mais que haja um incentivo e estímulo contínuos a se pensar no ser humano sob o ângulo da liberdade, da autonomia, estas premissas e a própria subjetividade não podem estar acima do reconhecimento de valores e de direitos que resguardam a própria existência do ser humano.

A Reforma Trabalhista aponta para a inconstitucionalidade com vários dispositivos, pois afronta a própria CRFB/1988. Exemplo disto é o direito de ação, que, no caso da quitação anual, foi tolhido, com o objetivo de coisificar as relações de trabalho e retirar a subjetividade e autonomia do trabalhador. A Justiça do Trabalho aproximou o trabalhador das normas trabalhistas de forma humanizada, buscando a

aplicação da lei, de modo a promover o potencial civilizatório de uma classe que historicamente fora excluída e mantida à margem da sociedade.

Em vista disso, a presente pesquisa verifica em que medida a Lei nº 13.467/2017 afeta a proteção e promoção da dignidade dos trabalhadores, porquanto ela lhes retira direitos antes assegurados, dificulta seu acesso à justiça e sua ação coletiva, o que aponta para a violação à dignidade do trabalhador e, portanto, do próprio princípio da dignidade da pessoa humana. Mais propriamente, trata-se de averiguar e examinar em que medida a Reforma Trabalhista termina por desumanizar o Direito do Trabalho, e de certo modo o próprio trabalho, como elemento de afirmação da dignidade da pessoa humana. Se é assim, impõe-se a questão de se verificar em que medida e de que modo a Reforma Trabalhista viola o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

Ressalte-se por fim, que no Supremo Tribunal Federal (STF) tramitam aproximadamente trinta ações relativas ao controle de constitucionalidade (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019). Destas ações, 18 (dezoito) são relativas à contribuição sindical; 4 (quatro) dizem respeito a contrato de trabalho intermitente; 3 (três) sobre a tarifação do dano moral; 2 (duas) acerca do índice de atualização dos débitos e depósitos trabalhistas e as demais sobre assuntos diversos como jornada 12 x 36; valor da causa; depósito recursal e acesso à justiça entre outros assuntos. A constitucionalidade da Reforma é questionada em diversos temas em razão das afrontas literais à CRFB/1988 e aos dispositivos internacionais como os da OIT.

Com a retirada de direitos trabalhistas pela Reforma, o valor social do trabalho passa a ser tratado e interpretado como valor econômico do trabalho. Assim sendo, a quem serve o Direito do Trabalho? Estaria ele a serviço da afirmação da dignidade da pessoa humana ou de sua violação?

A Reforma Trabalhista não apenas retira direitos dos trabalhadores, mas afeta diretamente a promoção e proteção da dignidade da pessoa humana, e transforma o próprio valor social do trabalho.

À pergunta anterior, a opção que tem se mostrado como resposta é que a retirada de direitos é uma forma de violação da dignidade humana como também do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

Para discutir essas questões, far-se-á uma leitura crítico-dialética da referida lei da Reforma no âmbito da hermenêutica jurídica, isto é, de seus pressupostos, limites e de suas contradições internas. Em um segundo momento, buscar-se-á determinar

as contradições da lei em relação às garantias constitucionais estabelecidas e com o princípio da dignidade da pessoa humana, tal como estabelecido pelos ordenamentos jurídicos nacional e internacional.

Nesse diapasão, igualmente a leitura crítico-dialética dos parágrafos pertinentes da CLT, da Constituição Brasileira e de alguns dispositivos de convenções e tratados internacionais que versam sobre o princípio da dignidade da pessoa humana. Por fim, como suporte teórico proceder-se-á à leitura e o fichamento de obras essenciais para a concepção e elaboração da presente investigação.

Para melhor compreensão do presente estudo, esta dissertação está organizada em 6 capítulos. Na introdução, capítulo 1, apresenta-se o tema, definem-se os objetivos do estudo e apresenta-se a justificativa pela escolha do tema.

No capítulo 2, apresenta-se o conceito de dignidade da pessoa humana. Para isso, analisa-se o conceito funcional de dignidade da pessoa humana aplicado ao Direito do Trabalho, a partir dos ensinamentos de Beatrice Maurer e Henrique Cláudio Lima Vaz. Em seguida, o capítulo apresenta o conceito jurídico de dignidade da pessoa humana, e, na sequência, estabelece a distinção entre dignidade humana e dignidade da pessoa humana no Direito. Por fim, tematiza a Dignidade Atuada da Pessoa Humana como conceito jurídico, segundo Beatrice Maurer (2005).

No capítulo 3, verifica-se a relação da dignidade da pessoa humana com o Direito do Trabalho. Em seguida, investiga-se em que medida a Reforma Trabalhista interfere na promoção e proteção da dignidade humana na perspectiva do Direito do Trabalho. Em vista disso, analisa-se a dignidade da pessoa humana como um direito, bem como os direitos à dignidade humana. Ato contínuo, estuda-se a dignidade da pessoa humana como Direito e sua proteção jurídico-material e processual. Com efeito, investiga a dignidade da pessoa humana como Direito e a proteção jurídico-material e processual da dignidade humana. Na sequência, apresenta-se o modo de realização da proteção da dignidade da pessoa humana e o gozo de Direitos. Por fim, o capítulo foca no reconhecimento da dignidade da pessoa humana como Direito e os Direitos à dignidade humana, bem como o gozo dos direitos à dignidade da pessoa humana.

No capítulo 4, estuda-se em que medida a Reforma Trabalhista, em especial a Lei nº 13.467/2017, fere a dignidade da pessoa humana e desconstrói o Direito do Trabalho e, com isto, afeta a sua capacidade de proteção e promoção da dignidade humana. Nesse sentido, identifica as funções justrabalhistas de proteção, promoção

e realização da dignidade da pessoa humana.

Na sequência, apresenta a Dignidade Atuada como parâmetro para a verificação da realização ou da não realização da dignidade humana no mundo do trabalho. Para isso apresenta exemplos da verificação da realização e da não realização da dignidade humana no mundo do trabalho e aponta alguns exemplos de violações aos direitos fundamentais do trabalhador, bem como de violações à sua dignidade atuada.

No capítulo 5, apresentam-se os desdobramentos da Lei nº 13.467/2017 no âmbito da OIT, e as origens político-econômicas determinantes de sua elaboração. Para isso, analisa-se uma série de denúncias feitas por organizações de defesa dos trabalhadores que, em sua maioria, atesta o fato de que pelo menos alguns artigos da Reforma Trabalhista seriam inconstitucionais. Na sequência, analisam-se as influências político-econômicas que influenciaram o processo de elaboração e aprovação da Lei nº 13.467/2017.

As considerações finais, capítulo 6, trazem as contribuições da investigação e os principais resultados.

2 DIGNIDADE HUMANA: CONCEITO

A presente dissertação pretende demonstrar em que medida a Lei nº 13.467/2017, ao promover a precarização da condição dos trabalhadores, afeta a promoção e a proteção da dignidade humana, valendo esclarecer que a Reforma Trabalhista é composta por um conjunto de leis que, a partir de 2017, foram editadas visando a promover profundas alterações no Direito do Trabalho, como será melhor explicitado mais adiante.

Para tanto, este primeiro capítulo define o conceito de dignidade humana.

A definição de dignidade da pessoa humana envolve uma série de questões, tanto filosóficas¹ quanto jurídicas, acrescentando-se que a incansável repetição desta expressão pode torná-la esvaziada de sentido se não forem claramente definidos o seu significado e aclaradas as suas implicações.

Optou-se, por esta razão, por um conceito de dignidade humana que seja funcional ao Direito do Trabalho e aos objetivos da presente pesquisa.

¹ A origem do conceito de Dignidade Humana remonta a Aristóteles (384 a.C a 322 a.C), a Santo Agostinho (354 d.C. a 430 d. C) e a Tomás de Aquino (1225 d. C a 1274 d. C). Ao conceber o homem como ser político, capaz de discurso razoável e de vida social, Aristóteles (1985, p. 263) reconhecia nele uma natureza distinta da de outros animais; portanto, fundada na linguagem e relacionada com o exercício da razão, isto é, com um princípio racional (1973, p. 256). Da mesma forma, ao identificar honra como disposição de caráter e como dignidade, Aristóteles afirma que o homem magnânimo, com razão, é “digno de grandes coisas” e se “se arroga uma dignidade a que não faz jus é tolo”. Porque a dignidade está atrelada à razão, ou seja, ao mérito do homem magnânimo em tê-la, o homem que se acredita magnânimo sem sê-lo também se crê digno daquilo que não é de seu merecimento; esse homem, porém, não é verdadeiramente digno e age com indignidade. Entretanto, tal dignidade ou indignidade diz respeito apenas à relação exterior do homem consigo mesmo; ela não é ainda uma relação interior, como, por exemplo, se mostrará em Santo Agostinho. Ora, conforme Giovanni Reale e Dario Antiseri (2007, p. 86-93), é justamente a noção de pessoa entendida como “eu singular”, isto é, como indivíduo, e não mais como homem “abstrato e geral”, o que leva Agostinho para além dos horizontes da filosofia grega antiga. Isso significa que a noção de pessoa é essencialmente cristã; porque fundada sobre a base do “papel da vontade”, ela se mostra desde o início como o que há de mais interior no homem e como o homem interior ele próprio. Ou seja, como a imagem de Deus e da Trindade enquanto “identidade substancial do Pai, do Filho e do Espírito Santo”, (Livro VII, 6, 11, p. 253) que no homem se faz presente. Assim, para Santo Agostinho (1994), porque em Deus o termo pessoa significa relação, ele não poderia aplicar-se senão ao próprio Deus, a quem conviria por excelência. Nessa mesma linha de raciocínio, Tomás de Aquino (1959-1964) pressupõe o caráter mesmo da dignidade divina, em seu grau mais elevado, presente na noção de pessoa nos seus diversos usos, tanto ao nível das relações cotidianas quanto ao nível das relações divinas propriamente ditas; portanto, no âmbito das relações entre as três pessoas da Trindade. Desse modo, a partir dos fundamentos da pessoa humana oriundos do cristianismo, Tomás de Aquino é o primeiro a falar explicitamente de algo como a dignidade da pessoa humana. Na sua doutrina, o acento recai sobre a noção de pessoa humana, ou seja, de cada indivíduo tomado em sua singularidade como ser humano. Desse modo, o universal da polis grega ou da cidade latina converge para a singularidade do indivíduo moderno, entendido como sujeito e, portanto, como ser livre. Esse conceito antropológico de pessoa é precisamente aquele que Tomás de Aquino aplica à Deus, e que Béatrice Maurer (2005, p. 66) afirma haver trazido um caráter de algo divino à expressão, a qual, quando retornada à definição do homem atribuiu-lhe uma dignidade eminente.

Para a apresentação de tal conceito, parte-se dos ensinamentos de Béatrice Maurer (2005).

Essa doutrinadora adverte que a dignidade humana pode ser considerada sob um triplo aspecto:

- a) a dignidade *para si*: concepção pessoal de dignidade humana, que se sustenta na ideia de que, por força da sua liberdade e autonomia pessoal, cada pessoa pode definir sua dignidade;
- b) a dignidade *para nós*: definida pelos diferentes atores sociais, o que implica que o conceito de dignidade alcança “um certo consenso social”, vez que reflete os costumes e as concepções compartilhados, o que equivale dizer, inclusive, que o significado de dignidade humana se torna contingente;
- c) a dignidade *em si*: uma qualidade essencial da pessoa humana. (MAURER, 2005, p. 63, 70-74).

No entanto, Béatrice Maurer (2005) parte do pressuposto de que a dignidade é absoluta; portanto intangível ou não quantificável. A dignidade para si não serve aos propósitos da presente pesquisa, na medida em que traduz o valor que a pessoa confere a si mesma.

Nesse sentido, pode-se dizer que dignidade humana é fluida; isso porque não existe um ser humano mais digno que o outro. Ora, exatamente por ser fluida, tal dignidade permite múltiplas interpretações e modos de realização. Exemplo disso é o citado por Béatrice Maurer (2005, p. 61), no que diz respeito à vida humana, sobre “medidas paliativas ou eutanásia ativa”. Para muitas pessoas, pensar em experiências-limite, como a eutanásia, por exemplo, para atenuar ou interromper o sofrimento humano em condições terminais, é também uma forma de afirmar a dignidade da vida humana em cada caso concreto.

Não obstante existirem posições adversas à eutanásia, que assumem a vida como valor maior, quando se impõe a situação de pacientes terminais ou em fase terminal, assume-se, com a afirmação da dignidade, o uso de medidas paliativas para manter uma vida já em grande parte desaparecida. Ora, a dignidade da pessoa humana implica viver com dignidade; todavia, porque o conceito de dignidade humana é tão abstrato, tão fluido, suas tentativas de realização terminam por admitir posições contraditórias. Pode-se dizer que a prerrogativa de decidir o que é melhor para si

mesmo é uma forma de manter a dignidade humana, mas, e quando isso não é possível?

Na medida em que a decisão de cada um acerca de si mesmo é livre, isso significa que, independente do contexto, sua dignidade está sendo afirmada, respeitada. Não obstante, se a decisão em questão não for livre, não se pode dizer com segurança que a dignidade é afirmada ou respeitada, o que, no entanto, não quer dizer, necessariamente, o caso de se estar naquelas condições em que o indivíduo está impossibilitado de decidir. A dignidade humana, neste caso, tem a ver com o caráter intrínseco da decisão ou com as condições de sua realização?

Perguntas como essa não possuem uma resposta adequada e única para todos os casos em que a questão se apresenta. Isso significa dizer, consoante Béatrice Maurer (2005, p. 62), que o conceito de dignidade é essencial, mas, em contrapartida, traz consigo uma carga de subjetividade, pois cada pessoa sustenta sua concepção de dignidade em nome mesmo de sua própria dignidade. A autora prossegue chamando a atenção para o fato de que “muitos filósofos, porém, e dentre estes os maiores, contribuíram para a compreensão desse conceito” (MAURER, 2005, p. 62).

A filósofa rejeita duas espécies de *a priori*. A primeira espécie de *a priori* consiste em “subjetivar ao extremo a dignidade e, com isso, recusar qualquer tentativa de abordagem em si do conceito” (MAURER, 2005, p. 62), uma vez que cada um tem a autonomia de conceituar a dignidade da pessoa humana, de acordo com seu ponto de vista. A segunda espécie de *a priori* está relacionada ao pensamento de que “conseguiremos julgar essas múltiplas visões com a medida de uma definição claramente determinada da dignidade em si”. (MAURER, 2005, p. 63).

Ambas as formas de *a priori* descritas enquadram-se em um cenário de uma “sociedade individualista”, o que justifica o fato de afirmarem conceitos subjetivos de dignidade; para os quais, em rigor, não pode haver nada de objetivo, a saber: fora do sujeito no concernente à dignidade. Eis aí um dos maiores e mais graves riscos à dignidade da pessoa humana, porquanto, se a “dignidade não possui nada de objetivo, a discussão é impossível”. (MAURER, 2005, p. 63).

Para além disso, e de modo a estabelecer um conceito objetivo de dignidade, a filósofa propõe uma espécie de “definição prática por meio da qual se poderia superar o “vago consenso” daquelas formas de *a priori*, que, na verdade, tornam inaplicável o conceito de dignidade. Ora, como estabelecer um conceito objetivo ou uma definição prática senão por meio da determinação das funções pelas quais tal

conceito ou definição poderão ser utilizados no direito?

No concernente à aplicação do conceito de dignidade no Direito, ainda em contornos filosóficos, Béatrice Maurer (2005, p. 64) afirma que “interrogar o sentido comum dos termos não nos permite encontrar uma resposta para a realidade de uma significação objetiva da dignidade da pessoa humana”. Disso se depreende a constatação de uma lacuna entre o sentido subjetivo que cada um pode dar às palavras que utiliza em sua definição de dignidade e o significado objetivo, necessário e universal, que conforma o conceito propriamente dito do que, em cada caso, está em questão. Isso porque, ainda no dizer de Béatrice Maurer (2005):

Na linguagem comum, a dignidade foi empregada primeiramente no sentido de ‘alta função, cargo ou título eminente’. Nessa acepção social, relativa ao lugar ocupado na sociedade em função dos méritos pessoais ou das funções exercidas, a ‘dignidade-honra’ exige o respeito. Assim compreendida, a dignidade não é inalienável: da mesma forma que é conferida a alguém, pode ser retirada (MAURER, 2005, p. 64).

Se o sentido usual do termo ‘dignidade’ esclarece quanto ao seu uso e à sua função no nível social e cultural, inclusive no caso de sua significação máxima, por exemplo, no sentido de honra, isso ainda é por demais insuficiente no que diz respeito ao estabelecimento de um conceito objetivo ou, nos limites da prática jurídica, de um conceito rigorosamente funcional. Portanto, permanecer no sentido usual ou subjetivo de um termo e dele promover conceitos *a priori*, como nos casos delineados anteriormente, não resulta apenas em subjetivar a dignidade, mas antes em recusar qualquer tentativa de abordagem conceito em si. Em outros termos, sujeitar a dignidade a um conceito fixo e imutável, considerando-o válido para todos, ou ainda, é ir de encontro à função a que se destina a dignidade.

O problema da subjetivação e o do estabelecimento de um conceito *a priori*, mas vazio de dignidade, está em, ao considerá-la “por si”, os estudiosos a identificam com a dignidade “em si”, sem levar em conta a posição de sua própria subjetividade no conceito estabelecido. Isso significa que, antes de falar da dignidade em si, é necessário explicitar os desdobramentos da dignidade por si, isto é, tomada por si mesma em seu desenvolvimento, até chegar ao que Béatrice Maurer (2005, p. 71) designa dignidade “em si”.

Nessa linha de pensamento, a autora se vale dos ensinamentos de Hegel no tocante às distinções necessárias entre o “para si”, o para-nós e o em si.

Segundo Béatrice Maurer (2005, p. 71), na concepção hegeliana, a “consciência só alcança o conhecimento absoluto quando as noções para si e em si coincidem”; o que ocorre tão somente após “um longo percurso que é a fenomenologia do espírito”. Esse o percurso retomado pela autora no caso de sua explicitação da dignidade, que, por sua vez, será considerada mediante as determinações da dignidade para si, da dignidade para nós e da dignidade em si. A mesma autora e na mesma obra, afirma que a “dignidade para si é a concepção que se faz da dignidade”, situação em que tal concepção se apresenta como estritamente pessoal e arbitrária.

Essa visão subjetiva ou “pessoal da dignidade para si é condicionada pela educação, pelo contexto social, pela imagem que os outros fazem de si etc.”, e pode evoluir. Tal evolução, porém, concerne apenas ao conteúdo material ou contingente do para-si, mas não ao próprio para-si enquanto categoria ou forma de pensamento e, justamente por isso, para que a referida visão evolua, no dizer de Béatrice Maurer (2005, p. 71), “o indivíduo deve aceitar questioná-la permanentemente, fazendo-a evoluir até a “dignidade para nós” e tentar fazer com que ela evolua rumo ao *em si*”.

No concernente ao para-nós, Béatrice Maurer (2005, p. 72) explica que Hegel incluía nele, por ocasião de sua reflexão sobre a consciência, a comunidade dos filósofos. No afã de ampliar os propósitos de Hegel e propor um para o nós “social”, Béatrice Maurer termina por não levar em conta o sentido próprio e o lugar do para-nós em Hegel, a saber, no dizer de Henrique Cláudio Lima Vaz (1992, p. 60) “a lógica fenomenológica ou a explicitação da lógica natural da consciência no encadeamento das suas experiências”. Como afirma Béatrice Maurer (2005, p. 72), a dignidade para nós seria definida pelas pessoas e pelos grupos que compõem a sociedade, tais como, os “de pressão, os intelectuais, as comunidades religiosas, como o legislador, o juiz etc., expressando-se a dignidade para nós como um certo consenso social”, ou seja, definiriam, segundo Joaquin Herrera Flores (2008, p. 108) os “bens materiais e imateriais que compõem o valor da dignidade humana”. Note-se que Herrera Flores fala em valor, o que indica que, para ele, a dignidade é um valor intrínseco ao ser humano, mas se realizada por meio do acesso a determinados bens materiais e imateriais. A dignidade humana enquanto consenso social – dignidade para nós – implica a fixação normativa das condições a serem atendidas para que a todos seja assegurada uma vida digna de ser vivida.

Se, para Béatrice Maurer (2005, p. 71), a dignidade para-nós também deve progredir, é necessário pensar não apenas os diversos estágios sócio-históricos da

compreensão “para-nós” da dignidade, mas, igualmente, aquela lógica interna no que ela tem de mais exigente, a saber, que a evolução em jogo consista, antes de tudo, na efetivação para-si daquilo que é em-si. Um exemplo que no direito exprime adequadamente tal exigência é o fato de a afirmação normativa não implicar acesso ao direito. Porém, se, ao contrário, entendida enquanto consenso social - dignidade para nós - a dignidade humana implica a fixação democrática das condições a serem atendidas para que a todos seja assegurada uma vida digna de ser vivida, e, deste modo, defina os direitos cujo gozo constitui uma exigência da dignidade humana. (MAURER, 2005). Nesse sentido, ganha relevância a afirmação de Joaquin Herrera Flores (2008, p. 108) sobre o “acesso a bens materiais e imateriais que compõem o valor da dignidade humana”.

Afirma ainda Joaquin Herrera Flores (2008) que os direitos humanos são “processos”, ou seja, resultados das lutas dos seres humanos para ascender aos bens necessários para uma vida digna, ou, em outras palavras, processos voltados à obtenção de bens materiais e imateriais reconhecidos como indispensáveis para o atendimento das necessidades básicas dos seres humanos (FLORES, 2008). Para esse doutrinador,

[...] o direito nunca afirma o que é. Sua lógica é de natureza deontica, quer dizer, de ‘dever ser’. De fato, quando se diz que ‘somos’ iguais perante a lei, o que em realidade se está dizendo é que ‘devemos’ ser iguais perante a lei. A igualdade não é um fato já dado de antemão. É algo que se tem de construir, utilizando para isso todo tipo de intervenções sociais e públicas. Portanto, quando utilizamos a linguagem dos direitos, não partimos do que ‘temos’, mas sim do que devemos ter. (FLORES, 2009, p. 38).

Portanto, a vida conforme a dignidade não decorre de a pessoa pertencer à família humana, mas de algo a ser alcançado, pela via de acesso a determinados bens materiais e imateriais. Isso significa que, sob o prisma de Joaquin Herrera Flores (2008), a dignidade humana é algo a ser alcançado pela via de acesso a determinados bens materiais e imateriais. Desse modo, adotando-se a ideia de dignidade para nós, pode-se afirmar que a sociedade, de forma democrática, deve estabelecer os direitos a serem satisfeitos para que se garanta aos trabalhadores uma vida digna, caso em que o para-nós se mostra como o âmbito da luta por reconhecimento ou por direitos, em especial, consoante Joaquin Herrera Flores (2008, p. 106), pelo acesso aos “bens

necessários para viver”² tanto de indivíduos, quanto de grupos sociais.

É justamente por isso que, no direito, a efetivação para-si daquilo que é em-si consubstancia-se propriamente no acesso aos direitos, não por meio de uma concessão do Estado ao indivíduo, mas do reconhecimento desse indivíduo como sujeito de direitos e capaz de aceder aos meios de uma existência digna, que pressupõe a implementação da dignidade de forma que esse sujeito seja capaz de inserir-se na ordem jurídica. Tal processo, porém, não pode se limitar à luta por reconhecimento, por direito ou pelo acesso formal aos bens materiais e imateriais inseridos no valor da dignidade humana.

É esta também a lição de Hélio Gallardo (2014, p. 11), para quem os direitos humanos constituem um fenômeno político, ou seja, são “produzidos e sustentados pelos seres humanos em sua história econômica, sexual, política e espiritual”, razão pela qual podem ser violados, revertidos e anulados por práticas de poder legais ou ilegais e por ações institucionalizadas ou percebidas como ilegítimas por setores significativos da população que, em último análise, todavia, carecem da capacidade organizativa para repelir e castigar estas transgressões. (GALLARDO, 2014, p. 11).

Ainda consoante com Joaquin Herrera Flores (2008), existe um fato inegável, qual seja, “a distância, quando não o abismo, ou seja, a ruptura, entre o que se diz e o que se faz no campo de direitos humanos” (GALLARDO, 2014, p. 17). Esse doutrinador sustenta que direitos humanos “continuam a ser propostas ou exigências, *não algo que se tem, mas que se deveria ter*” (GALLARDO, 2014, p. 17).

Combinadas as lições precedentes, pode-se afirmar, adotando a ideia de dignidade para nós, que a sociedade, de forma democrática, deve estabelecer os direitos a serem satisfeitos para que se garanta aos trabalhadores uma vida digna.

Assim, a dignidade em si, portanto, é a que melhor atende aos objetivos do presente trabalho, o que não significa, no entanto, negar a relevância do conceito de dignidade em si, na medida em que não há como negar ser a dignidade um valor intrínseco da pessoa humana. Em verdade, a dignidade para nós e a dignidade em si se complementam.

Javier Gomá Lanzón (2019, p. 37) destaca que uma crítica ao conceito de dignidade, exaustivamente feita por seus opositores, “é que não há como conhecê-la

² Nesse sentido, Joaquin Herrera Flores (2008, p. 108) afirma que “em termos materiais significa generalizar processos iguais de acesso a bens materiais e imateriais que compõem o valor da dignidade humana.

de forma objetiva e racional”, sendo, assim, “improvável” conhecer a dignidade. Por isso, o autor conclui que “sem dúvida, a dignidade é o postulado de um valor, não um fato empírico observável pelos sentidos”.

Desse ponto de vista, o problema em questão é sobretudo o da realização prática, isto é, ética e jurídica do conceito de dignidade humana, ou, em outros termos, o caráter funcional deste. Béatrice Maurer (2005, p. 62ss) tematiza o caráter funcional do Direito e, portanto, a necessidade de uma definição prática da dignidade humana, o que implica discutir, antes de tudo, em que medida o conceito de dignidade humana, em seu caráter funcional, é um conceito ao mesmo tempo ético e jurídico.

Henrique Cláudio Lima Vaz (1988) assume de imediato que o conceito de dignidade humana é um conceito ético, o qual tem a democracia como sua forma de expressão mais adequada no campo político e cuja

manifestação na forma da organização democrática da sociedade política implica necessariamente uma articulação ontológica entre Moral e Política [...] que toma possível a manifestação, no campo político, das exigências que fluem da essencial e intrínseca moralidade do homem e do seu agir (VAZ, 1988, p. 11).

Porque implica necessariamente uma articulação ontológica entre moral e política, tal dignidade tem que ser propriamente ontológica, isto é, tem que dizer respeito ao que há de mais intrínseco no homem enquanto homem, ou seja, seu caráter especificamente humano. Nesse sentido, só se pode falar de dignidade como conceito ético político, jurídico etc., se se assume como fundamento essencial o fato mesmo da dignidade ontológica do ser humano.

Ora, a dignidade ontológica do ser humano é o que distingue o ser humano tanto das coisas naturais e artificiais, quanto das plantas e dos animais e de seres divinos ou de Deus. O que faz do ser humano ser humano é essencialmente a sua compreensão de si mesmo enquanto ser no mundo que busca pelo sentido de sua própria existência e pela realização desse mesmo sentido na sua relação com os outros. Essa relação é necessariamente conflituosa, pois implica a diferenciação de si mesmo e do outro. É nesse ponto que a ética, a política e o direito se impõem; é nesse ponto, portanto, que a ontologia do ser humano, isto é, a antropologia filosófica no dizer de Henrique Cláudio Lima Vaz (1992) se impõe como fundamento daquelas e como um modo próprio de sua articulação. Nesse sentido, aquilo que Béatrice Maurer (2005) chamou de divergências práticas ganha sentido e se torna realmente algo

necessário, pois se fundamenta na liberdade humana, que não é senão a expressão máxima da dignidade ontológica do homem.

Enfim, é na sua relação consigo mesmo que o homem se mostra a si mesmo ou ao seu ser e se manifesta como pessoa, em rigor, como singular e como fim em si mesmo, e, por conseguinte, em sua intrínseca dignidade. Nesta relação, estão compreendidos o corpo próprio de cada ser humano individualmente determinado, assim como os atos pelos quais este ser humano singular é reconhecido em si mesmo e por si mesmo, seja no âmbito da dignidade absoluta, seja nos limites daquilo que Béatrice Maurer (2005) denomina dignidade atuada.

Conforme já explicado, a dignidade da pessoa humana, entendida como dignidade ontológica, é o que diferencia o ser humano das coisas, sejam elas naturais ou artificiais; além disso, denota a singularidade e inteligibilidade do seu próprio ser. Essa dignidade é fundamental e não é destituível. Porém, há uma segunda dimensão da dignidade que está associada ao ato, porque a dignidade, além dos atos humanos, também depende de “condições externas que permitirão essa atuação”, como afirma Béatrice Maurer (2005, p. 81).

Na sequência, procede-se à análise da segunda dimensão do conceito de dignidade da pessoa humana relaciona à ação que se distingue da pessoa que o pratica.

Porém, antes de se passar ao modo da atuação da dignidade da pessoa humana como conceito funcional do Direito, há que se considerá-la como princípio e, portanto, direito fundamental no âmbito estatal. Dessarte, é importante observar o que afirma Ingo Wolfgang Sarlet (2019, p. 37), sobre o conceito de dignidade da pessoa humana no âmbito dos dos Direitos Fundamentais na CRFB/1988:

Assim sendo, tem-se por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos. (BRASIL, [2019a]).

Note-se que Ingo Wolfgang Sarlet (2019) acaba por combinar as concepções anteriores (considera-se aqui, a dignidade para nós, na medida em que ele considera a dignidade humana uma qualidade, mas acrescenta que esta qualidade implicando,

neste sentido, um complexo de direitos e deveres, que assegurem uma vida digna, inclusive na perspectiva política (participação da tomada de decisões coletivas)).

O mesmo Ingo Wolfgang Sarlet (2019) mantém a noção clássica da dignidade como um predicado da pessoa, melhor dizendo, a existência de uma dignidade fundamental, absoluta, que é indestrutível e irrenunciável. Nesse sentido, considerando se tratar de algo inerente à pessoa humana, o Estado assim como a comunidade, que em Béatrice Maurer (2005) se refere à dignidade para-nós, tem um papel fundamental, de limite e tarefa para que essa dignidade seja respeitada, protegida e promovida. Isso implica dizer que não é o Estado que irá conceder dignidade à pessoa, como também não é o Direito que condiciona a existência dessa dignidade humana ao ser, mas ambos têm a responsabilidade de atuar de forma efetiva em face de atos que violem a dignidade humana. A efetivação dos direitos fundamentais é essencial para que o ser humano possa desfrutar de uma vida saudável, bem como preservar sua autonomia enquanto sujeito de direitos.

No entanto, Ingo Wolfgang Sarlet (2010 ou 2019, p. 58) chama a atenção para interpretações que, ao contrário do ponto de vista da dignidade humana como valor intrínseco, afirmam que a dignidade não é inerente à pessoa humana, mas conquistada “a partir de uma conduta autodeterminada e da construção exitosa da sua própria identidade”. Essa, conforme o autor, é a interpretação de Luhmann, que concebe a dignidade como prestação³, portanto condicionada à ação concreta de cada pessoa. Todavia, nesse caso, ainda Sarlet, acerca do incapaz e do nascituro, comenta que eles não têm capacidade de prestar obrigações para si mesmos e tampouco para outrem, mas, nem por isso, perdem sua dignidade fundamental, razão pela qual necessitam da proteção do Estado para a preservação da sua dignidade.

Impende citar, ainda, o ponto de vista de Peter Häberle (2013, p. 91), após afirmar que a dignidade humana aparece em normas internacionais como “‘reação’ aos horrores e violações perpetrados na Segunda Guerra Mundial” e, também, com dimensão prospectiva, condição em que aponta para um “futuro compatível com a dignidade da pessoa”, sustenta que ela possui duas dimensões:

³ No sentido de que não se trata de “um atributo natural do homem, nem um valor, mas sim uma tarefa, que o indivíduo pode realizar, mas que também pode perder”, de forma a dignidade se vinculara a “situações concretas envolvendo problemas de homens individuais”, o que implica que esta relacionadas com “a chance de próprias condutas, da própria atividade humana”. (HÄBERLE, 2013, p. 91).

- a) valor, no sentido de princípio filosófico-valorativo jusnatural”;
- b) prestação, no sentido de que não se trata de “um atributo natural do homem, nem um valor, mas sim de uma tarefa que o indivíduo pode realizar, mas que também pode perder”, de forma que a dignidade se vinculará a “situações concretas envolvendo problemas de homens individuais”, o que implica que está relacionada com “a chance de próprias condutas, da própria atividade humana”.

Na perspectiva prestacional da dignidade, esta, como valor intrínseco, não é descartada; ao contrário disso, é mantida como uma das dimensões da dignidade humana. Neste caso, haveria, portanto, duas dimensões da dignidade, segundo Peter Härbele (2013, p. 73): “a dignidade como valor, no sentido de princípio filosófico-valorativo jusnatural” conhecida como “Teoria da dádiva”, e a dignidade como “prestação”. Essa é, conforme o autor, a corrente segundo a qual a dignidade não é “um atributo natural do homem, nem um valor, mas, sim, uma tarefa que o indivíduo pode realizar, mas que também pode perder”.

A teoria da dignidade como prestação tem sido saudada na medida em que permite tratar de situações concretas que envolvem os indivíduos em sua existência cotidiana, algo que a concepção da dignidade como valor intrínseco, de fato, não alcança. Nesse sentido, Podlech, afirma o seguinte:

A ‘grande vantagem’ dessa teoria diante da até então dominante concepção filosófico-valorativa deveria consistir na possibilidade de ‘se relacionar a dignidade diretamente com situações concretas envolvendo problemas de homens individuais. Dessa interpretação deveria resultar que a dignidade humana tem alguma coisa a ver com a chance de próprias condutas, da própria atividade humana’. (PODLECH *apud* HÄRBELE, 2013, p. 74).

Peter Härbele (2013) reconhece o ineditismo da teoria da dignidade como prestação, assim como sua vantagem em relação à “concepção filosófico-valorativa”, na medida em que ela possibilita o tratamento direto de questões concretas. Desse modo, fazendo suas as palavras de Podlech, Peter Häberle acentua o fato de que, com a dimensão prestacional, a dignidade humana concerne, ou teria que concernir, à própria atividade humana ou, o que é o mesmo, se mostrar enquanto tal atividade. Em vista disso, tanto para Podlech, quanto para Peter Härbele, a relação da dignidade e das ações do indivíduo se apresenta como uma exigência de um conceito adequado

da dignidade humana. Assim, o foco da dignidade estaria na atividade humana e não no caráter valorativo, tomado como inerente à pessoa, portanto, voltado a situações concretas, individuais que viabilizariam sua efetivação.

Note-se que, em certa medida, esta concepção é adotada por Ingo Wolfgang Sarlet (2019, p. 58), para quem a dignidade humana é “uma condição conquistada pela ação concreta de cada indivíduo” e que ela atua como “limite à atividade estatal”, no sentido de que “algo que pertence a cada um e que não pode ser perdido ou alienado” e como “como tarefa (prestação) imposta ao Estado, a dignidade da pessoa reclama que este guie suas ações tanto no sentido de preservar a dignidade, quanto objetivando a promoção da dignidade” (SARLET, 2019, p. 57).

Na mesma linha de Peter Häberle (2013), Ingo Wolfgang Sarlet (2019, p. 56-57-58) reconhece que uma dimensão cultural e prestacional da dignidade não se limita à concepção da dignidade como prestação. Esta concepção de Luhmann, para quem, no dizer de Ingo Wolfgang Sarlet (2019, p. 56-57-58), a dignidade não seria um atributo ou um valor inato e intrínseco ao ser humano, aquela parte assumida por Sarlet enquanto “uma condição conquistada pela ação concreta de cada indivíduo”. (2019, p. 56-57-58). Caso em que, ainda conforme o autor, não é tarefa dos direitos fundamentais “assegurar a dignidade, mas sim as condições para a realização da prestação”. Desse modo, reconhece que a dignidade possui uma condição dúplice, a um tempo, “limite e tarefa dos poderes estatais”, bem como uma dimensão dúplice, logo “defensiva e prestacional”.

Nesse sentido, Ingo Wolfgang Sarlet (2019, p. 57) retoma o entendimento de Podlech. De um lado, na medida em que, para ele, como “limite” à atividade estatal, a dignidade é “algo que pertence a cada um e que não pode ser perdido ou alienado” (SARLET, 2019, p. 57). De outro, “como tarefa (prestação) imposta ao Estado, a dignidade da pessoa reclama que este guie suas ações tanto no sentido de preservar a dignidade, quanto objetivando a promoção da dignidade” (SARLET, 2019, p. 57). Este o elemento mutável, aquele o elemento imutável da dignidade.

Ora, afirmar um elemento mutável da dignidade humana implica determinar os modos pelos quais ela se torna um direito positivado. Para isso, a julgar pelos ensinamentos de Michael Klopfer (2013), as “teorias do valor ou da dádiva” se mostram circunscritas ao elemento da fé na ordem divina ou a um fundamento racional que, como tais, promovem uma positivação meramente abstrata da dignidade da pessoa humana, ao passo que, para as “teorias da prestação”, tal dignidade “só deve

ser obtida [...] por meio da formação da identidade e da autocaracterização" (KLOEPFER, 2013, p. 151).

Ao contrário destas, Michael Kloepfer (2013, p. 151) apresenta os ensinamentos de Hofmann para incluir uma terceira concepção da dignidade da pessoa humana, calcada em uma formação procedimental, consubstanciada no "reconhecimento social, por meio de uma valoração positiva de reivindicações sociais que exigem atenção. Assim, na visão desse autor, a dignidade da pessoa humana não estaria limitada a "um conceito substantivo, qualitativo ou operacional", mas se ampliaria a "um conceito relacional ou comunicacional".

Referidos autores trazem à baila elementos essenciais concernentes à realização da dignidade da pessoa humana. No entanto, nada dizem a respeito do fato de que, nesse processo de realização, a dignidade humana pode ser atingida e, desse modo, interromper sua efetivação em cada caso concreto, isto é, aquelas concepções preparam o caminho para o que, a partir do caráter funcional do Direito, pode-se designar o conceito funcional da dignidade da pessoa humana. Isso, porque, do ponto de vista jurídico, exige-se que o conceito de dignidade humana possa conceber-se como um conceito funcional, isto é, próprio à dimensão jurídica como tal⁴.

Neste sentido, pode-se dizer que a dimensão jurídica da dignidade humana se funda sobre um conceito funcional desta. Esse, de acordo com Béatrice Maurer (2005), é o lugar da chamada dignidade atuada, a qual emerge com toda a força no âmbito do direito, na medida em que se verificam ataques à dignidade humana do outro e de si mesmo. Não obstante, até este ponto, essa questão tem sido abordada, apenas do ponto de vista do direito constitucional e do direito à vida, mas não ainda no do direito do trabalho, foco que esta dissertação pretende privilegiar.

Contudo, não é apenas a doutrina que fornece elementos suficientes para relacionar a dignidade humana ao acesso a determinados direitos.

Com efeito, a relação entre dignidade humana e direitos, adotada nesta pesquisa, é reconhecida pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH, 1948) que reconhece, no seu Preâmbulo, a necessidade de promoção e proteção da dignidade humana, por meio do reconhecimento de direitos iguais e inalienáveis, ou

⁴ Nessa dissertação, 'conceito funcional' refere-se àquele passível de ser utilizado funcionalmente no Direito. Assim, embora não tenha sido cunhada pela própria Béatrice Maurer, a expressão 'conceito funcional' exprime exatamente o que a filósofa afirmou quanto ao fato de que "é somente por meio da determinação das funções da noção que ela poderá ser utilizada no direito", ou seja, de que o "direito é funcionalista" (MAURER, 2005, p. 62).

seja, tem em vista que a vida conforme a dignidade resulta do acesso a determinados direitos.

No campo da relação entre capital e trabalho, também a Constituição da OIT relaciona a dignidade humana ao gozo de determinados direitos. Com efeito, consta da citada Constituição que reconhece, em seu Preâmbulo, a existência de “condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações”, e a necessidade de melhorar estas condições, ressalta que “a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios”. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017a).

Portanto, também conforme a Constituição da OIT, condições de trabalho realmente humanas, ou seja, conforme a dignidade humana, devem ser asseguradas por meio do reconhecimento de direitos.

Neste sentido, também a CRFB/1988 aponta, quando, por exemplo, estabelece que a atividade econômica tem por fim assegurar a todos uma existência digna (art. 170, *caput*) e estabelece que ela exerce a sua finalidade social quando respeita os direitos inerentes ao trabalho humano (art. 186, III), ou seja, que as condições de vida digna são asseguradas pelo acesso a determinados direitos, dentre eles os inerentes ao trabalho.

Em suma, para efeito da presente pesquisa, adota-se a concepção de que a dignidade humana é um valor - dignidade em si - e, também, que, para concretizar este valor é indispensável o gozo concreto dos direitos que, segundo a ordem jurídica, aqui entendida como sendo formado por normas internas e internacionais, assegura aos trabalhadores.

Assim, é possível dar um passo adiante.

De acordo com Béatrice Maurer (2005, p. 62), um “vago consenso” de dignidade não é suficiente para o jurista, pois é necessária a “determinação de funções da noção” por meio das quais a dignidade será aplicada na prática. A autora parte da concepção de que o direito é funcionalista, isso significa que, para ele um conceito não pode simplesmente ser tomado em seu sentido geral, mas, se é necessária a determinação de funções desse conceito, ele é, ou tem que ser, antes de tudo, um conceito funcional.

A esta altura, questiona-se: qual é a função precípua do conceito de dignidade humana nos limites estritos de sua dimensão jurídica?

Retomando Béatrice Maurer (2005, p.62), se concebido em “diferentes acepções, o conceito de dignidade humana pode justificar sistemas de direito opostos”, mas, com isso não terá funcionalidade, ou seja, permanecerá juridicamente impreciso, não podendo ser “fonte de obrigações positivas”. Em que medida, porém, o conceito de dignidade humana pode apresentar-se como um conceito funcional e assim aplicável ao direito em geral e utilizável no direito positivo em especial, de modo a satisfazer, pois, as condições de estabilidade e segurança que esse exige?

A partir disso, poderia-se questionar: É razoável definir ou conceituar, a dignidade humana? Ao fazê-lo há risco de limitação da própria dignidade humana?

Independente da aceção de dignidade humana, em termos formais, um conceito funcional possibilita o uso da noção de dignidade humana em sua dimensão jurídica, abstraindo-se da diversidade de suas acepções teóricas. Isso significa distinguir entre o uso teórico ou filosófico e o uso propriamente jurídico do conceito de dignidade humana, caso em que este diz respeito especificamente às consequências ou aos resultados de ações praticados ou sofridos.

Trata-se da dignidade humana nos quadros não da pessoa considerada em si mesma em sua dignidade ontológica, mas nos de seus atos, ou seja, daquilo que configura sua personalidade. Eis o que Béatrice Maurer (2005, 81) denominou dignidade atuada, precisamente a dignidade de si mesmo ou de outrem, no sentido da dignidade da pessoa ou da dignidade em sentido absoluto enquanto expressa na ação. Por conseguinte, a dignidade da ação, no dizer de Beatrice Maurer (2005, p. 81), compreende aquilo que a pessoa “faz dela própria por meio dos atos que apresenta ou que sofre”.

A dignidade em sentido absoluto jamais é atingida pelo que quer que seja, pois é antes de tudo a dignidade do próprio ser ou a pessoa concebida segundo sua inteligibilidade em si ou, conforme Henrique Cláudio Lima Vaz (1992, p. 191), o homem enquanto exprime a inteligibilidade radical do seu ser. Não obstante, na medida em que se dá a tarefa concreta dessa expressão, e porquanto age, o homem pode não exprimir adequadamente tal inteligibilidade, mas, por si mesmo, ou por outrem, logo ao agir ou ao ser tratado indignamente, ter sua dignidade atuada atingida. Isso significa que a dignidade atuada se impõe como critério de funcionalidade e de aplicabilidade do conceito de dignidade humana, assim como satisfaz as condições de estabilidade e segurança que o direito positivo exige para que tal conceito se mostre juridicamente utilizável. Desse modo, enquanto atingida, a dignidade atuada

exprime a violação do princípio mesmo da dignidade humana que nela, isto é, no corpo e na alma de cada pessoa, sofre violência ou indignidade.

Nesse sentido, vale a pena retomar o comentário de Béatrice Maurer (2005), acerca desse matéria que se mostra essencial para a compreensão e para a utilização da dignidade atuada nos quadros do direito positivo, a saber:

A indignidade de alguns atos pode fazer com que o sujeito perca a sua dignidade, dignidade essa que nós chamamos de "atuada". O homem que age indignamente é destituído dos direitos fundamentais que decorrem de sua dignidade de pessoa. Assim, se todo o homem tem direito à vida, em caso de legítima defesa, a morte do agressor não é injusta. O agressor perdeu a sua dignidade atuada. É contrário à dignidade, da mesma forma, agir contra si mesmo de forma desumana (automutilação certos usos do corpo etc.). Humilhar gravemente o outro ou a si próprio sempre tem como consequência atingir a própria dignidade. (MAURER, 2005, p. 83).

Pois bem, o texto de Béatrice Maurer (2005) supracitado radica-se no fato de que a pessoa, seja quem for, tem sua própria dignidade em sentido absoluto, essa a dignidade fundamental, no âmbito da qual não há hierarquia ou grau de importância entre a dignidade de uma pessoa e de outra. Tal dignidade é absoluta e inerente ao ser humano; não pode, pois, ser violada ou destituída por ninguém.

Quando se diz que o homem "perdeu a sua dignidade", como explica Béatrice Maurer (2005, p. 86), não se está tratando da dignidade fundamental, ontológica, mas, sim, da dignidade atuada relacionada com a ação do homem. Admitir o contrário, seria reduzir a condição do homem à de um animal e, portanto, legitimar ações bárbaras, por exemplo o holocausto, genocídios, feminicídios e outra qualquer forma de violência contra vulneráveis. O ser humano que vive em condições degradantes ou age contra a sua própria vida, ou a de outrem, perde sua dignidade, pois neste caso, a ação se mostra indigna ao ser que ele é.

O conceito funcional da dignidade humana consiste no lugar próprio da assim chamada dignidade atuada (MAURER, 2005, p. 62), a qual emerge com toda a força no âmbito do direito, porquanto se verificam ataques à dignidade humana do outro e de si mesmo.

Até este ponto, os estudos jurídicos em torno da dignidade humana têm privilegiado o ponto de vista do direito constitucional e, mais especificamente, ainda, o dos direitos fundamentais, por exemplo, o direito à vida. Neste trabalho, porém, o foco é aplicar a noção de dignidade atuada ao direito do trabalho, partindo-se, portanto, da noção maureriana de dignidade atuada, na medida em que se pode

afirmar, no âmbito estrito do direito do trabalho, a existência real da violação da dignidade humana em sentido absoluto e, ainda, a do próprio princípio da dignidade humana como direito fundamental previsto na Lei Magna de 1988.

Não obstante, tal violação só pode ser verificável, no âmbito da dignidade atuada, e não no da dignidade fundamental, ou seja, absoluta, e, tampouco, em relação ao princípio da dignidade da pessoa humana. Isso implica verificar em cada situação, portanto, em cada ato passível de degradar ou de atingir, de maneira direta ou indireta, a vida concreta de cada ser humano tomado em sua singularidade própria, independente de quem seja, mas, em especial, no que diz respeito às suas condições mínimas de existência. Trata-se, pois, da pessoa concreta que, em seu agir, atua de modo a plenificar sua dignidade própria, mas que sente na pele, portanto no corpo, os impedimentos que limitam ou obstruem a realização crescente de sua dignidade fundamental.

Se ser pessoa é ser dotado de atributos da personalidade, então a dignidade da pessoa humana não se realiza senão no agir da pessoa concreta, realmente existente. Esse agir pode se dar de formas as mais variadas, entretanto, há uma privilegiada, em torno da qual gira toda a atividade humana, independentemente do modo como essa se configura em qualquer tempo ou época. Tal forma não é senão o trabalho. Desse ponto de vista, torna-se imprescindível compreender o lugar do trabalho no âmbito da constituição da própria pessoa, em rigor no âmbito da sua experiência em seu existir concreto, portanto, como o lugar mesmo da realização de sua dignidade. Nessa linha de raciocínio, resta relevante observar a contribuição de Henrique Cláudio Lima Vaz (1992), no tocante ao do trabalho, como primeira dimensão da experiência da pessoa.

A experiência da pessoa tem como primeira dimensão, a dimensão do trabalho. O *trabalho* é o prolongamento do corpo próprio no mundo mas, na sua integração à experiência da pessoa ou na experiência do trabalho como ato *peçoal*, o corpo não é simples instrumento, degradado ao valor de uso (ou de troca, no caso extremo da sua degradação no trabalho escravo) mas é – deve ser – expressão da pessoa pois é supassumido na síntese final de essência e existência do existir *peçoal*. Nessa sua primeira dimensão, a experiência da *peçoal* é, pois, a experiência de sua presença no mundo e ao tempo: ao mundo que está aí e ao tempo que transcorre, ambos na facticidade indiferente que faz da relação de *objetividade* uma relação *não-recíproca*. (VAZ, 1992, p. 208).

O trabalho constitui o ponto de partida da experiência pessoal do ser humano, o qual implica a transformação da realidade meramente natural em uma realidade

propriamente humana, o que se inicia com o próprio corpo humano. É por meio do corpo próprio de cada ser humano, então projetado no mundo mediante o trabalho que a dignidade humana se realiza, tanto em sentido absoluto quanto no sentido da dignidade atuada. Em vista disso, é justamente por meio do corpo próprio que a dignidade humana atua em cada pessoa, a qual, em atuando sua dignidade, realiza a dignidade em sentido fundamental ou, em outros termos, acede a uma existência digna. Em que medida é possível aceder por meio do trabalho a uma existência digna senão primeiramente mediante o acesso aos meios de um trabalho digno?

O trabalho é antes de tudo o meio universal pelo qual o ser humano acede aos meios determinados ou específicos de sua existência material. Por intermédio do trabalho, o ser humano produz os meios materiais essenciais para a manutenção de sua vida. Neste sentido, ele se constitui como um ato de realização da própria pessoa. Por isso, Henrique Cláudio Lima Vaz (1992) afirma que o trabalho é um “ato pessoal” pelo qual o ser humano acede não só à dignidade do seu corpo próprio, mas também, e principalmente, à dignidade em sentido absoluto, e como tal se atua, portanto, se faz dignidade atuada precisamente mediante o trabalho.

Em vista disso, qualquer ato contra a dignidade atuada do ser humano pode ser constatada, em primeira linha no âmbito do corpo próprio e, em rigor, no âmbito do trabalho, o que ocorre por exemplo, quando o ser humano é tratado não como fim em si mesmo, mas como meio para um fim. Exemplos disso, são os casos do trabalho escravo ou em quaisquer outros em que a degradação do trabalho se apresenta de modo patente⁵. Isso significa que, como meio universal pelo qual o ser humano acede aos “meios determinados e específicos da sua existência”, o trabalho tem como finalidade precípua promover e manter a dignidade da pessoa humana, quando se põe para cada ser humano a tarefa da construção de sua identidade e personalidade em sua relação com os outros.

A construção dessa identidade e personalidade não é senão o modo como se dá a experiência da pessoa no âmbito da chamada dignidade atuada. Essa implica, por sua vez, o modo pelo qual a pessoa se relaciona consigo mesma, ainda que, inicialmente, apenas ao nível da relação com o mundo. Nesse diapasão, Henrique Cláudio Lima Vaz (1992) afirma que

⁵ Ver obra da Gabriela Neves Delgado (2006) sobre Direito fundamental ao trabalho digno.

[...] a experiência da *pessoa* é justamente o terreno no qual a significação *humana* do mundo se eleva sobre a sua muda e indiferente facticidade. Aqui o corpo próprio, como expressão da pessoa, é a primeira palavra ou o primeiro gesto com os quais o homem significa para si a objetividade do mundo como *mundo humano*: o mundo do seu *habitar* e do seu *fazer*, aberto como horizonte próximo e imediato do seu viver. (VAZ, 1992, p. 208-209).

É a partir da relação com o mundo em sua “muda e indiferente facticidade” que a pessoa experimenta a si mesma como pessoa, quer dizer, experiencia-se não só como coisa no mundo, isto é, como objeto, mas também, e principalmente, como sujeito, como pessoa propriamente dita. Partindo do corpo próprio, significa-o enquanto tal em relação a si mesmo. Vale dizer que, ao apreendê-lo como aquilo que primeiramente ela faz de si própria, a pessoa significa para si a “objetividade do mundo como mundo humano” (VAZ, 1992, p.208-209). Esse gesto constitui o ponto de partida da constituição de si mesma da pessoa e do próprio mundo como pessoa e mundo humanos, este o mundo do “habitar” e do “fazer”, em suma, o mundo a ela “aberto como horizonte próximo e imediato do seu viver”. O mundo no qual, enfim, torna-se imprescindível à pessoa, para que seja e seja reconhecida enquanto pessoa, em sua relação com o outro.

Essa relação da pessoa com o mundo exige a passagem à sua relação consigo mesma e à relação com o outro. Isso, no entanto, só é possível porquanto sua relação com o mundo já implique de imediato a sua relação consigo própria e com o outro, quer dizer, assuma o mundo em sua objetividade constitutiva como um mundo humano, ou seja, um mundo no qual a chamada significação humana já esteja presente. Nesse sentido, tanto o eu quanto o outro, na medida em que entram em relação, se relacionam primeiramente nível da relação de objetividade, assim como no do corpo próprio.

Em vista disso, pode se dizer que, sem o corpo próprio, a experiência da pessoa não seria humana, porque, sem a compreensão, e portanto sem a significação do corpo como próprio, quer dizer, enquanto humano, o homem não acederia ao saber de si mesmo, enquanto doador de sentido e, assim, de significação. Sem a compreensão do corpo próprio, o homem também não acederia à significação do corpo do outro como próprio a este, não havendo, portanto, nem “habitar”, nem “fazer”; caso em que ambos só se dão a conhecer ao homem no quadro referencial do abrir-se deste ao mundo como mundo de significações, o que implica, igualmente, a abertura ao outro e, por conseguinte, à relação de intersubjetividade. Em comento a

essas assertivas, Henrique Cláudio Lima Vaz (1992) se manifesta:

O abrir-se ao mundo como mundo de significações tem lugar no domínio da cultura, vem a ser, do existir-com-outro no universo simbólico de uma tradição ou de uma história. A reciprocidade na relação de intersubjetividade recebe seu conteúdo mais poderosamente determinante na esfera psíquica do desejo e da afetividade, permitindo ao sujeito experimentar-se como *pessoa* no exercício daqueles atos que caracterizam os níveis fundamentais nos quais se desdobra a mesma relação. Da relação primeira Eu-Tu (nível do encontro ou do existir *pessoal* no sentido estrito), passando pelo nível do consenso espontâneo (comunidade), do consenso refletido (sociedade) e da convivência (histórica), a experiência da *pessoa* se dilata de modo a constituir o universo humano do *Nós* na sua expressão mais verdadeira como um universo *pessoal*. (VAZ, 1992, p. 209).

Habitar um mundo humano é admitir um senso de pertencimento, a partir da construção de uma identidade com a construção de afetos. Essa a experiência por meio da qual o ser humano vivencia sua plenitude como pessoa, a partir dos fatos que lhe são apresentados nas mais diversas esferas de sua vida, experiência que se dá de forma dinâmica e contextualizada, com o momento histórico em que se realiza. Eis aí a interação do ser humano com o mundo, que emerge, pois, como projeção da própria pessoa, primeiramente de seu corpo próprio, no âmbito de sua experiência de vida, na relação com os outros.

Em sua experiência de mundo, portanto na conformação de um mundo propriamente humano, a pessoa se realiza como tal nas dimensões do corpo próprio e da relação com o outro, isto é, da intersubjetividade. Em ambas as dimensões põe-se em jogo a dignidade da pessoa, a um tempo, como pessoa física e moral; caso em que, entendido como ser moral, o homem tem como prerrogativa a dignidade, cuja manifestação, no dizer de Henrique Cláudio Lima Vaz (1988, p.11),

[..] na forma da organização democrática da sociedade política” implica necessariamente uma articulação ontológica entre Moral e Política (na perspectiva de uma ontologia do ser humano ou de uma antropologia filosófica) que toma possível a manifestação, no campo político, das exigências que fluem da essencial e intrínseca moralidade do homem e do seu agir. (VAZ, 1988, p. 11).

Corroborando Henrique Cláudio Lima Vaz (1988, p.141; p. 146ss), porquanto a moral se continua no direito, o que na citação anterior se refere à moral e política vale, sobretudo, para o direito. Isso significa que não só a moral, mas também, e principalmente o direito, assumem para si a prerrogativa da dignidade humana em sentido absoluto e, portanto, sua realização no mundo como dignidade atuada.

Neste caso, não está em jogo apenas a pessoa moral, mas também a física, para cuja existência material, necessariamente, tem que valer o mínimo existencial, sem o qual nenhuma dignidade é possível.

Em relação à efetivação da dignidade, é preciso reconhecer que a afirmação normativa não implica acesso ao direito e que, conforme Joaquín Herrera Flores (2008, p. 108), somente o “acesso a bens materiais e imateriais que compõem o valor da dignidade humana” pode torná-la efetiva. Com isso, esse autor dá um passo adiante, pois não vincula a dignidade humana apenas ao Estado, ou seja, à condição de limite aos poderes estatais e como definidora de tarefas destes, mas como espaço de luta.

Desse modo, se a dignidade da pessoa humana é um direito cuja positivação deve ser o caso, então, fazem-se imperiosos os direitos à dignidade humana, razão pela qual se justifica a luta pelo acesso aos “bens necessários para viver”⁶ tanto de indivíduos, quanto de grupos sociais (FLORES, 2008, p. 106). Sob essa perspectiva, enfim, a dignidade como direito e o direito à dignidade carecem de instrumentos jurídicos de proteção, promoção e tutela para seu pleno reconhecimento e efetivação. A respeito disso, Joaquim Herrera Flores (2009, p. 107) explica que faz parte da “definição dos direitos humanos como processo de luta”, uma “concepção materialista e imanente da dignidade da pessoa humana”.

Nesse sentido, Robert Castel (2012, p. 110) questiona como “trabalhadores miseráveis isolados” podem ter acesso a uma “dignidade social”? Para ele, o trabalho é uma forma de acesso ao espaço público, ou seja, o trabalho vai além da “utilidade econômica” e acede ao “reconhecimento social”, com a “constituição dos direitos sociais”.

Em suma, a dignidade é qualidade intrínseca ao ser humano, mas, quando se relaciona com o Direito do Trabalho, corresponde a uma condição social alcançada por meio do acesso a determinados direitos.

⁶ Nesse sentido, Joaquín Herrera Flores (2008, p. 108) afirma que “em termos materiais significa generalizar processos iguais de acesso a bens materiais e imateriais que compõem o valor da dignidade humana.

3 O DIREITO DO TRABALHO E A DIGNIDADE HUMANA

Estabelecido o conceito de dignidade da pessoa humana, cumpre verificar a sua relação com o Direito do Trabalho, para, posteriormente, analisar em que medida a Reforma Trabalhista interfere na promoção e proteção da dignidade humana.

A análise da relação entre dignidade humana e o Direito do Trabalho envolve a questão relacionada com a definição da sua razão de ser, ou, nas palavras de Alain Supiot, com a definição do “porquê” do Direito do Trabalho, o que envolve a fixação da sua finalidade (SUPIOT, 1990, p.11).

Em uma primeira aproximação, pode-se dizer que o Direito do Trabalho existe, porque o trabalho pode ser objeto das relações jurídicas, razão pela qual sua finalidade seria disciplinar as relações jurídicas que envolvem o trabalho prestado em favor de outrem como objeto. Sob este prisma, a finalidade do Direito do Trabalho seria apenas normativa. Contudo, esta constatação ainda não define a finalidade do Direito do Trabalho. Por isso, é necessário, dar um passo adiante.

Neste sentido, Gustav Radbruch (1997) aduz que o direito civil

conhece apenas ‘pessoas’, apenas sujeitos jurídicos iguais, que por livre e mútua decisão celebram contratos ente si, não o trabalhador em sua inferioridade de poder diante do empresário. Nada sabe das grandes associações profissionais, que com seus contratos coletivos de trabalho são os verdadeiros celebrantes do contrato de trabalho; ele vê exclusivamente o contratante individual e o contrato de trabalho individual [...]. Mas essa é a essência do direito trabalhista: sua maior proximidade à vida. Não enxerga, como o abstrato direito civil, apenas pessoas, mas empresários, trabalhadores, empregados; não apenas indivíduos, mas associações e empresas; não apenas os contratos livres, mas também as difíceis lutas econômicas de poder, que formam o cenário desses contratos aparentemente livres. (RADBRUCH, 1997, p. 98).

Resta claro, portanto, que a finalidade do Direito do Trabalho não é apenas regular a relação jurídica que envolve o trabalho. . Ele está mais próximo da vida e a vida envolve diferenças de poder, valores e necessidades.

Ainda consoante Gustav Radbruch, o sistema de liberdade contratual considera a relação de trabalho como uma simples relação de troca entre “dois patrimônios considerados de igual valor, trabalho e salário” e, portanto, não compreende que “trabalho não é um patrimônio como outro qualquer, mas nada menos que o homem todo” (RADBRUCH, 1999, p. 100), o que faz com que o Direito do Trabalho assumira a tarefa de valorizar a feição humana do trabalhador. O que, por si só, já promove um

distanciamento de uma concepção apenas formal do Direito do Trabalho e passa a lhe conferir uma feição mais humana.

João Leal Amado (2014) chama a atenção para o fato de que, ao abstrair do homem concreto, do homem historicamente situado o liberalismo oitocentista fez da liberdade e da autonomia o ‘monopólio dos privilegiados’ e da igualdade a ‘lei do mais forte’”, o que conduziu à ‘incrível miséria da classe operária’. Ora, o Direito do Trabalho surge, precisamente, como produto desta (e como reação em face desta) ‘questão social’, pois a situação veio a tornar-se insustentável”, na perspectiva de que “o trabalho não existe, o que existe são pessoas que trabalham” (AMADO, 2014, p. 23; 33).

Também indagando a razão de ser do Direito do Trabalho, María Patricia Kurczyn Villalobos afirma que a Revolução Industrial e a diferença de poder entre empregado e empregador conduz à crueldade, injustiça, exploração e miséria e, com isto, à questão social, “a parte mais humana do mundo da produção” (VILLALOBOS, 1995 p. 9-10). Referida doutrinadora acrescenta que a razão histórica do Direito do Trabalho, seu valor principal, “é o homem e seu trabalho” (VILLALOBOS, 1995, p. 18). Portanto, o Direito do Trabalho se preocupa também com o fator humano da relação de trabalho, o que significa que ele possui uma finalidade não apenas normativa.

E como se manifestaria esta feição humana?

A resposta é dada, dentre outros, por Hugo Sinzheimer (1984, p. 67), para quem conferir e garantir dignidade ao homem “é a missão especial do Direito do Trabalho.

No mesmo compasso, assevera Mario de La Cueva (1978) que

a história do direito do trabalho é um dos episódios mais dramáticos da luta de classes, por seu profundo sentido de reivindicação dos valores humanos, talvez o mais profundo de todos, porque é a luta pela libertação e dignificação do trabalho, o que é o mesmo que dizer a libertação e dignificação do homem em sua integridade (DE LA CUEVA, 1978, p. 12).

Ainda consoante Hugo Sinzheimer (1984),

o Direito do Trabalho rechaça conscientemente a concepção meramente econômico material das coisas. Expressa a ideia da economia do homem, que penetra cada vez mais em nosso tempo. O Direito do Trabalho faz valer uma nova concepção do homem, vem realizar a ‘humanidade real’, que é muito mais do que uma simples humanidade ideológica. Quem se depara

com a história do Direito do Trabalho verá claramente ante si este impulso em direção à dignidade humana, que se faz efetivo no Direito do Trabalho” (SINZHEIMER, 1984, p. 67-69).

O Direito do Trabalho, portanto, procura promover e proteger a dignidade humana no contexto da relação entre capital e trabalho.

Nesse sentido, a Constituição da OIT, reconhece, como consta no seu Preâmbulo, que devem existir

condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações” e, em especial, a necessidade de melhorar estas condições, ressalta que “a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017b).

Ou seja, para a OIT, o Direito do Trabalho deve assegurar condições humanas de trabalho.

Nesse sentido, a OIT (2017a) fixou cinco pontos que considera como seus valores e princípios básicos e que estão diretamente relacionados com a ideia de condições de trabalho humanas, a saber:

1. que o trabalho deve ser fonte de dignidade;
2. que o trabalho não é uma mercadoria;
3. que a pobreza, em qualquer lugar, é uma ameaça à prosperidade de todos;
4. e que todos os seres humanos têm o direito de perseguir o seu bem estar material em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades.
5. Além disso, proclamava que todo o planejamento econômico deve ter um fim social, reiterando a necessidade de compatibilizar os objetivos econômicos e os sociais no processo de desenvolvimento dos países. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017b).

A OIT, durante 40 anos de sua criação, ocupou-se de formular normas internacionais do trabalho e a garantir a sua efetividade, sempre visando à promoção e proteção da dignidade humana (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019b).

Aliás, em 1969, a OIT conquistou o Prêmio Nobel da Paz, ela atrelou a promoção e proteção da dignidade humana à paz, como se pode aduzir do Preâmbulo de sua Constituição, o qual registra a validade da associação da paz com a proteção da dignidade humana quando considera “que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO

TRABALHO, 2019b)⁷. Esse fato demonstra a especial relevância da OIT, porquanto, por meio de suas convenções, assegura direitos cujo desfrute constitui uma exigência da dignidade humana. Isso significa, inclusive, que desrespeitar essas convenções é violar a dignidade humana.

Em 1998, a OIT procedeu à realização da 87ª Sessão relativa à Conferência Internacional do Trabalho, oportunidade em que implementou a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2010), quais sejam:

respeito à liberdade sindical e de associação 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. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2010).

Muito embora, na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho não se faça menção expressa à dignidade da pessoa humana, o bem jurídico tutelado nos direitos e princípios visam exatamente à proteção da dignidade da pessoa, não se olvidando de que, conforme o Preâmbulo da Constituição da OIT, seu objetivo é assegurar o trabalho em condições que se harmonizem com a dignidade humana (trabalho digno).

Na 97ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em 2008, foi criada a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa. A breve síntese sobre o desenvolvimento histórico da OIT, a seguir, faz-se necessária, a fim de se entender o alcance que o trabalho possui no âmbito mundial e sua consequência

⁷OIT. Preâmbulo da Constituição da OIT. “Considerando que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social; Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio "para igual trabalho, mesmo salário", à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas; Considerando que a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios. AS ALTAS PARTES CONTRATANTES, movidas por sentimentos de justiça e humanidade e pelo desejo de assegurar uma paz mundial duradoura, visando os fins enunciados neste preâmbulo, aprovam a presente Constituição da Organização Internacional do Trabalho [...]”. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017b).

prática e direta na vida das pessoas.

Hoje, a OIT possui 187 Estados-membros, com a adoção de 189 Convenções Internacionais de Trabalho e 205 Recomendações sobre assuntos diversos. Em 2006, na 95ª Conferência da OIT, tratou-se, no quinto ponto, item II, nº 11, acerca da Relação de trabalho, que assim estabeleceu:

11. A fim de facilitar a determinação da existência de uma relação de trabalho, os Membros devem considerar, no âmbito da política nacional referida nesta Recomendação, a possibilidade de: a) admitir uma ampla variedade de meio de determinar a existência de uma relação de trabalho; b) estabelecer a presunção legal da existência de vínculo empregatício quando houver uma ou mais indicações; e c) determinar, após consulta às organizações patronais e de trabalhadores mais representativas, quais trabalhadores com determinadas características devem ser considerados, em geral ou em determinado setor, como trabalhadores ou autônomos. (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2006, p. 83, tradução nossa).⁸

A facilitação do reconhecimento de uma relação de emprego, é de extrema importância, pois o emprego permite o acesso aos direitos humanos fundamentais trabalhistas, razão pela qual, inclusive, a CRFB/1988 adota como princípio da ordem econômica a busca pelo pleno emprego. Isso tem efeito na preservação do tecido social de proteção que fora construído no decorrer de anos por meio de lutas pela conquista de direitos laborais. Este reconhecimento está diretamente associado ao Direito do Trabalho e sua finalidade precípua de promover, proteger e tutelar a dignidade da pessoa humana. De acordo com índices do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), os países mais desenvolvidos no cenário mundial, no âmbito social e econômico, são os que adotam o *Estado do Bem-Estar-Social*, que, na prática, são os que “possuem o maior percentual da População Economicamente Ativa (PEA) na condição de “empregados”, e menor percentual na classe de trabalhadores autônomos e “trabalhadores familiares não remunerados”. (DELGADO; PORTO, 2019, p. 35).

À luz do que foi exposto, conclui-se que o Direito do Trabalho tem por finalidade promover e proteger a dignidade humana daqueles que vivem a alienação da sua

⁸⁸ 11. A fin de facilitar la determinación de la existencia de una relación de trabajo, los Miembros deberían considerar, en el marco de la política nacional a que se hace referencia en la presente Recomendación, la posibilidad de: a) admitir una amplia variedad de medios para determinar la existencia de una relación de trabajo; b) consagrar una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo cuando se dan uno o varios indicios, y c) determinar, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, qué trabajadores con ciertas características deben ser considerados, en general o en un sector determinado, como trabajadores asalariados o como trabajadores independientes.

força de trabalho.

Neste sentido, inclusive, a DUDH reconhece a todos os trabalhadores o direito à remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, existência compatível com a dignidade humana (art. 23), mas uma vez relacionados o Direito do Trabalho e os direitos que reconhece aos trabalhadores à promoção e defesa da dignidade humana. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948).

No mesmo compasso, o art. 14 da Declaração Americana dos Direitos e Deveres Humanos relaciona a garantia de determinadas condições de trabalho, inclusive relacionadas com a remuneração, à promoção e defesa da dignidade humana.

Registre-se que a Declaração Universal dos Direitos Humanos, conforme seu Preâmbulo, reconhece ser indispensável a promoção e proteção da dignidade humana por meio do reconhecimento de direitos iguais e inalienáveis, como fundamento da liberdade, justiça e paz, desenvolvimento das relações amistosas entre as nações e busca da melhoria das condições de vida dentro de uma liberdade mais ampla.

A Declaração, portanto, deixa claro que a vida com dignidade é alcançada por meio do gozo de determinados direitos, que, no caso da relação de emprego, são aqueles assegurados pelo Direito do Trabalho.

Aliás, a dignidade da pessoa humana constitui-se com fundamento da CRFB/1988, conforme previsto no inciso III do art. 1º, que, em seu art. 170 estabelece “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social” (BRASIL, [2019a]), o que também relaciona o Direito do Trabalho com a dignidade humana.

Note-se, inclusive, que a CRFB/1988 atribui aos direitos que assegura aos trabalhadores o *status* de direitos fundamentais, ou seja, inerentes à dignidade humana (art. 7º a 11), mais uma vez confirmando a relação entre Direito do Trabalho e dignidade humana, o que também se verifica no art. 170, *caput*, segundo o qual a atividade econômica tem por fim assegurar a todos uma existência digna, lembrando, ainda, que a propriedade somente cumpre sua função social quando é respeitado, na sua exploração, o Direito do Trabalho, ou seja, quando é explorada de forma a assegurar a todos uma existência digna.

Ademais, a dignidade da pessoa humana é um direito humano e fundamental.

Com efeito, além de ser fundamento da CRFB/1988, conforme dispõe o art. 1º, III, a dignidade da pessoa humana é um direito fundamental, como prevê o art. 227 deste diploma legal:

Com efeito, a CRFB/1988, reconhecendo o direito à dignidade humana, estende-o às crianças e jovens, quando em seu art. 227 dispõe que:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à **dignidade**, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (destacamos). (BRASIL, [2019a]).

Na ordem infraconstitucional, a Lei nº 8.069/1990, do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) faz referência ao direito à dignidade (art. 15), observando que, segundo resulta do art. 18 do ECA, o direito à dignidade corresponde ao direito de não ser tratado de forma desumana, violenta, aterrorizante, vexatória ou constrangedora. (BRASIL, [2019d]).

A relevância do direito à dignidade humana se apresenta, inclusive, na legislação penal, na qual há previsão de sanção contra atos de ofensa à dignidade ou ao decoro tipificados como crimes de injúria previstos no art. 140 do Código Penal Brasileiro: “Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro: Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa” (BRASIL, [2019b]). Ainda, no Código Penal, são tipificados crimes que ofendem a dignidade humana, tais como os contra a liberdade sexual, de exposição da intimidade sexual, sexuais contra vulnerável, lenocínio e do tráfico de pessoa, por exemplo, para fins que afrontem a dignidade humana.

Nessa mesma linha, o Código de Defesa do Consumidor (CDC), instituído pela Lei nº 8.078/1990, também acentua o dever de respeito à dignidade no seu art. 4º:

Art. 4º A Política Nacional das Relações de Consumo tem por objetivo o atendimento das necessidades dos consumidores, o **respeito à sua dignidade**, saúde e segurança, a proteção de seus interesses econômicos, a melhoria da sua qualidade de vida, bem como a transparência e harmonia das relações de consumo, atendidos os seguintes princípios [...]. (BRASIL, [2017b], grifo nosso).

No plano internacional, a DUDH (1948) dispõe, em seu art. 1º que: “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade”. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948). Essa mesma Declaração dispõe que:

Artigo 6º

Todos os indivíduos têm direito ao reconhecimento, em todos os lugares, da sua personalidade jurídica.

Artigo 7º

Todos são iguais perante a lei e, sem distinção, têm direito a igual protecção da lei. Todos têm direito a protecção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

Artigo 8º

Toda a pessoa tem direito a recurso efectivo para as jurisdições nacionais competentes contra os actos que violem os direitos fundamentais reconhecidos pela Constituição ou pela lei.

Artigo 22º

Toda a pessoa, como membro da sociedade, tem direito à segurança social; e pode legitimamente exigir a satisfação dos direitos económicos, sociais e culturais indispensáveis, graças ao esforço nacional e à cooperação internacional, de harmonia com a organização e os recursos de cada país.

Artigo 23º

1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego.

2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.

3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social.

4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948, grifo nosso).

Os arts. 6º, 7º, 8º e 22º e 23º da DUDH evidenciam o direito de a pessoa a ser tratada como sujeito de direitos.

Como explica Raquel Betty de Castro Pimenta (2018, p. 312) a DUDH, tem força vinculante, o que pode ser comprovado pela “incorporação de seus princípios e normas por Constituições de diversos Estados e pelas frequentes referências feitas por resoluções posteriores da ONU”, bem como por servir de fundamento para decisões de Cortes Nacionais de diversos países. A dignidade da pessoa humana descrita no art. 1º da DUDH, também é fundamento da CRFB/1988, nos termos do

art. 1º, III.

O art. 23 da DUDH destaca no item I a importância do direito ao trabalho e da livre escolha ao trabalho, com observância às condições equitativas e satisfatórias para o seu exercício. Essas garantias, também estão previstas na CRFB/1988, nos arts. 1º, IV (valorização do trabalho), no art. 6º (o trabalho, como um direito social) e art. 7º, I, II, XII e XXVII (que diz respeito às condições favoráveis de trabalho e à proteção ao emprego).

Com a DUDH registra-se o enfoque da isonomia salarial, ao assegurar salário igual por igual trabalho. Esta premissa também está inserida na Convenção da OIT nº 100, de 1951. Já o item III, do art. 23 da DUDH, diz respeito ao patamar mínimo remuneratório, para que o trabalhador tenha condições de planejar sua vida em respeito à sua dignidade. Nesse sentido, a CRFB/1988 assegura, no art. 7º, IV, o direito a um salário mínimo capaz de suprir as necessidades mais radicais do trabalhador e de sua família, a saber: moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social. Ato contínuo, no art. 7º, VI há proteção acerca da irredutibilidade salarial e no art. 7º, X, a previsão de proteção contra a retenção dolosa? do salário.

No concernente ao item IV, do art. 23 da DUDH há referência a liberdade sindical também prevista no art. 8º da CRFB/1988.

Portanto, todos os direitos reconhecidos no art. 23 da DUDH visam à promoção, proteção e tutela da dignidade da pessoa humana.

Já a Convenção Americana Sobre Direitos Humanos (Pacto De São Jose Da Costa Rica) prevê nos arts. 1º e 11º que:

1. Os Estados-Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social.
2. Para os efeitos desta Convenção, pessoa é todo ser humano.

Artigo 11.

1. Toda pessoa tem direito ao respeito de sua honra e ao reconhecimento de sua dignidade.
2. Ninguém pode ser objeto de ingerências arbitrárias ou abusivas em sua vida privada, na de sua família, em seu domicílio ou em sua correspondência, nem de ofensas ilegais à sua honra ou reputação.
3. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais ingerências ou tais ofensas. (BRASIL, 1992a).

No tocante ao referido Pacto De São Jose Da Costa Rica, frisa-se que é constituído por países-membros da Organização dos Estados Americanos, em 22 de novembro de 1969, com vigência a partir de 18 de julho de 1978. É conhecida no mundo jurídico como tratado-regente do sistema interamericano de proteção dos direitos humano. O Brasil tornou-se signatário desse Pacto em 1992. A dignidade da pessoa humana é o ponto de partida e chegada desse Pacto.

Em comento à obra jurídica intitulada Convenção Americana dos Direitos Humanos, o STF e a Corte Interamericana de Direitos Humanos (2018), em relação ao art. 11, item I, desta Convenção afirmaram:

O art. 11 da Convenção estabelece, de fato, que toda pessoa tem o direito de proteção da sua honra e reconhecimento da sua dignidade. O Tribunal indicou que o direito à honra "reconhece que toda pessoa tem direito ao respeito desta, proíbe qualquer ataque ilegal contra a honra ou a reputação e impõe aos Estados o dever de fornecer a proteção da lei contra tais ataques. Em termos gerais, este Tribunal indicou que o direito à honra está relacionado à estima e ao valor, enquanto a reputação se refere à opinião de que outros têm de uma pessoa". [Corte IDH. Caso Lagos del Campo vs. Peru. Exceções preliminares, mérito, reparações e custas. Sentença de 31-8-2017. Tradução livre.] [Resumo oficial.] (BRASIL, 1992a).

O reconhecimento da dignidade da pessoa humana e sua proteção é dever do Estado. A Corte fez a diferença entre honra e reputação, demonstrando que a primeira está relacionada ao valor do ser humano e segunda diz respeito à sua imagem, ou seja, à opinião que os outros têm de uma pessoa.

No que diz respeito ao art. 11, item II da Convenção Americana dos Direitos Humanos, o STF e a Corte Interamericana de Direitos Humanos (2018), fundamentaram:

241. [...] o Tribunal considerou que a destruição de domicílios com condições básicas de moradia constitui, além de uma grande perda de caráter econômico, uma perda das condições básicas de existência, o que torna a violação ao direito de propriedade, nesse caso, ainda mais grave. Em virtude disso, este Tribunal considera necessário fazer alguns esclarecimentos adicionais sobre a inviolabilidade do domicílio e da vida privada, à luz do art. 11.2 da Convenção e do direito à habitação, tendo este último em consideração que, apesar de toda habitação ser susceptível de proteção pelo direito de propriedade, nem toda propriedade é necessariamente uma habitação. 242. Em outros casos, a Corte considerou que o âmbito da privacidade se caracteriza por ser isento e imune a invasões ou agressões abusivas ou arbitrárias por parte de terceiros ou da autoridade pública. Nesse sentido, o domicílio torna-se o espaço no qual a vida privada pode ser livremente desenvolvida. 243. Assim, a Corte considerou, em situações semelhantes, que a entrada ilegal de Forças Armadas em um domicílio constitui uma interferência abusiva e arbitrária na vida privada e na

casa das pessoas atingidas. [Corte IDH. Caso Vereda La Esperanza vs. Colômbia. Exceções preliminares, mérito, reparações e custas. Sentença de 31-8-2017. [Resumo oficial.] (BRASIL, 1992a).

Assim, o domicílio constitui-se o espaço no qual a vida privada pode ser livremente desenvolvida em respeito à dignidade humana.

Por seu turno, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos de 1966, dispõe, no art. 7º e 8º que:

PREÂMBULO

Os Estados Partes do presente Pacto,
Considerando que, em conformidade com os princípios proclamados na Carta das Nações Unidas, o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo, reconhecendo que esses direitos decorrem da dignidade inerente à pessoa humana.

ARTIGO 7

Ninguém poderá ser submetido à tortura, nem a penas ou tratamento cruéis, desumanos ou degradantes. Será proibido sobretudo, submeter uma pessoa, sem seu livre consentimento, a experiências médias ou científicas.

ARTIGO 8

1. Ninguém poderá ser submetido à escravidão; a escravidão e o tráfico de escravos, em todas as suas formas, ficam proibidos.
2. Ninguém poderá ser submetido à servidão.
3. a) Ninguém poderá ser obrigado a executar trabalhos forçados ou obrigatórios;
b) A alínea a) do presente parágrafo não poderá ser interpretada no sentido de proibir, nos países em que certos crimes sejam punidos com prisão e trabalhos forçados, o cumprimento de uma pena de trabalhos forçados, imposta por um tribunal competente;
c) Para os efeitos do presente parágrafo, não serão considerados "trabalhos forçados ou obrigatórios":
 - i) qualquer trabalho ou serviço, não previsto na alínea b) normalmente exigido de um indivíduo que tenha sido encarcerado em cumprimento de decisão judicial ou que, tendo sido objeto de tal decisão, ache-se em liberdade condicional;
 - ii) qualquer serviço de caráter militar e, nos países em que se admite a isenção por motivo de consciência, qualquer serviço nacional que a lei venha a exigir daqueles que se oponham ao serviço militar por motivo de consciência;
 - iii) qualquer serviço exigido em casos de emergência ou de calamidade que ameacem o bem-estar da comunidade;
 - iv) qualquer trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas normais. (BRASIL, 1992a).

O Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos de 1966 foi assinado e ratificado pelo Brasil em 06 de julho de 1992. José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2018, p. 312) explica que o que importa neste Pacto é “fixar as condições de vida e de trabalho dos trabalhadores de forma básica, permitindo sua adoção pelas mais

variadas culturas a partir de seus diversos padrões”. Isso significa que o referido Pacto é um instrumento internacional de grande importância para indicar, do ponto de vista legal, os Direitos Humanos dos Trabalhadores.

Nesse sentido, no Direito Brasileiro, o art. 149 do Código Penal normatiza e tipifica a redução da pessoa à condição análoga de escravo como um ilícito penal.

Registre-se a Observação Geral nº 23 (2016) sobre o direito a condições de trabalho justas e favoráveis, que se refere ao art. 7 do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que afirma:

O direito de todos ao gozo de condições justas e favoráveis de trabalho é reconhecido no Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e outros tratados regionais e internacionais de direitos humanos¹, bem como instrumentos legais internacionais relacionados, incluindo convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT). É um componente importante de outros direitos trabalhistas consagrados no Pacto e o corolário do direito ao trabalho como livremente escolhido e aceito. Da mesma forma, os direitos sindicais, a liberdade de associação e o direito à greve são meios cruciais de introduzir, manter e defender condições justas e favoráveis de trabalho. (COMITÉ DE DIREITOS HUMANOS; COMITÉ DE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS, 2018).

Portanto, o que se infere da Constituição e das normas internacionais citadas, é que a dignidade da pessoa humana constitui um direito.

Estabelecido que a dignidade humana é um direito, cumpre definir como este direito será realizado concretamente.

Nessa seara, Jacques Maritain (1967) aduz que

A dignidade da pessoa humana – seria uma expressão vã se não significasse que, segundo a lei natural, a pessoa humana tem direito de ser respeitada e é sujeito de direito, possui direitos. Há coisas que pertencem de direito ao homem, simplesmente porque homem. (MARITAIN, 1967, p. 87-88).

Portanto, a dignidade da pessoa humana significa que “a pessoa humana tem direito de ser respeitada e é sujeito de direito”. (MARITAIN, 1967, p. 87-88). Ora, se isso ocorre segundo a lei natural, então, de início a dignidade da pessoa humana não pode ser senão um direito natural.

Mas, o que seria um direito natural?

De acordo com Celso Duvivier de Albuquerque Mello (2004, p. 115), “a admissão da existência de um direito superior ao direito estatal ou positivo e dele

independente é sustentada desde a antiguidade”. Essa caracterização do direito natural como um direito superior ao direito estatal pode ser explicada pelo fato de que o primeiro se orienta para o valor das coisas, enquanto o segundo se limita ao direito positivo derivado de tal valor. Exemplo disso é a afirmação de Carlos Adriano Ferraz (2016, p. 65), segundo a qual “o valor da dignidade da pessoa humana é aquele oferecido pelo direito natural”.

Nesse mesmo sentido, Paulo César Nodari e Luiz Síveres (2015) afirmam o seguinte:

[...] direitos humanos, ou direitos do homem, são os que são positivados, ou seja, reconhecidos pelo ordenamento jurídico. E, classicamente, os direitos humanos são os assim chamados direitos naturais, que, na verdade, constituem-se como critérios morais de especial relevância para a convivência humana. Nesse sentido, no uso da terminologia direitos naturais, percebe-se, pois, certa identificação com uma abordagem jusnaturalista. (NODARI; SÍVERES, 2015, 265).

Com isso resta claro o fato da anterioridade e da superioridade dos direitos naturais sobre os direitos positivos, em rigor, os direitos positivados ou enquanto tais reconhecidos pelo ordenamento jurídico. Se os direitos naturais são, portanto, “critérios morais de especial relevância para a convivência humana” enquanto valor, a dignidade da pessoa humana é igualmente um direito natural que como tal se positiva, na medida em que é reconhecida pelo ordenamento jurídico.

Nessa linha de raciocínio, o STF, por meio do Recurso Extraordinário de nº 1.05833, sob a relatoria do Ministro Luiz Fux, reconheceu o direito à dignidade, ao reconhecer o direito líquido e certo da Recorrida, que estava grávida, impetrante do mandado de segurança, para realizar a remarcação do teste de aptidão física no concurso público para policial militar. Eis o trecho fundamental do acórdão:

A dignidade humana, como respeito à autonomia privada, impõe o reconhecimento de que cada pessoa tem o poder de tomar as decisões fundamentais sobre sua própria trajetória e de adotar as medidas necessárias à implementação de seus planos de vida. Isso inclui as realizações profissionais e familiares.

Como o desenho dessas vontades individuais decorre das suas próprias compreensões sobre o que seja uma “vida boa”, a dignidade se assenta na premissa de cada pessoa humana é um agente moral dotado de razão, capaz de decidir o que é bom ou ruim para si, de traçar planos de vida e de fazer escolhas existenciais [...]. O direito ao planejamento familiar é livre decisão do casal. O fundamento na dignidade da pessoa humana revela sua indissociável relação com a liberdade reprodutiva. A liberdade decisória tutelada pelo planejamento familiar “vincula-se à privacidade e à intimidade

do projeto de vida individual e parental dos envolvidos” (MORAES) [...]. A partir dessa explicitação, reconhece-se a autonomia existencial para fins reprodutivos, com os efeitos normativos decorrentes. (BRASIL, RE 1.058.333 RG, 2017e).

No acórdão supra citado, a dignidade é reconhecida como um direito, ao mesmo tempo natural e positivado, visto que, nele, o Relator destaca o direito da pessoa de “decidir o que é bom ou ruim para si” e coloca a dignidade como premissa desse direito. O Relator, Ministro Luiz Fux, afirma que “a dignidade se assenta na premissa de que cada pessoa humana é um agente moral dotado de razão”, e que isso implica a capacidade da pessoa “de decidir o que é bom ou ruim para si”. Isso significa reconhecer que a dignidade está relacionada com a ação da pessoa, ou seja, a própria dignidade atuada. A questão levantada no acórdão, acerca de “decidir o que é bom ou ruim para si”, pressupõe a existência de ações dignas ou indignas. (BRASIL, RE 1.058.333 RG, 2017e).

Em um outro exemplo, o STF proferiu julgamento no Inquérito de nº 4.412, por meio do Tribunal Pleno, pela relatoria do Ministro Marco Aurélio, no caso envolvendo crime de redução à condição análoga a de escravo e afirmou a desnecessidade de caracterização de coação física contra a vítima.

Priva-se alguém de sua liberdade e de sua dignidade, tratando-o como coisa e não como pessoa humana, o que pode ser feito não só mediante coação, mas também pela violação intensa e persistente de seus direitos básicos, inclusive os trabalhistas. A violação do direito ao trabalho digno impacta a capacidade da vítima de realizar escolhas segundo a sua livre determinação. Isso também significa “reduzir alguém à condição análoga a de escravo”. Exemplificando, não há o registro no caso presente de que algum dos trabalhadores tenha sido proibido de abandonar o seu trabalho, mas não tenho dúvidas de que eles não persistiriam trabalhando em condições degradantes ou exaustivas se dispusessem de alternativas. Ser escravo é não ter domínio sobre si mesmo. (BRASIL, Inq. 4.412, 2012).

À diferença do acórdão anterior, que reconhece a liberdade de “decidir entre o que é bom e ruim”, o acórdão supracitado considera a privação de liberdade, quando se trata alguém como coisa e não como pessoa. Isso significa que, pela negativa, o seu relator reconhece o mesmo direito em jogo no acórdão referido mais anteriormente. Mais que isso, a relatoria fundamentou que não há como uma pessoa tomar decisões ou fazer escolhas com autonomia, em um contexto de ataque e alijamento dos seus direitos mais básicos, como por exemplo os laborais. Dessa forma, a violação ou negação do “trabalho digno” afeta de forma substancial o direito

de a pessoa se realizar enquanto sujeito de direitos. O que implica, mais uma vez, o reconhecimento da dignidade a um só tempo como direito natural e como direito positivado, em especial, no que diz respeito ao Direito do Trabalho.

Tendo delineado sobre dignidade da pessoa humana e seu reconhecimento como direito natural e positivado, em especial o seu lugar no Direito do Trabalho, cumpre discutir, a seguir, como ela se realiza

Como se realiza a dignidade como valor e como direito?

Tendo constatado que a dignidade da pessoa humana é um direito, cumpre questionar as consequências deste fato, ou seja, como este direito se realiza concretamente.

O fato de o direito à dignidade humana estar positivado não garante sua existência real. Portanto, o direito à dignidade humana se concretiza no gozo real dos direitos que lhe são inerentes.

Neste compasso, a dignidade humana é realizada por meio de acesso a determinados direitos, o que, ademais, já resta claro na DUDH e na CRFB/1988.

O gozo destes direitos depende da condição material de existência do seu titular do ponto de vista normativo e, ainda, da sua capacidade de luta pela realização destes direitos. Assim, uma pessoa que é privada do acesso à educação e submetida à miséria é prejudicada no exercício da cidadania. Aliás, é esta a razão pela qual é reconhecida a indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos e fundamentais. Neste sentido, violar um direito social é ao mesmo tempo violar um direito civil e político. Ademais, a dignidade humana é respeitada, como já discutido, na medida do acesso real aos direitos que lhe são inerentes.

Como adverte Joaquim Herrera Flores (2008), “falar de dignidade humana não implica fazê-lo de um conceito ideal ou abstrato. A dignidade humana é um fim material. Um objetivo que se concretiza no acesso igualitário e generalizado aos bens que fazem com que a vida seja ‘digna’ de ser vivida” (FLORES, 2008, p. 107).

Na mesma direção, sustenta Helio Gallardo, embora fazendo alusão aos direitos humanos, mas em lição que é perfeitamente aplicável aos direitos fundamentais, que se tratam não de direitos “que se tem, mas que se deveria ter” (GALLARDO, 2014, p. 19). A dignidade, portanto, não pode ser abstrata, mas deve ser atuada, o que significa que negar acesso aos direitos inerentes ao trabalho humano é violar a dignidade humana.

É importante assinalar que a falta de acesso a estes direitos não retira da pessoa a sua dignidade humana, no sentido de dignidade humana em si, isto, é, como qualidade inerente à pessoa humana. O que ocorre, em hipótese, é o desrespeito à sua dignidade humana, no sentido de dignidade atuada.

Foi afirmado anteriormente que a dignidade é respeitada quando é assegurado o gozo de determinados direitos. Que direitos seriam estes, sob a perspectiva da relação entre capital e trabalho?

A dignidade é realizada, reitere-se, por meio do acesso aos direitos que lhe sejam inerentes. Daí se falar, no primeiro Capítulo, sobre a dignidade atuada, que implica o acesso aos direitos que se entende necessários para assegurar a todos uma existência digna, aquela que se realiza no acesso concreto aos direitos.

Note-se que negar o acesso a estes direitos implica realizar a coisificação da pessoa, o que pode ocorrer, não apenas em situações de coação, mas também, em situações de ataques “persistentes de seus direitos básicos, inclusive os trabalhistas”, como foi reconhecido pelo Supremo Tribunal nos autos nº 4.412, de relatoria do Ministro Marco Aurélio (BRASIL, Inq. 4.412, 2012).

E quais seriam os direitos a serem respeitados para a dignidade humana ser respeitada?

Na perspectiva do Direito Internacional dos Direitos Humanos, vale mencionar, por exemplo, o direito:

- a) **ao trabalho** (art. 14 da Declaração Americana dos Direitos e Deveres Humanos, art. 6º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, Convenções ns. 122 e 168 da OIT);
- b) **à segurança no emprego** (art. 7º da Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais);
- c) **a uma remuneração justa, equitativa e satisfatória**, que assegure ao(a) trabalhador(a) e sua família saúde e bem estar, em razão da garantia de acesso à alimentação, ao vestuário, à habitação, a cuidados médicos e aos serviços sociais indispensáveis (art. 14 da Declaração Americana dos Direitos e Deveres Humanos, arts. 23 e 25 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, art. 7º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, Convenção n. 131 da OIT);

- d) **duração razoável** da jornada de trabalho, conforme disposto no art. 24 da DUDH; no art. 7º do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; no art. 15 da Declaração Americana sobre Direitos e Deveres Humanos; no art. 7º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; bem como previsto na Convenção nº 132 da OIT. Na CRFB/88 esse direito está previsto no art. 7º, XIII e XIV.
- e) **à Associação** a fim de assegurar os direitos de caráter político, econômico, social, cultural, profissional, sindical, religioso, bem como de outros interesses, nos termos do art. 23 da DUDH; art. 22 da Declaração Americana sobre Direitos e Deveres Humanos. Esse direito é assegurado na Convenção nº 98 da OIT. No âmbito da CRFB/1988, há previsão no art. 8º, I, e II. Nesse sentido, cita-se o direito de greve previsto no art. 8º do Protocolo Adicional Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, como também na Convenção nº 09 da OIT. Na CRFB/1988, esse direito está assegurado no art. 9º. No tocante, à proteção dos dirigentes sindicais, há previsão na Convenção de nº 135 da OIT no art. 8º, VIII, da CRFB/1988.

Do ponto de vista a CRFB/1988, têm-se os direitos reconhecidos no art. 7º, dentre os quais, por exemplo, citam-se:

- 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;
- VI - Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- X - Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- 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;
- XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- 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; (BRASIL, [2019a]).

Acrescentem-se os direitos de que trata o art. 8º:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;
V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;
VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; (BRASIL, [2019a]).

Isto explica, inclusive, como destacam Gabriela Neves Delgado (2006), Cleber Lucio de Almeida e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida (2017), o realce dado ao trabalho na CRFB/1988, que o relaciona com os princípios da dignidade da pessoa humana, da justiça social e do valor social do trabalho. Isso implica a necessidade de uma área especial do direito que assuma para si a tarefa de tutelar, promover e realizar a dignidade da pessoa humana, a justiça social e o próprio valor social do trabalho, essa a área constituída pelo Direito do Trabalho.

Aliás, a doutrina ensina que a finalidade fundamental do Direito do Trabalho é exatamente promover e proteger a dignidade humana daqueles que vivem do trabalho.

Por essa razão, cabe ao Direito do Trabalho, em suma, promover a humanização da relação de trabalho, naquilo que ela tem de mais avançado do ponto de vista da comodidade, do conforto, do bem-estar, da cultura etc., e a humanização desta relação, como aquilo que pertence de modo intrínseco à própria pessoa, na medida mesma da compreensão de si própria no âmbito de sua inteligibilidade em si.

Em vista disso, o Direito do Trabalho trata do conflito entre capital e trabalho de modo a regulamentar aquilo que Patrícia Kurczyn Villalobos (1995, p. 14) designou “dependência de outrem para garantir a sua subsistência” no tocante ao trabalhador, no quadro das relações de trabalho. Isso porque, “o objetivo do empregador é acumular riqueza, aumentar seu capital, enquanto o trabalhador tem como objetivo imediato pagar em troca de fazer o que o empregador se propõe a fazer e para o qual solicita ou toma seus serviços”. (VILLA LOBOS, 1995, p. 14).

Nesse sentido, o que distingue o Direito do Trabalho na solução de conflitos entre capital e trabalho é o reconhecimento da desigualdade entre quem dirige e quem executa o trabalho, isto é, entre capital e trabalho.

Ao disciplinar esta relação, o Direito do Trabalho se mostra um contrapoder, sobretudo, na medida em que institui uma fronteira, um limite para a exploração do

trabalho humano; isso significa que ele, conforme Cleber Lúcio de Almeida e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida (2017, p. 34), é “um direito de resistência contra a violência à dignidade humana, justiça social, cidadania e democracia”.

A condição de contrapoder do Direito do Trabalho, que o vincula de modo direto à realização da dignidade da pessoa humana, especificamente, à dignidade atuada, porquanto é pela mediação do trabalho que empregado e empregador não apenas produzem riquezas, mas, também, e sobretudo, a si mesmos enquanto sujeitos livres, condição sem a qual a dignidade da pessoa humana, entendida em sentido absoluto, jamais pode se realizar.

Portanto, é principalmente por meio do trabalho com os devidos direitos, que o trabalhador auferir os recursos materiais para a sua existência e os mecanismos de proteção capazes de coibir a precarização, quando tal condição entrar em processo de degradação. Ora, a produção de si mesmo como sujeito livre implica ter à mão o mínimo existencial progressivo (ALMEIDA; ALMEIDA, 2017, p. 33) necessário para uma existência propriamente livre ou, em outras palavras, digna. Essa é a existência que cada ser humano se dá como pessoa, enquanto atua em si mesmo a sua dignidade, na medida em que produz a dignidade atuada, de maneira a realizar a dignidade em sentido absoluto. Impedir esse processo é agir não necessariamente contra a dignidade humana em sentido absoluto, mas, em rigor, contra a dignidade atuada de cada um que assume para si a realização da sua liberdade e, portanto, da sua dignidade.

Retorne-se, a seguir, à definição das condições a serem atendidas para que a dignidade seja atuada. Vale lembrar que entram em cena nessa matéria os direitos assegurados como direitos fundamentais e humanos.

Conforme prevê o art. 7º da Carta Magna, já discutido anteriormente, a fixação de normas de limitação da jornada de trabalho, o estabelecimento de um salário mínimo e a irredutibilidade salarial são instrumentos que o constituinte encontrou, a fim de assegurar relações dignas de trabalho. Isso, com o intuito de preservar a saúde e a integridade física e mental do trabalhador, assim como planejar seu orçamento doméstico, de modo que ele usufrua o melhor possível de seus ganhos, na satisfação de suas necessidades básicas mais radicais, como alimentação, saúde, segurança e moradia, alguns direitos assegurados no art. 6º da CRFB/1988.

Daí emerge uma característica essencial do Direito do Trabalho, a qual, segundo Cleber Lúcio de Almeida e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida (2017), o

torna um direito especial, a saber, que sua finalidade precípua consiste na proteção da “dignidade humana no contexto da relação emprego e entre capital e trabalho”, bem como dos “interesses do capital ao preservar as condições necessárias para a manutenção do modo de produção capitalista” (ALMEIDA; ALMEIDA, 2017, p. 32-34).

Não obstante, a dignidade atuada do trabalhador pode ser violada pelo empregador ou pelo próprio empregado. No primeiro caso, quando o empregador não respeita os direitos trabalhistas – seja na esfera constitucional, seja na infraconstitucional –, porquanto tais direitos se constituem como uma das formas do empregado atuar sua dignidade, pois é por meio do trabalho que o empregado acede à concreção material de sua dignidade.

Já o segundo caso, acontece quando o empregado não observa a dignidade atuada do empregador, precisamente no sentido da honra e do nome deste; por exemplo, quando a ação do empregado, motivada ou não, causa dano ou mácula à empresa e, direta ou indiretamente, a seus proprietários ou representantes legais, razão pela qual a referida ação torna-se indigna, no que tange ao próprio empregado, na medida em que atenta contra sua conduta, seu proceder. O ponto de vista segundo o qual a ação ora aludida se torna indigna pode ser explicitado de maneira mais adequada, a partir de uma comparação com a observação de Béatrice Maurer (2005):

A indignidade de alguns atos pode fazer com que o sujeito perca a sua dignidade, dignidade essa que nós chamamos de "atuada". O homem que age indignamente é destituído dos direitos fundamentais que decorrem de sua dignidade de pessoa. Assim, se todo o homem tem direito à vida, em caso de legítima defesa, a morte do agressor não é injusta. O agressor perdeu a sua dignidade atuada. É contrário à dignidade, da mesma forma, agir contra si mesmo de forma desumana (automutilação, certos usos do corpo etc.). Humilhar gravemente o outro ou a si próprio sempre tem como consequência atingir a própria dignidade. (MAURER, 2005, p. 83).

Todo ato indigno atenta contra a dignidade atuada da própria pessoa que o pratica, tal como no caso da agressão ou da humilhação a outrem. Logo, se um indivíduo A atenta contra a vida de um indivíduo B e este, em resposta, lhe tira a vida, este ato é considerado como de legítima defesa e não tem, portanto, nada de injusto ou de indigno; o que não é o caso do ato perpetrado pelo indivíduo A.

O exemplo de Béatrice Maurer (2005), porém, se restringe ao âmbito dos direitos fundamentais, especificamente ao direito à vida. Neste trabalho, a questão que se aborda limita-se à esfera das relações laborais, cuja normatização jurídica prevê situações em que o empregado incorre de fato contra a dignidade atuada do

empregador.

Não obstante, por força do caráter funcional do conceito jurídico de dignidade atuada, e corroborando e assumindo as palavras de Maurer (2005, p. 82), “não respeitar a própria dignidade tem, portanto, importantes consequências em matéria de direitos humanos”. Isso porque, no que diz respeito à dimensão intersubjetiva da pessoa, é preciso reconhecer que a dignidade é retroativa ou, mais propriamente, recíproca; esse é o entendimento de Béatrice Maurer (2005, p. 82) que o justifica a partir da seguinte contribuição de Fernando Savater (2005):

Há [...] formas de demonstrar que nos *reconhecemos* como seres humanos, ou seja, estilos de respeito e gestos de circunspeção humanizadores que temos uns para com os outros. Todos queremos ser assim tratados e, caso contrário, protestamos. Por isso as raparigas se queixam de ser tratadas como mulheres «objecto», quer dizer, como simples enfeites ou instrumentos; e por isso, quando insultamos outra pessoa, chamamos-lhe «animal!», como se a preveníssemos de que ela está a quebrar o modo de tratar que deve existir entre seres humanos, pelo que se insistir lhe poderemos pagar na mesma moeda. O mais importante em tudo isto parece-me ser o seguinte: a humanização (ou seja, o que nos converte em seres humanos, naquilo que queremos ser) é um processo *recíproco* (como a própria linguagem, já reparaste?). Para que os demais possam fazer-me humano, tenho de os fazer humanos a eles; se para mim todos os outros forem como coisas ou como animais, também eu não serei melhor do que uma coisa ou um animal. (SAVATER, 2005, p. 83).

Fernando Savater (2005) destaca a importância da humanização, em seu excerto, no sentido próprio da realização da dignidade humana, e afirma que ela está em um contexto de reciprocidade. Ser humano não se limita a uma questão biológica, mas propriamente, consiste em se projetar nos relacionamentos interpessoais; é sobretudo ser recíproco, vale dizer, agir com reciprocidade. Consiste, pois, em reconhecer a condição de pessoa, de si mesmo e do outro; por conseguinte, tratar a si mesmo e ao outro com atenção, cuidado e respeito. Negar isto é sujeitar o outro e a si mesmo a uma condição de coisa, de objeto.

Insta lembrar que a CRFB/1988 já contempla vários direitos cujo gozo resulta em uma dignidade atuada. Entretanto, a CRFB/1988 vai além, para estabelecer, no art. 5º, § 2º, a necessidade de se recorrer ao Direito Internacional dos Direitos Humanos, ou seja, aos direitos humanos do trabalho.

O exposto até aqui assume na íntegra aquilo que Gabriela Neves (2006, p. 79) designou “as diversas dimensões do princípio da dignidade” descritas na Carta Magna de 1988, assim como sua “aplicação multidimensional”. Exemplo disso é a hipótese

de o empregador se negar a aplicar os dispositivos do art. 7º da CRFB/1988, cujos incisos IV, V e XIII, XXVI tratam dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, a saber, respectivamente: o salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado; a irredutibilidade salarial; a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais; enfim, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho entre outros.

Se o empregador descumpre esses dispositivos, ele viola a dignidade atuada do empregado. Portanto, o princípio da dignidade da pessoa humana traduz, na CRFB/1988, a ideia de que o valor central da sociedade está na pessoa, centro convergente dos direitos fundamentais.

Contudo, é necessário dar um passo adiante, para definir em que condições a dignidade será atuada, ou seja, que direitos devem ser respeitados para que isto ocorra. Para isso, entra em cena a legislação infraconstitucional.

A dignidade atuada do empregado é violada pelo empregador no caso das hipóteses elencadas no art. 483 da CLT, igualmente interpretado na perspectiva do direito à dignidade. Tais hipóteses concernem à chamada rescisão indireta do contrato de trabalho pelo empregado por culpa do empregador:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. (BRASIL, [2019c]).

As alíneas “a”, “b” e “e” no artigo anterior podem ser reunidas sob a nomenclatura do chamado assédio moral. Essa, por exemplo, é a compreensão de Maurício Godinho Delgado (2018, p. 1457), para quem o “assédio moral perpetrado pelo empresário ou suas chefias constitui infração do empregador” e pode se capitular em qualquer uma daquelas alíneas. Nesse sentido, pode se dizer, a partir de Maurício Godinho Delgado (2018, p. 1456), que o assédio moral é uma das formas de violação à dignidade atuada da pessoa humana do trabalhador, pois visa ao enfraquecimento

e diminuição da autoestima deste, bem como ao desequilíbrio e às tensões emocionais graves.

Em todas aquelas alíneas há violação da dignidade atuada do empregado por parte do empregador, na medida em que este abusa do seu poder diretivo. A dignidade atuada do empregado é violada, pois sua integridade física, psíquica e emocional é atingida; além disso, trata-se de sujeição do empregado pelo empregador e, conseqüentemente, de apropriação de sua autonomia como pessoa, como sujeito de direitos. Enfim, gera-se com isso, um desequilíbrio contratual na relação laboral que traz insegurança jurídica para o empregado.

As alíneas “c” e “f” também concernem ao fato de que as ações perpetradas pelo empregador contra o empregado – nelas consideradas – atingem igualmente a dignidade atuada deste, pois sua integridade física é posta em risco e seu corpo próprio é afetado diretamente. Trata-se, por exemplo, na alínea “c”, de situações anormais nas quais o risco a que o trabalhador está exposto por determinação expressa do empregador, nada tem a ver com o perigo inerente à função em sua natureza mesma, podendo causar ao empregado um mal considerável cujo limite, seguindo Maurício Godinho Delgado (2018, p. 1453), consiste na sua própria morte.

O mesmo também se aplica ao contido na alínea “f”, caso em que o dano sofrido pelo empregado em decorrência de ofensa física, no que diz respeito à forma da lei, resulta de falta cometida pelo empregador, por dolo ou culpa. Tais alíneas preveem, de fato, a violação da dignidade atuada do trabalhador, porquanto pressupõem os direitos da personalidade, o que se confirma nos arts. 11 e 13 do Código Civil Brasileiro, cuja combinação implica a irrenunciabilidade e intransmissibilidade de tais direito que se aplicam não só à integridade moral, mas, também, à integridade física da pessoa humana. Em vista disso, qualquer perigo manifesto de mal considerável ou ofensa física que possam, além de causar danos, diminuir a integridade física ou fazer com que o empregado disponha de seu corpo próprio, tem que ser imputável como ofensa à dignidade.

No concernente ao disposto nas alíneas “d” e “g”, a dignidade atuada é igualmente violada, pois o respeito ao direito do empregado é atingido. Ora, o respeito ao direito do empregado, tal como recepcionado na lei infraconstitucional e na lei constitucional, não recepciona senão o respeito mesmo à dignidade e o direito ao respeito à dignidade do trabalhador. Isso significa que o descumprimento de normas do contrato, além de trazer desequilíbrio na relação contratual, desrespeita sua

dignidade, porquanto tem efeitos econômicos, os quais tornam indisponíveis o mínimo existencial humanizatório.

Trata-se aqui, portanto, de pressuposição explícita do preceito constitucional assegurado no art. 170 da CRFB/1988 que estabelece: “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social” (BRASIL, [2019a]). Esse reconhecimento fundamental do trabalho como realização da dignidade atuada e confirmação da assertiva de Henrique Cláudio de Lima Vaz (1992, p. 208) de que o trabalho é a primeira dimensão da experiência da pessoa e o prolongamento do corpo próprio no mundo.

Portanto, o Direito do Trabalho participa da construção das condições necessárias para que a dignidade seja atuada, daí, sua relevância.

Reitere-se, no entanto, que o fato de serem assegurados normativamente determinados direitos, isso não garante seu gozo efetivo.

Daí a relevância de também estabelecer garantias voltadas à sua realização concreta e, portanto, do acesso à justiça, no seu sentido amplo.

A Reforma dificultou o acesso à justiça, o que abrange a dificuldade? de recorrer aos órgãos do poder judiciário e a eficácia da sentença reduziu a possibilidade de reconhecimento de grupo econômico, dificultando o gozo dos próprios direitos.

Em conclusão, a dignidade atuada é aquela que se manifesta na realidade do dia a dia das relações individuais e coletiva de trabalho.

É importante salientar, ainda, que a dignidade humana, além de ser um direito, constitui um princípio, como definido no art. 1º da CRFB/1988.

Isto permite afirmar que a dignidade humana é respeitada e, portanto, atuada, quando este princípio informa a criação, interpretação e aplicação das normas jurídicas que compõem o direito do trabalho.

Disso se conclui que o direito do trabalho procura criar as condições necessárias para uma vida conforme a dignidade humana e impedir que o homem que trabalha não seja reduzido à condição de coisa, ou seja, que a ele seja negado o seu valor enquanto ser humano. Algo que a Reforma Trabalhista, no entender da pesquisadora, tende a jogar por terra, matéria que será tratado no capítulo seguinte.

4 A REFORMA TRABALHISTA E A DESCONSTRUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Os capítulos anteriores definiram, respectivamente, o conceito de dignidade da pessoa humana e a relação entre a dignidade da pessoa humana e o Direito do Trabalho, tendo demonstrado que a finalidade primordial do Direito do Trabalho é promover e proteger a dignidade humana.

Neste capítulo, discute-se em que medida a Reforma Trabalhista, em especial a Lei nº 13.467/2017, desconstrói o Direito do Trabalho e, com isto, afeta a sua capacidade de proteção e promoção da dignidade humana, lembrando que a dignidade humana é respeitada na exata medida em que são respeitadas condições de trabalho digno, o que se dá pelo garantia de gozo concreto dos direitos trabalhistas inerentes à dignidade humana.

4.1 As alterações do direito do trabalho com realidade brasileira

Registre-se que várias foram as alterações introduzidas no Direito do Trabalho nos últimos anos.

Neste sentido, a Lei nº 9.601/1998 (BRASIL, [2020a]), que dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado previsto no art. 443 da CLT, permite este tipo de contratação sem causa objetiva.

A própria CRFB/1988 sofreu alterações advindas, por exemplo, da Emenda Constitucional nº 28 (BRASIL, 2000), que conferiu nova redação ao inciso XXIX do art. 7º e revogou o art. 233 da CRFB/1988, para fixar em cinco anos o prazo prescricional para os trabalhadores rurais, até o limite de dois anos, após a extinção do contrato de trabalho, o que antes não existia.

Cite-se ainda, a Lei nº 13.429/2017 (BRASIL, 2017c), que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e autorizou a terceirização da própria atividade fim do contratante de empresa de prestação de serviços a terceiros.

Todas estas alterações fragilizam a proteção social dos trabalhadores, valendo acrescentar, ainda, a Lei nº 13.874/2019 (BRASIL, 2020c), que dispõe acerca da Declaração da Liberdade Econômica⁹, que estabeleceu garantias de livre mercado,

⁹ Sobre a Lei nº 13.874/2019, vale ressaltar que, conforme Flávio Tartuce (2019), comentando o art. 421 do Código Civil, “De fato, esse tal princípio da intervenção mínima é desconhecido pelos civilistas,

alterou a Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 Código Civil (CC/2002) (BRASIL, [2019e]), modificou a CLT¹⁰, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (BRASIL, [2019c]), bem como alterou outras leis do ordenamento jurídico brasileiro. A Lei nº 13.467/2017, faz parte de um processo de Reforma, que visa à mudança do sistema jurídico brasileiro, a partir da implementação de políticas neoliberais¹¹.

No entanto, a presente pesquisa terá como parâmetro a Lei nº 13.467/2017, que foi a que introduziu as mais profundas alterações no Direito do Trabalho.

Apesar do expressivo número de arts. alterados, esta dissertação considera apenas alguns arts. introduzidos pela Lei nº 13.467/2017, em razão da relação com o eixo temático deste trabalho. São eles: art. 8º, art. 59-A, 59-B; art. 62, III, art. 71, § 4º, art. 223-A; art. 394-A, art. 442-B, art. 473, § 3º, art. 507-B, art. 510-A da e 611-A, todos da CLT. (BRASIL, [2019c]).

4.2 A Lei nº 13.467, de 2007: aspectos gerais sobre a sua aprovação

Nesse contexto, é importante conhecer a forma de tramitação do Projeto de Lei nº 6.787/2016 (BRASIL, 2016) que culminou na Reforma Trabalhista prevista pela Lei nº 13.467/2017.

sendo mais um argumento retórico e ideológico do que um princípio contratual com efetividade. Na verdade, a afirmação de que a intervenção do Estado não constitui regra, mas exceção, já poderia ser retirada da própria ideia da autonomia privada ou da força obrigatória da convenção. De todo modo, os abusos contratuais são comuns no Brasil, e, em casos tais, é imperiosa a intervenção estatal, por meio do Poder Judiciário". Isto quer dizer que a Lei da Liberdade Econômica relativizou até mesmo a função social da propriedade.

¹⁰ Em relação às alterações da Lei nº 13.874/2019, no âmbito da CLT, vale destacar a obrigatoriedade do registro de ponto apenas para empresas com mais de 20 empregados, conforme disposto no artigo 74 § 2º e a permissão do registro de ponto por exceção, nos moldes do artigo 74 § 4º da CLT. A partir da redação dada pela Lei, vê-se claramente a total despreocupação com a saúde do trabalhador, visto que a jornada com duração razoável é uma das condições básica para assegurar a integridade física daquele que aliena sua força de trabalho. Nesse sentido, a DUDH (1948), no artigo XXIV, assegura que: "Todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas". Além disso, o registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho por meio de acordo individual escrito, viola os artigos 9º, 444, *caput* e 468, *caput*, CLT, no que diz respeito à indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

¹¹ David Harvey (2008) em sua obra intitulada *O neoliberalismo: história e implicações*, conceitua o seguinte: O neoliberalismo é em primeiro lugar uma teoria das práticas político-econômicas que propõe que bem-estar humano pode ser melhor promovido liberando-se as liberdades e capacidades empreendedoras individuais no âmbito de uma estrutura institucional caracterizada por sólidos direitos a propriedade privada, livres mercados e livre comércio". Trata-se do enaltecimento da autonomia privada sob um discurso de "liberdade". Todavia, trata-se uma liberdade formal que alcança apenas os sujeitos patrimonializados. No âmbito do Direito do Trabalho, essa "liberdade" não alcança os trabalhadores, pois a vontade deste está sujeita à vontade do outro.

A Lei nº 13.467/2017 é oriunda do Projeto de Lei nº 6.787/2016, cuja apresentação na Câmara dos Deputados se deu em 23 de dezembro de 2016, com a proposta de alteração de 13 arts. da CLT e da Lei nº 6.019/1974 BRASIL, [2017a]), que dispõe acerca do Trabalho Temporário.

A Câmara dos Deputados, em 07 de fevereiro de 2017, anuiu com a formação de uma Comissão Especial para analisar o teor dos 13 arts., encaminhados inicialmente pelo Governo Brasileiro.

Daniel Lisbôa e José Lúcio Munhoz (2019) explicam que, no dia 09 de fevereiro de 2017, a Comissão foi instalada e no dia 12 de fevereiro de 2017, o Deputado Rogério Marinho do Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB), integrante da Comissão e Relator do Projeto de Lei nº 6.787/2016, apresentou um projeto bem diferente da versão inicial com mais de 100 sugestões de alterações.

Após 14 dias, exatamente em 26 de abril de 2017, o Plenário da Câmara dos Deputados ratificou e aprovou o texto contido na proposta feita pelo Relator e o Projeto foi encaminhado ao Senado Federal, no dia 28 de abril de 2020.

O Senador Ricardo Ferraço, também do PSDB, ratificou o texto oriundo da Câmara dos Deputados, cuja votação em Plenário se deu em 11 de julho de 2017. Em 13 de julho de 2017, ocorreu a sanção Presidencial.

Não houve um debate profícuo e eficaz para se discutir com a sociedade, com os juristas, bem como com a comunidade científica a respeito do teor e das implicações jurídicas dessa Reforma, que mudou de modo substancial a vida de milhares de trabalhadores no Brasil, conforme se demonstrará.

Após sete meses de tramitação, o projeto em comento ganhou contornos de uma verdadeira Reforma, na verdade, uma mutação genética do Direito do Trabalho, com a tentativa de promover sua desconstrução.

Alessandro da Silva (2017), em entrevista cedida a Marum, teceu uma importante observação acerca da estrutura das alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, ao afirmar que ao todo foram alterados 106 arts. “69 deles podem ser considerados favoráveis aos empregadores; 33 neutros, porque são ligados aos processos na justiça do trabalho; e apenas 4 são favoráveis ao trabalhador” (SILVA, 2017).

Nesta perspectiva, é importante mencionar a influência que a Confederação Nacional da Indústria (CNI) exerceu no processo de criação da Lei nº 13.467/2017. A promulgação da Lei nº 13.467/2017, como já mencionado, se deu em 11 de novembro

de 2017, todavia, seu processo de formação é bem anterior. O CNI elaborou um documento intitulado “101 Propostas para a modernização trabalhista”, datado de 2012, composto de 136 páginas com temas complexos da área trabalhista. Logo de início, na apresentação da proposta, a Confederação Nacional da Indústria (CNI, 2012) argumentou:

É amplamente reconhecido que o sistema trabalhista do país não atende às necessidades da sociedade brasileira contemporânea. Calcada em um regime legalista rígido e com pouco espaço para negociação, a regulação tem escassa conexão com a realidade produtiva. Reflexo disso, o trabalho formal no Brasil tem um alto grau de conflito e de insegurança jurídica, é excessivamente onerado e configura uma barreira ao crescimento da produtividade. (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2012, p. 13).

4.3 As alterações no direito do trabalho e seus efeitos

Apesar do expressivo número de arts. alterados na CLT em função da Reforma Trabalhista de 2017, esta dissertação, reitere-se, considera apenas alguns introduzidos pela Lei nº 13.467/2017, em razão da sua estreita relação com o objeto de estudo deste trabalho, a saber: art. 8º, 59-A, 59-B; art. 62, III, art. 71, § 4º, art. 223-A; art. 394-A, art. 442-B, 443, § 3º, art. 507-B, art. 510-A da e 611-A.

No tocante ao primeiro, em sua redação anterior à Lei nº 13.467.2017, o art. 8º da CLT, ao dispor sobre as fontes do direito, dispunha:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.
Parágrafo único: o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste. (BRASIL, [2019c]).

Em sua nova redação, o supra citado art. passou a prever que:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.
§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.
§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal

Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (BRASIL, [2019c).

Resta por óbvio que o excerto disposto no § 1º do art. 8º procura afastar o caráter de direito especial do Direito do Trabalho, destarte arquitetando sua desconstrução, porque, como já salientado anteriormente,

O relógio da história do Direito do Trabalho é colocado em rotação ao contrário pela Reforma Trabalhista, quando, por exemplo, procura reaproximar o Direito do Trabalho do direito comum, por meio da dispensa, no artigo 8º, § 1º, da CLT, da realização de juízo prévio de compatibilidade entre as normas de direito comum que se pretenda utilizar na solução do conflito ocorrido na relação de emprego com os princípios do Direito do Trabalho. (ALMEIDA; ALMEIDA, 2018, p. 14).

O Direito do Trabalho se afasta do Direito Civil exatamente porque não tem a igualdade das partes como ponto de partida e procura atuar, como já demonstrado, para criar condições que assegurem ao trabalhador e à sua família condições dignas de trabalho. Ao reaproximar o Direito do Trabalho do Direito Civil, a Reforma afasta o Direito do Trabalho da sua essência, e, com isto, nega ao trabalhador condições dignas de trabalho, a serem estabelecidas por meio de normas de ordem pública.

Nesse sentido, Marcos López Oneto (2014), explica a passagem do trabalho pela concepção civilista, como uma mercadoria despojada de sua dignidade humana intrínseca à concepção do trabalho como um direito fundamental. Leia-se, a seguir, o que o autor ensina sobre esta matéria:

Uma primeira etapa que, a partir das primeiras décadas da revolução industrial e prolongando a sua validade até finais do século XIX, será caracterizada por uma concepção de trabalho-emprego entendida como relação jurídica civil e comercial, em virtude da qual um homem formalmente livre, sem qualquer proteção social, vende sua força de trabalho (o proletário) para outro sujeito formal e materialmente livre, ou seja, o capitalista ou proprietário dos meios de produção. Esta concepção de trabalho-emprego é a do Estado Liberal de Direito.

A segunda etapa será racionalizada pela doutrina como superação do Estado Liberal de Direito, pois trabalho-emprego deixará de ser considerado uma mercadoria despojada de sua dignidade humana intrínseca, se não o contrário, será reconhecida como um direito humano fundamental, impregnada de conteúdo ético-jurídico, razão pela qual se tornará uma instituição formadora ou fundadora do Estado numa perspectiva social do

direito, produto do um processo de racionalização garantido; [...] (ONETO, 2014, 141-166).

Corroborando essas assertivas, citem-se um tratado e uma declaração.

O Tratado de Paz, também conhecido como Tratado de Versailles, assinado no Castelo de Versailles, em Paris, no ano de 1919, que criou a Sociedade das Nações, chamada de Liga das Nações. Em seu art. 427, esse Tratado preceitua que “o trabalho não deve ser considerado como simples mercadoria”.

Essa mesma premissa está prevista também, na Declaração Referente Aos Fins e Objetivos da OIT, elaborada durante a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, na Filadélfia, Pensilvânia/USA, na sua 26ª sessão, em 10 de maio de 1944, e estabelece como um dos seu princípios fundamentais que o “trabalho não é mercadoria”.

Nessa mesma linha de pensamento, Alain Supiot (1990), no artigo *Por que, um direito do trabalho? (¿Por qué un derecho del trabajo?)*, faz uma análise da relação entre o direito civil e o direito do trabalho.

A questão da relação entre direito civil e direito do trabalho tem-se envenenado, há muito tempo, por um processo de desconfiança. Do lado civil, o direito do trabalho tem sido visto como um direito de classe (12) -o da classe operária - o que minaria a unidade do: direito civil e, portanto, do sociedade civil; enquanto, do lado "trabalhista", a suspeita foi alimentada ao inverso, segundo o qual a lei civil seria uma lei de classe: lei de classe capitalista (13). Algumas obras decisivas permitiram, senão fechar, pelo menos fazer silenciar esta discussão mostrando que o direito civil não era, por natureza, desfavorável aos trabalhadores (14). Mas então a questão é mais urgente: por que o direito civil não rege as relações de trabalho? (SUPIOT, 1990, p. 15)

Para responder à indagação supracitada “por que o direito civil não rege as relações de trabalho?”, Alain Supiot (1990), recorre ao exemplo de um automóvel e um navio, e afirma que ambos têm a finalidade, o movimento, todavia, cada um responde a um imperativo distinto e adapta-se à superfícies também distintas, qual seja, sólida e líquida. Assim, tanto a lei civil, quanto a trabalhista objetivam substituir as relações de força por relações de direito. Nessa direção, Alain Supiot prossegue e explica que no direito civil do sujeito de direitos ele é dono do seu corpo, carece de mão de obra para executar sua prestação. Dessa forma, há uma objetificação dessa prestação, o que implica perquirir: “Como conferir direitos a indivíduos sujeitos à vontade do outro?” (SUPIOT, 1990).

Por seu turno, Víctor Abramovich e Christian Courtis (1994) explicam , na sequência, a superação do paradigma clássico do direito civil, com o surgimento de um novo ramo do direito, a saber, o Direito do Trabalho.

A primeira superação do paradigma clássico do direito civil surge com o nascimento de um novo ramo do direito, que passa a codificar de forma específica as relações de trabalho que se realizam no quadro da consolidação definitiva da produção industrial em massa. O que no quadro do direito civil constituía simplesmente mais uma relação contratual (e / contrato de locação de serviços), regulada pelos princípios gerais do contrato, que por sua vez decorrem dos pressupostos e características que anteriormente enumerámos, [...]. A base para esta modificação parte do reconhecimento da existência de um novo tipo de relação, funcional ao modelo de exploração industrial, entre o empregador ou empregador e o trabalhador assalariado. Esse reconhecimento implica afastar, pelo menos em vários aspectos substanciais, os pressupostos da relação jurídica que caracterizavam o direito civil clássico, ou seja, o carácter individual dos sujeitos da relação e a igualdade de condições entre as partes. No modelo do direito do trabalho, torna-se visível a existência dos sujeitos coletivos, da associação patronal e da representação do trabalho (sindicatos, federações), e o reconhecimento jurídico da chamada “autonomia coletiva”, em geral, de forma inédita. como faculdade dos sujeitos coletivos para impor regras gerais de contratação para áreas específicas da atividade industrial. (ABRAMOVICH; COURTIS, 1994, p. 55).

A partir dos ensinamentos destes doutrinadores, reconhece-se a autonomia coletiva, visto que um dos traços do Direito do Trabalho é a solidariedade e a promoção da dignidade da pessoa humana. A autonomia do sujeito, do indivíduo tão presente na gênese do Direito Civil, dá espaço à autonomia coletiva, como é o caso dos Sindicatos e Federações de representação que atuam na representação do trabalho, na defesa dos interesses dos trabalhadores e empregadores. Essa autonomia coletiva, é classificada por Víctor Abramovich e Christian Courtis (1994), como inédita.

Em síntese, o que revela o dispositivo do § 1º do art. 8º da CLT é uma tentativa de regulamentar as relações trabalhistas pelo paradigma do Direito Civil com o estabelecimento de um modelo político do Direito do Trabalho¹². O Direito do Trabalho

¹² No grupo de trabalho Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP, foi criada uma equipe de sistematização do dossiê Reforma Trabalhista, realizado em 2017, que fez o seguinte apontamento: “A nova Lei nº 13.467/2017 regride aos patamares do Código Civil Brasileiro de 1916, impondo aos juízes e aos tribunais do trabalho que se atenham apenas aos aspectos formais da manifestação de vontade, ainda que os instrumentos decorrentes da negociação coletiva violem os princípios do não retrocesso social e da estabilidade das relações sociais. Mais uma vez, uma legislação que se pretende moderna se mostra antiquada, restabelecendo normas e valores de séculos já passados, atendendo exclusivamente ao interesse do capital, sem qualquer preocupação com os valores consagrados na Constituição Democrática”. (CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO, 2017).

não parte da premissa de igualdade entre as partes, como no Direito Civil, mas ao contrário, ele reconhece a desigualdade, o desequilíbrio entre empregado e empregador. Referido art. traz também, clara violação dos arts. 1º, 7º e 173 da CRFB/1988, e manifesta incompatibilidade com os direitos fundamentais relacionados ao Direito do Trabalho e com o princípio da vedação do retrocesso social disposto no art. 5º, inciso XL da CRFB/1988.

O § 2º do art. 8º da CLT procura limitar a possibilidade de garantia da efetividade dos direitos, restringindo o papel do Poder Judiciário. Em comentário a este parágrafo, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 106), aduzem que o que se buscou com a redação desse dispositivo foi, “fixar restrições à atuação da Justiça do Trabalho, com limitações à interpretação jurídica realizada por esse segmento do Poder Judiciário Federal”.

Deveras, trata-se de uma tentativa do legislador de coibir a intervenção do Poder Judiciário em prol da efetividade dos direitos humanos e fundamentais, que constituem direitos legítimos garantidos na CRFB/1988 e nos instrumentos internacionais.

Mais grave é o § 3º do art. 8º da CLT, na medida em que limita ainda mais o papel da Justiça do Trabalho, na medida em que impede que o exame de instrumentos coletivos vá além dos elementos formais, como se a negociação coletiva pudesse se sobrepor à Constituição e aos tratados sobre direitos humanos. Trata-se de outra investida estratégica de desconstrução do Direito do Trabalho.

Nessa seara, vale mencionar o Enunciado nº 18 aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), ocorrida em 2017, que classifica como inconstitucionais os parágrafos 2º e 3º do art. 8º da CLT.

INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO DA LEI 13.467/2017

Enunciado nº 2. [...] III. Inconstitucionalidade do § 2º e do § 3º do artigo 8º da CLT e do artigo 611-a, §1º, da CLT. Será inconstitucional qualquer norma que colime restringir a função judicial de interpretação da Lei ou imunizar o conteúdo dos acordos e convenções coletivas de Trabalho da apreciação da Justiça do Trabalho, inclusive quanto à sua constitucionalidade, convencionalidade, legalidade e conformidade com a ordem pública social. Não se admite qualquer interpretação que possa elidir a garantia da inafastabilidade da jurisdição, ademais, por ofensa ao disposto no art. 114, I, da CF/88 e por incompatibilidade com os princípios da separação dos poderes, do acesso à Justiça e da independência funcional. (ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2018a).

A respeito do referido art. 8º, § 3º, as lições do jurista Cléber Lúcio de Almeida e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida (2018, p. 57) apontam para a “intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva”, porque, de acordo com o dispositivo desse art., competirá à Justiça do Trabalho apreciar e analisar os casos judiciais, apenas de acordo com os elementos essenciais do negócio jurídico, em observância ao disposto no art. 104 do Código Civil, que dispõe que “a validade do negócio jurídico requer: I- agente capaz; II- objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei”.

Assim sendo, há violação expressa do art. 5º, inciso XXXV da CRFB/1988 que assegura o direito da apreciação ao Judiciário de lesão ou ameaça ao direito. Nessa matéria, revela-se o método da Reforma Trabalhista, objetivando lançar bases para promover a desconstrução do Direito do Trabalho.

A Reforma acrescentou à CLT o art. 59-A que dispõe:

Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação. (BRASIL, [2019c]).

Resumindo, o art. 59-A da CLT autoriza o empregado e empregador a pactuarem jornada de 12 x 36 (doze de trabalho por trinta e seis de descanso), por meio de acordo individual escrito. É flagrante o desrespeito ao art. 7º, XIII, da CRFB/1988, uma vez que a jornada 12 x 36 apenas poderia ser alterada por meio dos instrumentos formais da negociação coletiva trabalhista, como bem observado por (ROCHA, 2018).

Nota-se, assim, a ofensa ao direito à duração razoável da jornada de trabalho determinada pela CRFB/1988, e que, vale repetir, é reconhecida exatamente para proteger e promover a dignidade humana dos trabalhadores, conforme previsto no art. 7º, inciso XIII da CRFB/1988 na Magna Carta brasileira e nas normas de direito internacional. O art. 59-A viola o art. 24 da DUDH, o art. 15 da Declaração Americana dos Direitos e Deveres Humanos (1948), o art. 7º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais - Decreto nº 591 (BRASIL, 1992a) - o art. 7º do

Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais - Decreto nº 3.321 - (BRASIL, 1999a) e a Convenção n. 132 da OIT (1999).

O direito ao trabalho digno e condizente com a lei vigente e também a duração razoável da jornada de trabalho são reforçados pelo art. 149 do Código Penal, quando a denominada *escravidão contemporânea*, se esboçar em quaisquer situações que se enquadrem no cenário, a seguir:

um indivíduo que é constrangido à prestação de trabalho em condições destinadas à frustração de direito assegurado pela legislação do trabalho em vigor, permanecendo vinculado, contra a sua vontade, ao trabalho mediante fraude, violência ou grave ameaça, inclusive mediante a retenção de documentos e/ou contratuais ou em virtude de dívida contraída junto ao empregador ou pessoas a ele relacionadas, como os seus prepostos, empreiteiros e/ou aliciadores. (SCHWARZ, 2014, p. 309-310).

Cumprindo ainda recordar que a jornada de trabalho tem estreita relação com a possibilidade de o trabalhador dispor de seu tempo livre da maneira que melhor lhe aprouver. A questão não se limita apenas ao tempo de trabalho. É que a duração de forma razoável da jornada deve ser limitada para se preservar o exercício do *direito à liberdade*, que compreende, a participação na vida familiar, pública e política (arts. 16 da Lei nº 8.069/1990 (BRASIL, [2019d]) e 76 da Lei nº 13.146/2015) (BRASIL, [2020b]), e do direito à cultura, ao desporto, ao turismo (art. 42 da Lei nº 13.146/2015). Na sequência, deve ser restringida, o máximo possível, a possibilidade de trabalho extraordinário, o qual, inclusive, deve ser remunerado de forma diferenciada.

Nessa direção, a reforma também acrescentou o art. 59-B à CLT, segundo o qual

Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas. (BRASIL, [2019c]).

Constata-se que o referido art. 59-B da CLT segue na mesma orientação de violação à CRFB/1988, mais especificamente ao art. 7º, XIII. Note-se que o art. 59-B, além de facultar a realização de horas extras acata a jornada prorrogada pelo sistema

de compensação, inclusive, em se tratando de banco de horas, consoante ensinamentos de Cláudio Jannotti da Rocha (2018).

Esse entendimento viola a Convenção n. 155 da OIT aprovada pelo Decreto Legislativo nº 2, de 17 de março de 1992 e promulgada por meio do Decreto Presidencial nº 1.254, de 29 e setembro de 1994, segundo a qual:

Art. 4 - 1. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho.

2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho.

Art. 5 - A política à qual se faz referência no artigo 4 da presente Convenção deverá levar em consideração as grandes esferas de ação que se seguem, na medida em que possam afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho (BRASIL, 1994).

Em relação ao supracitado Art. 5 (“A política [...] deverá levar em consideração as grandes esferas de ação que se seguem, na medida em que possam afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho” (BRASIL, 1994), o dispositivo do art. 60, *caput*, da CLT estabelece que as autoridades ou órgãos responsáveis por temas envolvendo higiene do trabalho nas atividades insalubres, é que podem anuir com quaisquer tipos de prorrogações de jornada, caso em que apenas poderão ser pactuadas por meio de licença prévia. Todavia, a Lei nº 13.467/2017, acrescentou o parágrafo único ao art. 60, a fim de dispensar desta exigência a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, uma das mais extenuantes e desgastantes, que, inclusive, por força do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos (art. 7º, alínea g), deve ser reduzida.

Em ambos os dispositivos nos art. 59-A e 59-B, a alteração legislativa resultou em em prejuízo do trabalhador, sem qualquer preocupação com a proteção da sua dignidade humana. Com efeito, esse ataque à dignidade atuada do trabalhador é uma forma de desconstruir o tecido de proteção social conquistado –mas não concedido – pelos trabalhadores. Sendo assim, a partir do método da eliminação de direitos e da apropriação da subjetividade do trabalhador, passa-se à etapa seguinte: a desconstrução do Direito do Trabalho.

Nessa vertente de despautérios, o art. 62, inciso III da CLT ([...]) “os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho não são abrangidos pelo regime da CLT, que estabelece regras acerca da duração da jornada de trabalho”, que traz uma situação esdrúxula entendendo-se atividade externa como *homeoffice* e teletrabalho, ao permitir o citado trabalho externo, sem estabelecer o limite da jornada. Diz o “Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: III - os empregados em regime de teletrabalho”. (BRASIL, [2019c]). Contrassenso.

Vê-se claramente violação ao art. 7º, XIII da CRFB/1988, que estabelece a 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” (BRASIL, 2019a)]. Por conseguinte, há no dispositivo do art. 62, § 3º violação à a dignidade da pessoa humana, pois sem limite a integridade física do trabalhador fica à deriva. Além disso, há um tratamento discriminatório, pois o empregado que trabalha na modalidade do teletrabalho ou *homeoffice* não se exclui da regra do art. 7º, XIII da CRFB/1988; caso em que há violação expressa do art. 5º, *caput*, e inciso XLI, que dispõe que “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais”. (BRASIL, 2019a)].

No concernente ao art. 71, § 4º, da CLT, a redação normativa antes da Reforma Trabalhista dispunha o seguinte:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

[...]

[...]

§4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (BRASIL, [2019c]).

No entanto, após a Lei nº 13.467/2017, o art. 71, § 4º da CLT teve sua redação alterada, passando a determinar o seguinte:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

[...]

[...]

§4º - A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (BRASIL, [2019c]).

O supracitado artigo constitui também uma violação ao direito de descanso do trabalhador, uma vez que caracterizou a contraprestação quitada pelo trabalho no período do intervalo intrajornada como verba indenizatória e não salarial. Este dispositivo infringe diretamente o art. 7º, IV, da CRFB/1988, e ao art. 23, item 3, da DUDH, como observa (ROCHA, 2018, p. 230). Houve também a supressão da natureza remuneratória de verbas pagas em contraprestação ao trabalho, de acordo com redação dada ao art. 457, §§ 2º e 4º, pela Lei nº 13.467/2017.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, 134) ponderam que a nova redação dada ao art. 71, § 4º, “é sem dúvida, bastante extremada, parecendo enfocar, essencialmente, um único aspecto do assunto: o custo trabalhista para o empregador”, isto, no tocante à violação ao intervalo intrajornada estabelecido por lei.

Trata-se de violação expressa ao art. 7º, inciso XXII, da CRFB/1988, que assegura aos empregados urbanos e rurais “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. (BRASIL, 2019a)]. Essa concepção reducionista trazida pela Reforma Trabalhista, no termos do art. 71º, § 4º, também fica evidente na regra do art. 611-B, que será discutido mais adiante, que estabelece em seu parágrafo único que as “Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho [...]” (BRASIL, [2019c]).

O art. 223-A também incluído pela reforma na CLT estabelece que: “Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título”. (BRASIL, [2019c]).

Resta clara, assim, a intenção de afastar a aplicação da Constituição e dos tratados sobre direitos humanos do horizonte da reparação de danos. Trata-se, assim, de negar à Constituição e aos tratados a condição de normas protetoras do trabalhador e de sua família. Na verdade, com esta opção, o que se pretendeu foi negar o direito à reparação integral, vez que a reforma também tarifou o valor da reparação, conforme descreve o artigo 223:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

[...] § 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - Ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - Ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - Ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização (BRASIL, [2019c]).

No entanto, o direito à reparação integral faz parte dos direitos cujo gozo constitui uma exigência da dignidade humana.

No que tange à indenização por acidente de trabalho, a OIT prevê no art. 1, da Convenção nº 19, sobre a questão da igualdade de tratamento, o seguinte:

Art. 1 - 1. Todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho que ratificam a presente convenção comprometem-se a conceder aos nacionais de qualquer outro Membro que tenha ratificado a dita convenção, que forem vítimas de acidentes de trabalhos ocorridos em seu território ou em território sob sua dependência, o mesmo tratamento assegurado aos seus próprios acidentados em matéria de indenização por acidentes de trabalho. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1958).

A Convenção Contra a Tortura e Outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes criada na Assembléia Geral das Nações Unidas, na XL Sessão, Nova York, em 10 de dezembro de 1984 (Ratificada pelo Brasil em 1991), dispõe no art. 14, a respeito do direito a uma indenização justa. Assim determina a referida Convenção:

1. Cada Estado Parte assegurará, em seu sistema jurídico, à vítima de um ato de tortura, o direito à reparação e a uma indenização justa e adequada, incluídos os meios necessários para a mais completa reabilitação possível. Em caso de morte da vítima como resultado de um ato de tortura, seus dependentes terão direito à indenização. (BRASIL, 1991).

Em síntese, houve também violação expressa do art. 1º da Convenção 19 da OIT, do art. 3º, inciso IV da CRFB/1988, art. 5º, inciso V e XLI da CRFB/1988 e do art. 14 da Convenção Contra a Tortura e Outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes.

Nesse sentido, registre-se o art. 11 da Convenção Americana sobre os Direitos Humanos assinada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José, Costa Rica, em 22 de novembro de 1969, que foi violado com a tarifação do dano extrapatrimonial,?

1. Toda pessoa tem direito ao respeito de sua honra e ao reconhecimento de sua dignidade.
2. Ninguém pode ser objeto de ingerências arbitrárias ou abusivas em sua vida privada, na de sua família, em seu domicílio ou em sua correspondência, nem de ofensas ilegais à sua honra ou reputação.
3. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais ingerências ou tais ofensas. (BRASIL, 1992c).

Neste sentido, a CRFB/1988 em seu art. 5º, inciso V, prevê que “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem”. (BRASIL, [2019a]).

O art. 223-A da CLT foi objeto do Enunciado nº 18 aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), ocorrida em 2017.

Enunciado 18: DANO EXTRAPATRIMONIAL: EXCLUSIVIDADE DE CRITÉRIOS

Aplicação exclusiva dos novos dispositivos do título II-a da CLT à reparação de danos extrapatrimoniais decorrentes das relações de trabalho: inconstitucionalidade. **A esfera moral das pessoas humanas é conteúdo do valor dignidade humana (art. 1º, III, da CF) e, como tal, não pode sofrer restrição à reparação ampla e integral quando violada, sendo dever do Estado a respectiva tutela na ocorrência de ilicitudes causadoras de danos extrapatrimoniais nas relações laborais. Devem ser aplicadas todas as normas existentes no ordenamento jurídico que possam imprimir, no caso concreto, a máxima efetividade constitucional ao princípio da dignidade da pessoa humana (art. 5º, V e X, da CF).** A interpretação literal do art. 223-A da CLT resultaria em tratamento discriminatório injusto às pessoas inseridas na relação laboral, com inconstitucionalidade por ofensa aos arts. 1º, III; 3º, IV; 5º, caput e incisos v e x e 7º, caput, todas da Constituição Federal. (ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2018a, grifo nosso).

Antes da Reforma, dispunha o art. 394 e 394-A da CLT determinava:

Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.

Art. 394-A. A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre. (BRASIL, [2019c]).

Dessarte, durante a vigência do período da lactação e gestação ficava vetado à mulher realizar quaisquer atividades em locais deletérios e com agentes nocivos à trabalhadora.

No entanto, ambos os supra referidos artigos foram alterados com a Reforma e passaram a prever que:

Art. 394 - Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.

Ar. 394-A- A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres devendo exercer suas atividades em local salubre. (BRASIL, [2019c]).

Os acréscimos ao artigo 394, mormente o excerto “Mediante atestado médico [...]” indiciam o descaso para com a saúde da gestante e da lactante, e por consequência, do feto e do recém-nascido.

Tanto isto é verdade que, o STF, na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIn) nº 5.938, sob a relatoria do Ministro Alexandre de Moraes, julgou procedente a ação e reconheceu a (in)constitucionalidade do art. 394-A da CLT, em relação aos incisos II e III. Leia-se o excerto em questão:

Ante o exposto, CONHEÇO da presente ação direta, CONFIRMO A MEDIDA CAUTELAR e JULGO PROCEDENTE a presente ação, para declarar a inconstitucionalidade da expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”, contida nos incisos II e III do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inseridos pelo art. 1º da Lei 13.467/2017 (BRASIL, ADIn nº 5.938, 2019).

O STF reconheceu, assim, a inconstitucionalidade da expressão nos incisos II e III do art. 394/CLT (Grifos na citação).

Ora, o que se discute nessa ADIn nº 5.938, é a proteção da maternidade e mais especificamente da vida, pelo que a decisão da Corte foi assertiva e retoma a promoção, proteção e tutela da dignidade da pessoa humana.

Ainda, sob esse prisma, o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos dispõe, no art. 7º, alínea g:

Os Estados-Partes neste Protocolo reconhecem que o direito ao trabalho, a que se refere o artigo anterior, pressupõe que toda pessoa goze desse direito em condições justas, equitativas e satisfatórias, para que esses Estados

garantirão em suas legislações internas, de maneira particular:
g) limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais. As jornadas serão de menor duração quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos; [...] (BRASIL, 1999).

Em resumo, a Reforma Trabalhista, além de não reduzir a jornada de trabalho da gestante ou lactante, permitiu sua exposição a um ambiente de trabalho insalubre, o que fere expressamente a dignidade da pessoa humana, na medida em que essa permissão causa risco à integridade física, e, de certa forma, também psíquica, porquanto gera tensão, da trabalhadora gestante ou lactante.

Nesse diapasão, o Enunciado de nº 50, aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA, pela Comissão nº 4, de 2017, trazem uma hermenêutica do dispositivo previsto no art. 442-B da CLT, nos seguintes termos:

50. TRABALHADORA GESTANTE E LACTANTE. ART. 394-A DA CLT A autorização legal permitindo o trabalho da gestante e lactante em ambiente insalubre é inconstitucional e inconveniente porque violadora da dignidade humana, do direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, da proteção integral ao nascituro e à criança e do direito social à saúde. Ademais, o meio ambiente do trabalho saudável é direito fundamental garantido pela Constituição da república, revestido de indisponibilidade absoluta. incidência dos arts. 1º, III; 6º; 7º, XXII; 196; 200; 201, II; 203, I; 225; 226 e 227 da Constituição Federal; Convenção 103 e 183 da OIT; arts. 25, I e II da DUDH. (ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2018b).

Neste caso, a Reforma da legislação ocorreu em prejuízo do trabalhador e em desrespeito ao princípio da dignidade da pessoa humana, disposto no art. 1º, inciso III (dignidade humana) da CRFB/1988. Ainda, em relação à Carta Magna, houve violação aos seguintes artigos da CRFB/1988: art. 6º (direitos sociais), art. 7º, XXII (direito à saúde, higiene e segurança), art. 196 (saúde), art. 200 (Sistema Único de Saúde), art. 201, inciso II, (proteção à maternidade e à gestante), art. 203, inciso I (proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice), art. 226 (proteção à família) e art. 227 (direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária).

No que concerne aos instrumentos internacionais, houve violação ao art. 7º alíneas a e g do Protocolo Adicional, à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais conhecida como Protocolo de

São Salvador (1988), à Convenção nº 103 da OIT aprovada na 35ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, em 1952, com vigência no plano internacional em 07.06.1958, que trata do amparo à maternidade, à Convenção nº 183 da OIT adotada em 2000, que trata da proteção à maternidade e ao art. 25, incisos I e II da DUDH, que concernem respectivamente à família, saúde e proteção da maternidade e infância.

Na mesma diretriz, o art. 442-B, da CLT, alterado pela Lei nº 13.467/2017, busca afastar o reconhecimento da relação empregatícia, conforme se depreende deste seu dispositivo: “A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”. (BRASIL, [2019c]).

Cláudia Mara de Almeida Rabelo Viegas e Cláudio Jannotti da Rocha (2019, p. 35) explicam sobre “a retomada de alegações voltadas à redução de direitos trabalhistas para tornar o país adepto à *Market Friendly Approach*”, que em livre tradução significa “Abordagem Amigável do Mercado”.

Em meio a avanços na doutrina e jurisprudência brasileira voltadas a promoção do trabalho digno, deparamo-nos com a retomada de alegações voltadas à redução de direitos trabalhistas para tornar o país *Market Friendly*, de sorte a crescer a pressão para adotar medidas de austeridade, a exemplo de novas formas atípicas de contrato de trabalho. E assim, com a aprovação das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, a legislação trabalhista é alterada e o nosso ordenamento jurídico passa a prever novas modalidades empregatícias cada vez mais distantes da relação de emprego subordinado por prazo indeterminado com uma jornada definida. (VIEGAS; ROCHA, 2019, p. 35).

A Reforma Trabalhista autoriza, por meio da criação de relações laborais atípicas, que implicam em formas de emprego precárias sem qualquer preocupação com a dignidade da pessoa humana, mas pelo contrário, focam-se totalmente em um discurso neoliberal, voltado inteiramente aos interesses econômicos. Esse dispositivo do art. 442-B da CLT também atende ao fenômeno da “pejotização”, uma forma de mascarar o vínculo empregatício.

Cássio Luís Casagrande e Vinícius Gozdecki (2018, p. 116) fazem uma importante reflexão acerca do intento da Reforma Trabalhista de relativizar a proteção ao trabalhador, ao ponderarem:

O intento da nova legislação é claro: dificultar a aplicação do art. 9º àquelas hipóteses em que, embora formalmente contratado como autônomo, o

trabalhador na realidade labora como efetivo empregado, exercendo suas atividades com subordinação, não eventualidade e onerosidade. O objetivo do legislador, ao que parece, foi excluir a “continuidade” ou não eventualidade como requisito ensejador da caracterização do contrato de emprego. Veja-se neste sentido que há menção expressa ao afastamento do art. 3º (quanto a apenas um dos seus requisitos), o que demonstra a intenção de relativizar o princípio da proteção e do contrato realidade (CASAGRANDE; GOZDECKI, 2018, p. 116).

O intento do legislador de afastar o vínculo empregatício é vulpino, mas não exitoso, em razão do princípio laboral de proteção ao vulnerável ou hipossuficiente. Não houve alteração no art. 9º da CLT que prevê a nulidade “de pleno direito” dos “atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. Como explicam Cássio Luís Casagrande e Vinícius Gozdecki (2018, p. 116), a existência de continuidade, apenas, “nunca foi elemento decisivo na caracterização do vínculo de emprego”, isto, porque, “há verdadeiros contratos de ‘prestação de serviços autônomos’ nos quais há continuidade sem subordinação”. Nos termos do art. 3º da CLT, a exclusividade não é um elemento ou critério de evidência ou reconhecimento da relação jurídica de emprego.

Nesse sentido, os Enunciados de nº 51, nº 52, nº 53 e nº 54 aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA, ocorrida em 2017, trazem uma interpretação do dispositivo previsto no art. 442-B da CLT, nos seguintes termos:

51. TRABALHADOR AUTÔNOMO EXCLUSIVO E ART. 9º DA CLT Trabalhador autônomo exclusivo. Reconhecimento da relação de emprego. A norma do artigo 442-b da CLT não impede o reconhecimento da relação de emprego, quando presentes os pressupostos dos artigos 2º e 3º da CLT e configurado o desvirtuamento do trabalho autônomo, com fraude à relação de emprego, à luz do art. 9º da CLT.

52. TRABALHADOR AUTÔNOMO EXCLUSIVO E PRIMAZIA DA REALIDADE Primazia da realidade sobre a forma. É a primazia da realidade, e não a formalidade exteriorizada de atos e negócios jurídicos, que deve ser considerada para o reconhecimento do vínculo de emprego (arts. 2º e 3º da CLT) ou de trabalho autônomo (art. 442-B da CLT).

53. TRABALHO AUTÔNOMO CONTÍNUO E EXCLUSIVO. LIMITES E INTERPRETAÇÃO CONFORME: INTELIGÊNCIA DO ART. 442-B DA CLT À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL Presume-se o vínculo empregatício diante da prestação de serviços contínua e exclusiva, uma vez que a relação de emprego é direito fundamental (arts. 1º, III e IV, 5º, caput e 7º da CF/1988), devendo o art. 442-B da CLT ser interpretado conforme a Constituição Federal para afastar a caracterização do trabalho autônomo sempre que o trabalhador, não organizando a própria atividade, tenha seu labor utilizado na estrutura do empreendimento e integrado à sua dinâmica.

54. TRABALHADOR AUTÔNOMO EXCLUSIVO E FORMAS JURÍDICAS IRREAIS O artigo 442-B da CLT não permite a contratação de trabalhador

constituído sob a forma de pessoa jurídica, de microempreendedor individual (MEI) e de empresa individual de responsabilidade limitada (EIRELI), entre outras, quando presentes os pressupostos para o reconhecimento da relação de emprego (arts. 2º e 3º da CLT). (ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2018a).

Lorena Vasconcelos Porto e Augusto Grieco Sant'Anna Meirinho (2018, p. 74), no artigo “O trabalho autônomo e a Reforma Trabalhista”, explicam os efeitos da Reforma/2017:

[...] em verdade, pretende retomar o formalismo vigente na época anterior ao criado pelo Direito do Trabalho, ao valorizar a ‘declaração de vontade das partes’ (leia-se: do empregador) para qualificar a relação como autônoma. O interessante é que se trata de um regresso ao formalismo do Direito Civil clássico, pois até mesmo esse ramo jurídico, na atualidade, vem desconsiderando a forma em favor dos fatos, como nos exemplifica claramente o Direito do Consumidor. (PORTO; MEIRINHO, 2018, p. 74).

Assim, o dispositivo do art. 442-B, da CLT viola os arts. 2º, 7º e 23 da DUDH de 1948 que dispõem respectivamente sobre (direitos e liberdades) e isonomia, o art. 26 (isonomia), do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos de 1966, os arts. 2º, 2º; 5º. 1; e 7º do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, que respectivamente protegem a isonomia, proteção dos direitos e liberdades e condições de trabalho justas. Houve ainda, violação ao art. I, a; II, a, b e c; III, a, b, d e j, da Declaração de Filadélfia de 1944, da OIT, que dispõem respectivamente que o trabalho não é mercadoria; pelo contrário, seu intuito é o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade e proporcionar emprego integral para todos e elevar os níveis de vida.

Em atenção ao discurso neoliberal, o contrato intermitente foi introduzido no Brasil pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que acrescentou o § 3º ao art. 443 da CLT. Esse tipo de contrato foi definido como aquele em que “a prestação de serviços, com subordinação não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade” (BRASIL, 2017d). O mesmo art. estabelece que os períodos de prestação de serviço e de inatividade são determinados “em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria” (BRASIL, 2017c).

Antes da Reforma Trabalhista, o dispositivo do art. 443 da CLT previa que “o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente,

verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado”. (BRASIL, [2019c]).

Após a edição da Lei nº 13.467/2017 o art. 443, caput e § 3º, passou a dispor o seguinte:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (BRASIL, 2017d).

A lei trabalhista que regulamenta o contrato intermitente deixou de pronunciar-se acerca do número mínimo de horas que o trabalhador intermitente pode executar. Os limites constitucionais relativos à duração máxima da jornada de trabalho são mantidos nos moldes do art. 7º, XIII, da CRFB/1988, a saber, não acima de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais.

Já o tempo mínimo ficará à escolha das partes envolvidas, nos termos do art. 444 da CLT. Nesse tipo de contratação, o instrumento de celebração deve se dar por meio de contrato escrito, com a indicação exata e específica do valor da hora de trabalho, em respeito ao valor da hora do salário-mínimo, conforme art. 452-A da CLT, e art. 7º, IV, VII, da CRFB/1988. Esse dispositivo viola o direito fundamental do salário mínimo, bem como contraria a premissa de remuneração justa e satisfatória.

Nesse sentido Jorge Leite (1990):

Diversamente, no contrato de trabalho com cláusula de intermitência, o tempo de trabalho não é antecipadamente determinado já que nem mesmo o empregador está em condições de saber com precisão em que datas e por quantos dias ou por quantas horas terá necessidade dos serviços do trabalhador. _ Quer dizer, o empregador está em condições de prever que vai necessitar .de mão-de-obra, mas não está em condições de prever, com precisão, nem o grau de necessidade nem as respectivas datas. (LEITE, 1990, p. 35).

Nesse caso, Jorge Leite (1990) chamou a atenção para a insegurança jurídica gerada pela ausência de regulamentação dessa modalidade de contratação que atinge o trabalhador de forma direta, pois ele não sabe sequer se ao menos será chamado ao trabalho no mês, ou quantas vezes será chamado, o que impede o

planejamento de sua renda para as despesas domésticas. O empregador, nesse caso, usufruiu de uma autonomia lesiva para o trabalhador. Trata-se de um Poder Diretivo, sem limites e em flagrante violação à CRFB/1988 que assegura o direito ao salário mínimo.

Sobre essa matéria, vale o registro dos Enunciados de nº 40, nº 73, nº 74, nº 84, nº 85, nº 86, nº 87, nº 88, nº 89 e nº 90, aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA, em 2017, que dispõem acerca do contrato intermitente e as limitações quanto à sua aplicação nas relações trabalhistas no Brasil.

40. PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E CLÁUSULA RESTRITIVA DE MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO EM INSTRUMENTO COLETIVO (TERCEIRIZAÇÃO, TELETRABALHO E TRABALHO INTERMITENTE) É válida cláusula de instrumento coletivo que restringe terceirização, teletrabalho ou trabalho intermitente.

73. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: INCONSTITUCIONALIDADE É inconstitucional o regime de trabalho intermitente previsto no art. 443, § 3º, e art. 452-A da CLT, por violação do art. 7º, I e VII da Constituição da República e por afrontar o direito fundamental do trabalhador aos limites de duração do trabalho, ao décimo terceiro salário e às férias remuneradas.

74. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: SALÁRIO MÍNIMO A proteção jurídica do salário mínimo, consagrada no art. 7º, VII, da Constituição da República, alcança os trabalhadores em regime de trabalho intermitente, previsto nos arts. 443, § 3º, e 452-A da CLT, aos quais é também assegurado o direito à retribuição mínima mensal, independentemente da quantidade de dias em que forem convocados para trabalhar, respeitado o salário mínimo profissional, o salário normativo, o salário convencional ou o piso regional

84. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: CARGA HORÁRIA Como o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito, do instrumento contratual deverão constar os períodos de prestação de serviços ou a estimativa de serviços a executar, a respeito dos quais se obriga o empregador.

85. O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL NÃO CORRESPONDE AO ZERO-HOURS CONTRACT BRITÂNICO Nos contratos de trabalho intermitente, é obrigatório indicar a quantidade mínima de horas de efetiva prestação de serviços, pois não se admite contrato de trabalho com objeto indeterminado ou sujeito a condição puramente potestativa, consoante artigos 104, II, 166 II e 122 do Código Civil, aplicáveis subsidiariamente à matéria, nos termos do art. 8º, parágrafo único, da CLT.

86. FÉRIAS E TRABALHO INTERMITENTE Férias. Trabalho intermitente. Diante da existência de antinomia jurídica entre o disposto no § 6º do art. 452-A da CLT e o disposto no § 9º do mesmo art. 452-A da CLT, deve-se interpretar o ordenamento jurídico de forma sistemática e utilizar o critério hierárquico para solução do conflito de normas. Assim, tendo em vista o art. 7º, XVII, da CF/88, que dispõe sobre o direito às férias anuais remuneradas,

ou seja, pagas no momento do gozo do período de descanso (conforme também disposto no art. 452-A, §9º, CLT), o pagamento de férias proporcionais após a prestação de serviços (art. 452- A, §6º, II, CLT) não encontra aplicabilidade. Assim, no trabalho intermitente, as férias devem ser remuneradas quando da sua fruição.

87. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. SALÁRIO MÍNIMO E PISO PROFISSIONAL. MULTA. INCONSTITUCIONALIDADE A multa prevista no art. 452-A, § 4º, da CLT, imposta ao trabalhador que descumprir convocação anteriormente atendida, não é compatível com os princípios constitucionais da dignidade humana, do valor social do Trabalho, da isonomia, da proteção do trabalhador e da função social da empresa.

88. TRABALHO INTERMITENTE E RISCO PARA TERCEIROS O trabalho intermitente não poderá ser exercido em atividades que possam colocar em risco a vida, a saúde e a segurança dos próprios trabalhadores e/ou de terceiros.

89. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. PERMANÊNCIA DO TRABALHADOR DENTRO OU FORA DO ESTABELECIMENTO DO EMPREGADOR POR CONVENIÊNCIA DESTE ÚLTIMO. CÔMPUTO COMO TEMPO DE SERVIÇO Contrato de trabalho intermitente. Permanência do trabalhador dentro ou fora do estabelecimento do empregador por conveniência deste último. Cômputo como tempo de serviço. No contrato de trabalho intermitente, a teor do artigo 452-A, § 5º, da CLT, os períodos em que o trabalhador permanecer dentro ou fora do estabelecimento do empregador para atender a interesses, conveniências ou no aguardo de instruções deste último serão computados como horas ou frações efetivamente trabalhadas.

90. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E DEMANDAS PERMANENTES 1. É ilícita a contratação sob a forma de trabalho intermitente para o atendimento de demanda permanente, contínua ou regular de trabalho, dentro do volume normal de atividade da empresa. 2. É ilegal a substituição de posto de trabalho regular ou permanente pela contratação sob a forma de trabalho intermitente. 3. O empregador não pode optar pelo contrato de trabalho intermitente para, sob esse regime jurídico, adotar a escala móvel e variável da jornada. 4. Presente a necessidade de trabalho intermitente, o empregado contratado na forma do art. 443, § 3º, da CLT tem direito subjetivo à convocação, sendo ilícita sua preterição ou a omissão do empregador. (ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2018a).

Sobre a importância de restrição do Poder Diretivo do Empregador, supra mencionado, no que diz respeito à execução do contrato de trabalho, vale o registro de Alain Supiot (2016), a seguir.

As formas de subordinação se transformam, não desaparecem. Agora Bem, uma vez que existe subordinação, o conjunto de direitos e proteções específicas arbitradas durante a edificação secular do lei trabalhista. Contra a lei civil, baseada na igualdade e no indivíduo, A legislação trabalhista permitiu a hierarquia e o coletivo. A característica mais específica do trabalho assalariado reside, do ponto de vista jurídico, no comprometimento da liberdade individual que necessariamente implica. O objeto da lei do trabalho assalariado deve estabelecer limites para esta deficiência: por um lado, restringir os poderes do empregador para o que é estritamente necessário para o execução do contrato de trabalho; por outro lado, restaurando

trabalhadores em um nível coletivo as liberdades que eles perdem em um nível pessoal (certo à filiação sindical, à negociação coletiva, à greve) (SUIPIOT, 2016, p.4).

Na forma como está prevista, nessa modalidade de contratação, pela Lei nº 13.467/2017, o trabalhador não tem condições de planejar suas despesas domésticas mais básicas, pois não há sequer fixação de um tempo mínimo de horas em que irá trabalhar. A ausência de critérios objetivos à contratação dessa modalidade pode levar à precarização do trabalho e causar insegurança, sobretudo jurídica.

Com a Reforma Trabalhista, a Justiça do Trabalho sofreu um lesão golpe no seu papel de promoção da humanização das relações de trabalho. A existência da quitação anual, apenas um dos pontos da Reforma já vigente retira do trabalhador seu direito de ação, vetado antes mesmo de se materializar. É uma evidente violação de preceitos constitucionais, sendo o principal deles, o direito de ação, ou seja, o acesso ao Judiciário.

O art. 507-B da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017, dispõe que:

Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.
Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas. (BRASIL, [2019c]).

Esta quitação é um documento que anualmente o Empregador apresentará ao empregado, a fim de obter dele uma quitação de direitos um documento com validade anual e eficácia liberatória perante o Judiciário. Tendo o trabalhador aquiescido a este, seu direito de ingressar com ação judicial é obstado. Leia-se, na sequência, a transcrição do dispositivo do art. 507-B. da CLT:

É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.
Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas. (BRASIL, [2019c]).

Fica, portanto, confirmada a possibilidade de uma quitação anual das obrigações trabalhistas, a fim de se restringir o acesso do trabalhador ao Poder

Judiciário.

A Justiça do Trabalho, ao longo dos anos, muito além de aplicar a lei de forma positivista, aproximou o trabalhador das normas trabalhistas de forma humanizada, buscando a aplicação da lei dentro de um contexto social, promovendo um potencial civilizatório para uma classe da sociedade que, historicamente, não teve acesso às oportunidades e condições e tampouco igualdade de forma ampla, ou tão ampla quanto às outras classes. Não obstante, a Reforma Trabalhista aniquilou todo esse legado de conquistas históricas.

A relação entre Empregador e Empregado não é uma relação de igualdade, e o supra referido instrumento de quitação é um mecanismo de coerção que serve de garantia ao Empregador de que não será acionado pela Justiça do Trabalho.

Obviamente, existem ações trabalhistas com pedidos infundados, como acontece em todas as áreas do Direito, mas o que se pretende com a aplicação desta norma não é punir os litigantes de má-fé, os aventureiros, os oportunistas, mas, sim, cercear direitos, trazer constrangimento ao Empregado que assinará qualquer quitação que lhe for apresentada, o que não significa que seus direitos estejam todos realmente cumpridos e que o empregado concorde com todo o conteúdo do documento assinado. Na verdade, o empregado assinou a quitação com receio de perder seu emprego, seu posto de trabalho.

Isto não denota apenas a restrição ao direito de ação, mas, principalmente, um óbice ao papel da Justiça do Trabalho na humanização das relações trabalhistas e uma desconstrução do direito, uma violação ao princípio da dignidade do ser humano. Restam, pois, desrespeitados os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho.

Em resumo, até meados de 2016, o caminho para a humanização do trabalho estava aberto. A Reforma de 2017, lamentavelmente, o bloqueou. No entanto, ela não se ateve a isto. Foi mais além.

Exemplo disso é que art. 510-A da CLT estabelece que:

Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

§ 1º A comissão será composta:

I - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;

II - nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;

III - nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

§ 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo. (BRASIL, [2019c]).

Em comentário à citação anterior, Cleber Lúcio de Almeida e Wânia Guimarães Rabêllo de Andrade (2018, p. 73), 510-A da CLT anotam que, ao estabelecer o “entendimento direto” entre empregados e empregadores, bem como ao prever o art. 510-B, IV, da CLT, acerca da solução de conflitos decorrentes da relação de trabalho, ou seja, conflitos coletivos, aduz-se à prerrogativa de a Comissão tomar para si, pleitos intrinsecamente atrelados às questões coletivas, haja vista a disposição contida no art. 510-B, VI da CLT.

Resta evidente que a Reforma Trabalhista valida uma nova modalidade de negociação coletiva, ao arrepio do disposto na CRFB/1988, que determina a participação dos sindicatos profissionais na negociação coletiva (art. 8º, VI), o que é também imposto pela Convenção n. 154 da OIT (ALMEIDA; ALMEIDA, 2018, p.71). Trata-se, claramente, de uma tentativa de enfraquecimento e fragilização dos sindicatos, a fim de obstaculizar o recebimento da contribuição sindical, não mais obrigatória, e instituir uma modalidade atípica de negociação coletiva.

Outro exemplo dos entraves da referida Reforma, diz respeito ao art. 611-A da CLT que estabeleceu a regra da prevalência do negociado sobre o legislado. Deste art., que possui 15 incisos e cinco parágrafos, não serão comentados todos os incisos, mas, a transcrição deles se fará na íntegra, com o intuito de listar a expressiva quantidade de direitos trabalhistas flexibilizados pela regra da prevalência do negociado x o legislado.

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo

empregado, e remuneração por desempenho individual;
 X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
 XI - troca do dia de feriado;
 XII - enquadramento do grau de insalubridade;
 XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
 XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
 XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. (BRASIL, [2019c]).

A ideia básica do art. 611-A é afastar a aplicação de normas trabalhistas de ordem pública inderrogáveis e irrenunciáveis. Isso quer dizer que nem mesmo o trabalhador poderia declinar desses direitos; todavia, a premissa consubstanciada nesse dispositivo traz à tona a figura do “negociado x legislado”. Trata-se de uma re-regulação das normas laborais em um contexto de flexibilização no âmbito da Reforma Trabalhista Brasileira, como também, um reflexo das reformas no mercado de trabalho.

Nesse contexto, passa-se a admitir que o que é pactuado entre as partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, passa a se sobrepor à própria lei. Ora, os direitos trabalhistas estão previstos em norma constitucional, infraconstitucional e em tratados e convenções internacionais. Trata-se de um sistema jurídico que visa à tutela de direitos trabalhistas. Destarte, a citada re-regulação das normas laborais prevista no art. 611-A viola inúmeros dispositivos legais. Mais adiante neste texto, são discutidos alguns incisos desse artigo, como afirmado anteriormente.

Trata-se da substituição do Direito democraticamente constituído pelo contrato individual de trabalho, que afeta a relação entre o capital e o trabalho, porque o reconhecimento da possibilidade de auto-legislação é um elemento de relevância ímpar para a democracia.

Note-se que a norma coletiva sempre prevaleceu sobre a lei, desde que fosse mais favorável aos(às) trabalhadores(as), como resulta do art. 7º, *caput*, da CRFB/1988. O que se fez, portanto, foi inverter esta lógica, ou seja, foi conferida autorização para a negação, por meio da negociação coletiva, de direitos assegurados por lei, o que significa que, no confronto normativo, prevalecerá a norma mais favorável ao capital.

Com isto, inclusive, a Reforma Trabalhista altera a própria função da negociação coletiva, que é a busca da melhoria da condição social dos trabalhadores (art. 8º da Constituição), além de transferir para sindicatos e empresas a atribuição do Estado, que é a disciplina da relação entre capital e trabalho (art. 22, I, da CRFB/1988), o que quer dizer que a “questão social” passa a ser uma “questão entre particulares”.

Tal forma de flexibilização, para Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 255), “inviabiliza a materialização do potencial civilizatório da negociação coletiva de atuar como o veículo de aperfeiçoamento das condições de vida de trabalho das pessoas humanas trabalhadoras”. Além disso, esses autores enfatizam a violação ao art. 7º, *caput*, da CRFB/1988, no concernente à aplicação da norma mais favorável. Isso implica, que da forma como se apresenta, o trabalhador ficará adstrito à negociação convencional ao arrepio da própria Constituição, mesmo se esta dispuser de norma mais benéfica a ser aplicada à sua situação.

Nesse sentido, o jurista Márcio Tulio Viana (2020) faz uma alerta para as consequências do negociado sobre o legislado.

E um exemplo é a negociação coletiva. Até algum tempo atrás, ela parecia um caminho natural e sempre seguro para regular as relações entre o capital e o trabalho. Afinal, ninguém melhor do que os interessados para saber o que lhes convém. Carnelutti já dizia que a lei é como “uma roupa feita; serve a todos, por não servir bem a ninguém”; já as normas coletivas seriam uma “roupa sob medida”. No entanto, quando a lei permite o “negociado sobre o legislado”, o resultado pode ser diferente. (VIANA, 2020).

A negociação coletiva sempre foi um dos recursos mais importantes na formação do tecido de proteção, social como também constitui um dos mecanismos

de preservação do modo de produção capitalista. No entanto, na regra do art. 611-A, direitos que anteriormente eram previstos e assegurados por Lei, desde a vigência da Lei nº 13.467/2017 são objeto de negociação coletiva. Ora, a negociação coletiva deveria cuidar de direitos controvertidos, não reconhecidos ou que precisam ser alinhados e ajustados à lei e não re-regulamentar direitos trabalhistas já conquistados pelos trabalhadores.

Note-se que a afirmativa do jurista Márcio Túlio Viana (2020) de que “no entanto, quando a lei permite o ‘negociado sobre o legislado’, o resultado pode ser diferente”, soa como um prenúncio do estabelecimento de uma precarização institucionalizada, visto que neste caso, a negociação coletiva, da forma como se apresenta no art. 611-A, está revestida da negação de direitos, quando deveria se colocar à disposição do empregado e empregador para ajustes e harmonia naquilo que a lei foi omissa ou não pode alcançar, em decorrência das contingências infinitas às quais o Direito está exposto, o que não seria diferente nas relações trabalhistas.

Acerca dos limites da negociação coletiva, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 255), prosseguem em sua análise do art. 611-A. Explicam eles que o padrão de regulação da normatização coletiva deve referenciar “o estatuto constitucional, internacional imperativo e legal cogente de proteção do trabalho humano”, em observância ao “princípio da adequação setorial negociada”. A partir desse princípio, os referidos autores ensinam que as normas juscoletivas criadas para “uma determinada comunidade econômico profissional, podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justralhistas, desde que respeitados os critérios objetivamente fixados”.

No que diz respeito ao inciso I, ele preceitua a forma de pactuação da jornada de trabalho, com observância aos limites constitucionais. Ora, ocorre que o art. 7º, XIII, da CRFB/1988, prevê a “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”. (BRASIL, [2019a]).

Em relação à compensação de jornada supracitada, faz-se necessário informar os dispositivos legais do art. 59 da CLT.

Tal artigo prevê que “a duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho”; (BRASIL, [2019c]). O § 5º desse mesmo art.

dispõe que o banco de horas “poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses”. (BRASIL, [2019a]) Há nesse caso, violação expressa ao art. 7º, inciso XIII, da CRFB/1988, que declara expressamente, que a compensação é permitida somente mediante convecção ou acordo coletivo de trabalho.

Nesse sentido, o inciso I do art. 611-A da CLT confirma os dispositivos legais do art. 59-A da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/17, que autoriza o empregado e empregador a pactuarem jornada 12 x 36 (doze por trinta e seis), por meio de acordo individual escrito e do art.59-B, também introduzido pela Lei nº 13.467/2017, que permite a realização de horas extras, além da jornada prorrogada pelo sistema de compensação, inclusive em se tratando de banco de horas.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. (BRASIL, [2019c]).

A Reforma Trabalhista interferiu de forma direta na relação entre as fontes do Direito do Trabalho, ao adotar a regra da prevalência do negociado sobre o legislado, como se vê do art. 611-A, *caput*, da CLT. Essa interferência, visa a afastar um dos princípios basilares do Direito do Trabalho, ou seja, a aplicação da norma mais favorável aos trabalhadores, em caso de conflito entre normas. Acrescente-se a isso, que essa interferência fere o direito à melhoria da condição social, a saber, a progressividade, e há violação expressa ao art. 60 da Constituição que veda o retrocesso social.

Com efeito, os dispositivos dos arts. 611-A e 611-B são uma clara evidência e demonstração do risco à negociação coletiva pois, esta é instrumento que se destina à promoção de uma existência digna aos trabalhadores, caso em que há a

prerrogativa de negociação envolvendo “direitos fundamentais, tais como os relativos à proteção, à saúde e segurança dos obreiros”, conforme explicado por Monique Fernandes Santos Matos (2020). Essa autora chama a atenção para o fato de que a “terceirização irrestrita traz consigo um potencial de precarização das relações de trabalho, por enfraquecer a representação sindical, reduzir o padrão remuneratório dos trabalhadores”. Isso implica facilitar a “criação de longas cadeias produtivas que dissociam o prestador do contato com o tomador final dos serviços.” (MATOS, 2020).

Em razão dos riscos à negociação coletiva, consoante os dispositivos do art. 611-A e 611-B da CLT, o Comitê de Aplicação de Normas Internacionais, por meio do seu Comitê de Peritos, já advertiu o Governo Brasileiro no sentido de proceder à alteração desses dispositivos, pois há violação da Convenção nº 98 da OIT (1953), que assegura o direito de sindicalização e de negociação coletiva¹³. Sobre essa análise da OIT, que partiu de denúncias feitas por várias instituições de diversos países, em face dos dispositivos dos arts. 611-A e 611-B da CLT, no quarto capítulo desta dissertação, essa questão será detalhadamente discutida.

A Reforma Trabalhista não contempla as garantias sociais estabelecidas na CRFB/1988, tais como aqueles previstos no art. 6º e os dispostos no art. 7º compreendidos no inciso I ao XXXIV, e os arts. 8º ao 11º, tampouco nos instrumentos de proteção no âmbito internacional. Nesse mesmo sentido, Maurício Godinho Delgado (2018, p. 835) afirma que a Reforma Trabalhista declinou na “direção contrária a esse processo de democratização do exercício do poder empregatício no universo das empresas e das relações trabalhistas”.

A prevalência do negociado sobre o legislado tem uma “capa” que aparenta ser salvífica, no sentido de empoderar os sindicatos, de prestigiar, dar cobertura e

¹³ O Brasil está na lista dos 24 casos mais graves que OIT investigará por violação a normas internacionais do trabalho. Nesta notícia foi informada pela ANAMATRA: “**Short list**” e **violações do Direito Internacional do Trabalho**. Após as ponderações preliminares de trabalhadores, empregadores e diplomatas brasileiros, o Comitê de Peritos apontou problemas relacionados sobretudo ao cumprimento dos termos da **Convenção nº 98** (direito de sindicalização e de negociação coletiva), por ter identificado indícios de fomento legislativo a um tipo de negociação coletiva tendente a reduzir ou retirar direitos sociais, subvertendo a sua finalidade natural. A conclusão dos peritos aponta, portanto, para a necessidade de revisão dos arts. 611-A e 611-B da CLT, entre outros, na perspectiva de que não é viável preordenar negociação coletiva para redução ordinária de direitos ou diminuição de garantias, e tanto menos negociação direta entre trabalhador e empregador, sem intervenção sindical, para esse mesmo fim. Outra revisão fundamental sinalizada diz respeito ao art. 442 da CLT que, ao estimular contratos precários – o de “autônomos exclusivos” –, formalmente desvinculados de categorias profissionais, tende a excluir os respectivos trabalhadores das salvaguardas sindicais típicas reconhecidas na legislação”. (ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2018b).

fortalecer a negociação coletiva, “a vontade das partes”. Todavia, não é uma “capa” heroica, nem tampouco protetora; serve apenas para disfarçar a real motivação da Lei nº 13.467/2017, qual seja: promover a desconstrução do Direito do Trabalho, com a eliminação do seu traço mais forte: a solidariedade, força motriz dos sindicatos. Com a quebra da solidariedade, há uma ruptura de direitos e garantias jus laborativa que compõe o Direito do Trabalho. A esta altura uma questão se impõe: como o sindicato pode atuar, se não possui meios econômicos para se estabelecer e se manter?

Não obstante o número expressivo de sindicatos que existem no Brasil, que chega a mais de 16 mil, de acordo com dados do Ministério da Economia, fato que não pode ser negligenciado, a Reforma Trabalhista não implementou normas de promoção da dignidade da pessoa humana, com a finalidade de reduzir a sofrimento humano, mas criou uma precarização institucionalizada, a partir de discursos não alicerçados sobre teorias científicas. Eliminar os sindicatos não é a solução, mas estabelecer políticas ativas de eficácia de sua autogestão e regulação, apontam para um caminho de construção.

Ainda na esteira de Maurício Godinho Delgado (2017, p. 24), em sua obra específica sobre a *Reforma Trabalhista no Brasil*, o Direito do Trabalho, com toda certeza está inserido nos Direitos Humanos. No dizer do autor “é inequívoco afirmar que o Direito do Trabalho é uma das vertentes dos Direitos Humanos, cuja dimensão ética requer a aglutinação dos conceitos de dignidade, de cidadania e de justiça social”.

A reforma, em suma, desconsidera referidos aspectos, além de ignorar que a proteção ao trabalho humano é assegurada pela CRFB/1988 - por meio dos arts. 1º, III, a IV; art. 3º, I a III; art. 170 e art.193 -, e garantida pelo Sistema Internacional de Direitos Humanos.

Supra referidos arts. são exatamente os desprezados pela Lei nº 13.467/2017. Trata-se de uma flexibilização inconstitucional e não civilizatória de medidas de proteção à saúde e a segurança do trabalhador, com violação ao inciso XXII, do art. 7º da Constituição e à Convenção 155 da OIT. É em um momento como este que a hermenêutica jurídica desempenha papel crucial e de extrema importância e será imprescindível para uma aplicação digna do direito e da justiça social.

A agenda de 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) estabeleceu metas a serem alcançadas sob o título de “Objetivos do Desenvolvimento Sustentável” que consistem em “um plano de ação para as pessoas, para o planeta e para a

prosperidade”, bem como tem como propósito “fortalecer a paz universal com mais liberdade. Dentre esses objetivos, o de nº 3 evidencia a preocupação com a criação de condições para garantir trabalho decente para todos. É o que apregoam os objetivos. Leia-se, a seguir:

Nós resolvemos, entre agora e 2030, acabar com a pobreza e a fome em todos os lugares; combater as desigualdades dentro e entre os países; construir sociedades pacíficas, justas e inclusivas; proteger os direitos humanos e promover a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e meninas; e assegurar a proteção duradoura do planeta e seus recursos naturais. Resolvemos também criar condições para um crescimento sustentável, inclusivo e economicamente sustentado, prosperidade compartilhada e trabalho decente para todos, tendo em conta os diferentes níveis de desenvolvimento e capacidades nacionais. (NAÇÕES UNIDAS, 2020a).

O trabalho decente é, em especial, tema pertinente ao Direito do Trabalho, mas, também, de discussão interdisciplinar em todo o mundo. No âmbito internacional é recorrente nos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável perante a ONU, bem como na OIT¹⁴. O trabalho decente visa a “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”. A Reforma Trabalhista, todavia, está na contramão dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU, porquanto precariza as relações trabalhistas. E esse é o método utilizado pela Reforma Trabalhista que retira a condição humana do trabalho em nome da “modernização”, da “liberdade” e da “autonomia”.

Porém, urge questionar: modernização de que e para quem? De qual liberdade se está falando na Reforma Trabalhista? Qual a autonomia que se busca no escopo dessa reforma?

É cediço que, da forma como foi promulgada, e pela retirada abrupta de direitos trabalhistas, fim a que se destinou, fica evidente que o que se objetivou com a Lei nº 13.467/2017 foi exatamente a coisificação do trabalho, do trabalhador e,

¹⁴ Nesse sentido a OIT, criou a *Comissão sobre o futuro do trabalho*, em Lisboa, em 2019. Dessa Comissão foi gerado um relatório que prevê: “AUMENTAR O INVESTIMENTO NO TRABALHO O DIGNO E SUSTENTÁVEL. Recomendamos investimentos transformadores alinhados com a Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável. Incentivos para promover investimentos em áreas-chave para o trabalho digno e sustentável. Esses investimentos também deverão promover a igualdade de gênero, possibilitando a criação de milhões de empregos e novas oportunidades para micro, pequenas e médias empresas. O desenvolvimento da economia rural, por onde passa o futuro de muitos trabalhadores e trabalhadoras pelo mundo fora, deve tornar-se uma prioridade. Torna-se necessário orientar o investimento para infraestruturas físicas e digitais de alta qualidade para reduzir o fosso existente e apoiar serviços de elevado valor acrescentado”. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018).

consequentemente, a precarização das relações laborais.

Nas indagações feitas anteriormente, ao que parece, uma segunda opção? resposta seria que o mundo atual está em plena efervescência. Exemplo disto é a argumentação de Pierre Dardot (2016) sobre a figura do sujeito econômico, do homem empresarial. Mais especificamente, citem-se as ponderações de Julie Allard e Antoine Garapon (2005), de que haveria nos dias de hoje um conflito entre Direitos Fundamentais e o mundo empresarial. Na trilha desses autores, é importante que se faça uma reflexão sobre a inserção desse sujeito nas novas organizações de trabalho, uma vez que, a partir da nova razão do mundo, tal como tematizada por Pierre Dardot (2016), tornou-se, hoje, uma necessidade especialmente no campo do Direito do Trabalho. Que posição ocupa o valor do trabalho nesse contexto?

Pensando a partir de Julie Allard e Antoine Garapon (2005), pode-se constatar uma crescente perda, ou em rigor o ataque ao princípio da dignidade da pessoa humana que, até hoje, têm norteado a aplicação das normas jurídicas em todas as áreas do Direito.

No ordenamento jurídico brasileiro, a Reforma Trabalhista introduzida pela Lei nº 13.467/2017, reiterou-se, reduziu direitos e violou garantias sociais consagradas. O valor do trabalho no contexto da Reforma Trabalhista foi reduzido a um produto, uma mercadoria. Em nome da “modernidade” e da “flexibilidade”, a Reforma, eliminou direitos conquistados historicamente pela classe dos trabalhadores. À Justiça do Trabalho foram atribuídas mazelas do Estado, que, de forma alguma, são de responsabilidade dos trabalhadores. O Direito do Trabalho serve ao capital e ao trabalho, mas são necessários limites para a exploração da atividade laboral, e o Direito do Trabalho é este limite.

Em vista disto, a seguir, o presente trabalho busca responder às questões feitas anteriormente, de modo a precisar em que medida a justiça trabalhista brasileira, nos dias de hoje, tenderia ainda para a confirmação do princípio da dignidade da pessoa humana ou pela sua desconstrução.

Nessa direção, em relação à primeira questão, “o Direito do Trabalho se relaciona com os Direitos Humanos? E, neste contexto a quem serve o Direito do Trabalho, estaria ele a serviço da afirmação do princípio da dignidade da pessoa humana ou de sua desconstrução?”, pode-se constatar o empenho do legislador no sentido de realizar a segunda opção, a desconstrução.

No concernente à segunda questão, que posição ocupa o valor do trabalho neste contexto?”, constata-se uma precarização crescente, não obstante, justificada pela própria Justiça. Respondendo a essas duas perguntas, termina-se por responder a uma terceira, acerca do lugar da justiça brasileira nesse processo.

Nessa mesma perspectiva, vale citar as palavras de Robert Kurz e Norbert Trenkle (2019), no tocante ao suposto “fim do trabalho”:

Desde sempre” há desemprego e crise no capitalismo. O que é novo, no final do século XX, é a denominação desses fenômenos como “crise da sociedade do trabalho” – uma expressão que, originalmente, remete à filósofa Hannah Arendt (Arendt 1989/1958). Até a primeira metade deste século ninguém sustentaria tal ideia em face das frequentes manifestações de crise do capitalismo. Há não muito tempo, a categoria “trabalho” aparecia igualmente para todos os partidos e teorias como o pressuposto ontológico, suprahistórico, de toda realidade social. Os céus desabariam caso o trabalho chegasse ao fim. (KURZ; TRENKLE, 2019).

É fundamental uma reflexão acerca da Reforma introduzida pela Lei nº 13.467/2017, que alterou diversos pontos significativos da Consolidação das Leis Trabalhistas. Suas alterações trouxeram uma notável precarização das relações trabalhistas, pois violaram ou e desestabilizaram garantias fundamentais previstas na CRFB/1988. Há uma injunção de forças que, na verdade, promove a desumanização da Justiça do Trabalho e a desconstrução do Direito do Trabalho.

Referida Reforma Trabalhista viola o princípio da dignidade da pessoa humana entendido como princípio fundamental da CRFB/1988. Isso pôde ser demonstrado a partir de vários artigos e incisos da CRFB/1988, assim como da própria CLT discutidos anteriormente nesta dissertação. É verdade que a dita Reforma se fez necessária diante do estado em que se encontravam as leis vigentes até então, as quais buscavam certo ordenamento jurídico do mundo do trabalho. Não obstante, embora tenha sido elaborada e promulgada assumindo para si o princípio das leis de mercado, a Lei nº 13.467/2017, golpeia não só os trabalhadores e suas organizações, mas também o próprio empresariado.

Há algo como o princípio da autonomia privada que deve ser respeitado no âmbito do estado democrático de direito. Mas em que consiste tal princípio e em que medida é assumido pelo estado, semcolocar em risco o próprio estado e a própria autonomia privada? Ora, a Reforma de 2017 parece reafirmar a autonomia privada, na medida em que deixa ao empresariado a tarefa de regular e regulamentar o mercado de trabalho.

Se é assim, e se, portanto, há uma autonomia privada, ela impõe a cada empresário, bem como a cada defensor da iniciativa privada, o ato de implicar-se naquilo e responsabilizar-se por aquilo que ele realiza, impõe ou simplesmente acata. Nesse sentido, falar de autonomia privada é radicalmente distinto de livre arbítrio privado. Quer dizer, todo arbítrio é por natureza privado, tanto no sentido individual, quanto no coletivo, o mesmo não acontecendo com a autonomia, cujo caráter de lei lhe confere a universalidade e a necessidade exigida de toda e qualquer lei, no âmbito em que ela se impõe como elemento fundante do ordenamento jurídico dos fenômenos em questão.

Nesse sentido, indaga-se: a quem está o trabalhador hoje subordinado? Por detrás do discurso da autonomia, qual sejam, “eu me gerencio”, “eu sou empreendedor”, “eu faço meu horário”; “eu sou meu patrão”, “eu tenho liberdade”, o trabalhador passa a assumir todos os riscos da atividade empresarial. Trata-se de uma apropriação subjetiva do próprio trabalhador, que parte da racionalidade do capital. Exemplos disso são os trabalhadores autônomos que prestam serviço para aplicativos.

Nessa modalidade de trabalho conhecida como *on-demand economy*, Adrián Todolí Signes e Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade (2017, p. 30) explicam que se trata da economia sob demanda. A partir dessa modalidade de negócio, que se utiliza de tecnologias da Internet implementadas em plataformas virtuais, o trabalhador fica à espera de alguma demanda ou pedido (compra). Para este tipo de trabalho alguns autores utilizam a expressão *peer-to-peereconomy*, que significa *economia de igual para igual*, que implica a relação direta do consumidor de forma direta com o prestador de serviço, caso em que a figura da empresa desaparece (SIGNES, 2017, p. 30).

Em relação a essas modalidades de trabalho referenciadas, podem-se citar as plataformas genéricas e as específicas. Em relação às primeiras, encaixam-se a *Amazon Turk*, *Microtask*, *Clicwork*, *Task Rabbit*, *Fild Agent*, que se destinam a atender solicitação de qualquer tipo de trabalho (CHAVES JÚNIOR, 2017, p. 31). Já em relação às plataformas específicas, a título de exemplo tem-se o *Uber* relacionado ao setor de transporte, a *Sandeman*, voltada ao setor turístico, *Fly Cleaners*, do ramo de lavanderia, a *Myfixpert*, que atua com componentes eletrônicos, a *Chefly*, que presta serviço de cozinheiro a domicílio, a *Helping*, do ramo de limpeza de casa, a *Sharingacademy*, que disponibiliza o serviço de professores particulares, entre outras.

(SIGNES, 2017, p. 31).¹⁵

Nessa modalidade de trabalho, por meio de plataformas virtuais, o trabalhador tem a falsa idéia de ter “liberdade”, “controle” e de “auto-gestão”, quando, na verdade, ele não detém poder de negociação e sequer está inserido em instrumento de proteção do trabalho, como é o caso da negociação coletiva de trabalho, feita por meio das convenções e acordos coletivos. A flexibilidade oferecida por essa nova sistemática de organização de trabalho traz desequilíbrio e precarização na relação de trabalho, pois não há respeito às regras do art. 7º, incisos IV, V, VII, VIII e III da CRFB/1988, que dispõem, respectivamente, sobre a garantia do salário mínimo – para suprir as necessidades mais radicais do trabalhador e de sua família, como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social – e sobre a duração do trabalho não superior a 8 horas diárias e quarenta e quatro semanais.

Essa precarização, no âmbito das atividades dos trabalhadores de aplicativo, por exemplo, já traz seu reflexo a partir do movimento chamado “breque dos apps”¹⁶, a? lógica neoliberal, por meio da criação de tecnologias disruptivas de exploração do trabalho humano. Antônio Gomes de Vasconcelos, Rômulo Santos Valentino e Talita Gonçalves Nunes (2017, p. 92-93) explicam que uma das características do capitalismo é que “ele cria e recria forças produtivas e as relações de produção”. (Karl Marx.) A tecnologia informacional cria uma reestruturação produtiva e novas relações de produção. Nesse sentido, José Eduardo de Resende Chaves Júnior (2017), leciona:

O trabalho contemporâneo vem sofrendo, rapidamente, uma transformação topológica, uma torção, em que já se percebem três tendências bem nítidas: (i) a crise de valor, sobretudo daquele decorrente do trabalho tradicional, como força de transformação (direta ou linear) da natureza material, (ii) os

¹⁵ Em relação à modalidade de trabalho por plataforma, tem-se a figura *crowdsourcing* ou *crowdwork*, que diz respeito à “prestação de um serviço, tradicionalmente realizado por um trabalhador, e descentralizá-lo indefinidamente, e normalmente, envolvendo um grande número de pessoas em forma de chamada ou convocatória” (SIGNES, 2017, p. 31).

¹⁶ Luciana Paula Conforti (2020) no artigo intitulado ‘*Breque dos apps*’, *greve ambiental e o ‘novo normal*’, ponderou: “quando os entregadores adoecem, não são remunerados nos dias em que ficam sem trabalhar, tampouco têm a garantia de retorno às suas atividades, sem contar que os ganhos também diminuíram, apesar do elastecimento da jornada de trabalho, em razão do elevado aumento dos pedidos de cadastramento nas plataformas digitais durante a pandemia. Só uma das empresas afirmou que de março a junho “recebeu 480 mil novos cadastros e não deu conta de absorver todo mundo. O número é mais de três vezes a quantidade de entregadores que estavam habilitados em fevereiro (131 mil), antes da pandemia”. Outra empresa informou que “no mês de abril houve aumento de 128% de trabalhadores cadastrados”. Há relatos da espera de até seis meses na fila”. Trata-se de panorama de precarização trazido pela flexibilização trabalhista.

influxos da nova ciência de redes e a (iii) a desconcentração produtiva, impulsionada pelas “inovações disruptivas (CHAVES JÚNIOR, 2017, p. 101)¹⁷.

Qual seria a relação dessa nova modalidade de trabalho, por meio de plataformas virtuais com a utilização de inovações disruptivas, com a Reforma Trabalhista de 2017? Ela visa exatamente à quebra da solidariedade, dos vínculos, do pertencimento. O trabalhador autônomo, nos cenários apresentados anteriormente, insere-se em uma relação laboral esvaziada de pertencimento, de proteção. Há uma crise de valores que penetra no sistema jurídico e repercute de forma direta na vida dos cidadãos.

Boaventura de Souza Santos (2002) retrata as transformações das relações e do direito laboral, e assevera: “apesar de hoje em dia o trabalho tomar formas muito diferentes, não devemos negligenciar o elo- fundamental existente entre trabalho produtivo e cidadania”. O autor mostra um quadro comparativo das “variáveis padrão do Direito do Trabalho, e elenca dentro da área social, o mercado de trabalho, emprego, a conformação do poder patronal, as condições de trabalho, a formação educacional e a qualidade de emprego, o rendimento, representação, a igualdade, e contrapõe os pontos de tensão. É muito claro que com a Reforma Trabalhista, a ausência de fixação dos salários mínimos transfere os riscos da atividade empresária ao empregador, que fica totalmente vulnerável às variáveis e intempéries do mercado. O neoliberalismo avança a passos largos.

Nesse sentido, Gregório Peces-Barba Martinez (1998), também retrata o avanço do liberalismo, e afirma que “solidariedade e fraternidade não têm lugar em uma sociedade impulsionada pelo lucro. Afastar o Estado da economia é deixar tudo no mínimo”.

Se a Reforma Trabalhista Brasileira afirma a autonomia privada, esta se anula, na medida em que a referida reforma subentende por autonomia algo que, em rigor deve ser entendido como puro e simples arbítrio. Ou seja, como é possível levar a termo o ordenamento jurídico implicado nas relações trabalhistas no Brasil atual, se a Lei nº 13.467/2017 deixa, na prática, a cada empresário a decisão de implantar qualquer contrato, bem como retirar do trabalhador a possibilidade do contraditório,

¹⁷ Sobre o conceito de tecnologia disruptiva, José Eduardo de Resende Chaves Júnior utiliza-se dos trabalhos de Christensen e ensina que: “a tecnologia será considerada disruptiva quando ela desenvolver uma nova forma de solucionar uma demanda do mercado” (CHAVES, JÚNIOR, 2017, p. 101).

em relação ao que estaria em jogo no contrato em questão?

Os juristas Cleber Lúcio de Almeida e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida (2018) fazem uma importante crítica à Reforma Trabalhista:

A Reforma Trabalhista faz parte do processo global de mutação genética do Direito do Trabalho, desvinculando-o da proteção e promoção da dignidade humana e da realização da justiça social, cidadania e democracia e atribuindo-lhe função de instrumento de política econômica, informada pela prevalência dos interesses do capital sobre os do trabalho, com a consequente colonização do humano, social e político pelo econômico e mercantilização do trabalho humano, o que resulta na criação de um verdadeiro Direito do Trabalho de exceção. (ALMEIDA; ALMEIDA, 2017, p. 75).

Essa mutação genética (2017), é um dos métodos de desconstrução do Direito do Trabalho. A dignidade da pessoa humana, centro do ordenamento jurídico no plano nacional e internacional, é colocada à prova, na medida em que os direitos fundamentais do trabalho estão sob risco. A racionalidade introduzida pela Lei nº 13.467/2017 é de retirar a dignidade da pessoa humana do vértice do Estado Democrático de Direito e estabelecer um novo paradigma de Estado no qual os interesses econômicos estão acima do próprio ser humano, mesmo que isso custe a dignidade atuada deste e ainda sua própria existência.

Como salientado neste texto, a dignidade humana é protegida e promovida por meio do acesso aos direitos inerentes ao trabalho humano. A dignidade humana deve ser atuada. Contudo, a Reforma Trabalhista caminha no sentido inverso, na medida em que desprotege o trabalhador frente aos poderes do capital. Vale ainda lembrar que os direitos inerentes ao trabalho humano atuam como verdadeiros contrapoderes frente aos poderes do capital.

Isto significa que, afastar estes contrapoderes é reforçar os poderes do capital e submeter o trabalhador a condições indignas de trabalho e, a indignidade fere a dignidade atuada do trabalhador, pois é por meio das ações que a dignidade atuada pode ser exercida.

As alterações promovidas na Reforma em tela foram justificadas sob o discurso de “modernização”, “criação de empregos” e de “autonomia”. Após três anos de sua implementação, indaga-se: a Reforma Trabalhista reduziu o sofrimento humano? A Reforma Trabalhista promoveu a dignidade da pessoa humana? É de se crer que não.

O paradigma de Estado sob o qual a Reforma Trabalhista se fundou é o neoliberal que, na realidade, não é “neo”, é a política liberal, aquela que se preocupa

com a autonomia individual. Mas, e quanto à autonomia coletiva? Haveria espaço na citada Reforma para a dignidade da pessoa humana, para a cidadania, a democracia e a justiça social?

As respostas a essas perguntas podem ser claramente obtidas nas matrizes da Reforma Trabalhista e das influências políticas que motivaram a sua elaboração. Estas questões são discutidas no capítulo 5 que aborda a injunção de forças para o estabelecimento da Reforma Trabalhista e a repercussão dessas mudanças perante a OIT e o cenário mundial.

5 A DENÚNICA PERANTE A OIT RELATIVA À VIOLAÇÃO DA CONVENÇÃO Nº 98, FRENTE AO ARTIGO 611-A DA CLT E SEU FUNDAMENTO JURÍDICO NEOLIBERAL

No Capítulo anterior foram examinados os efeitos nefastos da Reforma Trabalhista na possibilidade de o direito do trabalho proteger e promover a dignidade humana.

Este capítulo enfrenta esta mesma problemática, mas levando em conta as fontes internacionais do Direito do Trabalho, dentre elas as Convenções da OIT, às quais não se pode deixar de recorrer, por força do arts. 5º, § 2º, e 7º, *caput*, da CRFB/1988.

Neste sentido, uma série de denúncias contra a Reforma Trabalhista foram apresentadas ao Comitê de Conferência sobre a Aplicação de Normas da OIT.¹⁸ Tem-se, assim, as denúncias concernentes à Convenção sobre o Direito de Organização Coletiva, nº 98, de 1949, ratificada pelo Brasil em 1952, que gerou o Caso Individual (CAS) - Discussão: 2019, Publicação: 108ª sessão ILC (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019a).

A Reforma Trabalhista, por meio da Lei nº 13.467/2017, introduziu o art. 611-A da CLT e o inciso VIII, desse art. diz respeito ao teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente. A prevalência do negociado sobre o legislado, por meio dessa lei foi igualmente uma tentativa de precarização dos direitos trabalhistas e de mitigação do princípio da norma mais favorável.

Considerando a perspectiva de que o *negociado sobre o legislado* empodera os trabalhadores em geral e o sindicato em especial, a Reforma introduziu um dispositivo ideológico, porque, quem tem o poder para determinar o conteúdo efetivamente negociado não é senão o patrão ou os sindicatos patronais, os únicos efetivamente ouvidos quando da elaboração da referida Reforma.

O referido dispositivo é ideológico na medida em que não explica, ou mais propriamente, não regula os diversos incisos apresentados como elementos da

¹⁸ Conforme a OIT, o Comitê da Conferência sobre a Aplicação de Normas é um órgão tripartite permanente da Conferência Internacional do Trabalho e um componente essencial do sistema de supervisão da entidade, pois examina a cada ano o relatório publicado pela Comissão de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações. Os relatórios exarados por esse Comitê, através da Comissão da Conferência que em cada caso está questão são submetidos à discussão em plenário e posteriormente publicado na página da Internet no Livro de Atas.

negociação que se sobrepõe à lei. Isso é patente na hipótese do contrato intermitente no qual não há qualquer imposição legal quanto à forma de execução do trabalho; estabelecimento de um número mínimo de chamadas ou solicitações para o trabalhador efetivamente prestar o serviço, de tal forma que é impossível que esse trabalhador consiga planejar sua vida financeira, a fim de atender suas necessidades vitais, como alimentação, moradia, saúde, transporte entre outros direitos sociais previstos no art. 6º da CRFB/1988. Nessa perspectiva, o trabalhador é lesado em qualquer tipo de negociação, nos termos do art. 611-A da CLT.

Interessante notar que este art. foi esboçado nas propostas apresentadas pela CNI, em 2013, mais especificamente as de nº 01 e 16, citadas anteriormente, que retratam o conteúdo do referido art.

O art. 4º da convenção nº 98 da OIT dispõe acerca dos mecanismos de negociação voluntária entre empregadores e organizações de trabalhadores. Assim, ele determina que “devem ser tomadas medidas adequadas às condições nacionais, quando necessário, para encorajar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de mecanismos de negociação voluntária” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1953), no sentido de regulamentar “termos e condições de emprego por meio de acordos coletivos”.

A respeito da promoção da negociação coletiva e da relação entre esta e a lei, o Comitê de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações (CEACR, sigla inglesa) da (OIT) identificou que, no concernente a Lei nº 13.467/2017, o dispositivo do art. 611-A da CLT inseriu um princípio, o

de que as convenções e acordos coletivos prevalecem sobre a legislação, e portanto, é possível, por meio de negociação coletiva, derogar às disposições protetivas da legislação, com o único limite dos direitos constitucionais a que se refere a seção 611-B da CLT. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019a).

Assim, o CEACR (OIT, 2019) pleiteou junto ao Governo, em consulta com os parceiros sociais representativos, a adoção de critérios à revisão dos arts. 611-A e 611-B da CLT, com o intuito de buscar precisão quanto às situações em que as cláusulas derogatórias e a legislação podem ser negociadas coletivamente, assim como estabelecer o alcance dessas cláusulas.

Em relação a essa possibilidade da prevalência do negociado x legislado, perante o CEACR, a Confederação Única dos Trabalhadores (CUT), manifestou-se

nos seguintes termos: “as medidas que possibilitam a redução das condições de trabalho por meio da negociação não promovem a utilização da negociação coletiva”, caso em que “a reforma provocou uma redução significativa do número de convenções e acordos coletivos celebrados.” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019a).

As instituições International Trade Union Confederation (ITUC)¹⁹ Building and Wood Workers International (BWI)²⁰, Education International (EI)²¹, IndustriALL, International Transport Workers 'Federation (ITF)²², União Internacional de Associações de Trabalhadores da Alimentação, Agricultura, Hotelaria, Restaurante, *Catering*, Tabaco e Aliados (IUF)²³, Service Public Internacional (PSI)²⁴ e Federação Sindical Global (UNI Global Union)²⁵ e a Nova Central Sindical De Trabalhadores (NCST)²⁶ denunciaram ao Comitê da OIT “os efeitos prejudiciais decorrentes da possibilidade geral de derrogar por meio de negociação coletiva as disposições protetivas da legislação.” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019a).

¹⁹ ITUC. International Trade Union Confederation. Trata-se de uma Confederação Internacional Sindical, fundada em 01 de novembro de 2006, com escritório na Bélgica.

²⁰ BWI. Building and Wood Workers International. Refere-se à uma Federação sindical global de sindicatos democráticos e de livre comércio na construção, materiais de construção, madeira, silvicultura e indústrias afins, fundada em 09 de novembro de 2005, com sede na Suíça.

²¹ EI. Education International. É a Internacional da Educação, uma Federação sindical global de sindicatos de professores, composta por 401 organizações membros em 172 países e territórios que representam mais de 30 milhões de profissionais da educação, da pré-escola à universidade. Isso a torna a maior federação sindical global setorial do mundo, fundada em 1992, com escritório na Bélgica.

²² ITF. International Transport Workers 'Federation. É uma Federação Internacional de Trabalhadores em Transportes. Consiste em uma federação sindical global democrática de sindicatos de trabalhadores em transporte, fundada em 1896, no Reino Unido.

²³ IUF. União Internacional de Associações de Trabalhadores da Alimentação, Agricultura, Hotelaria, Restaurante, *Catering*, Tabaco e Aliados. União Internacional de Associações de Trabalhadores da Alimentação, Agricultura, Hotelaria, Restaurante, *Catering*, Tabaco e Aliados, foi fundada em 1920, na Suíça.

²⁴ PSI. Public Service International. Refere-se à Federação sindical global que representa 20 milhões de mulheres trabalhadoras e trabalhadores que prestam serviços públicos vitais em 163 países. e. PSI trabalha com o sistema das Nações Unidas e em parceria com o trabalho, a sociedade civil e outras organizações, fundado em 1907, com atuação em 154 países, com sede em Ferney Voltaire, França.

²⁵ UNI Global Union. Trata-se de uma Federação sindical global de habilidades e serviços, reunindo sindicatos nacionais e regionais. A UNI Global Union, com sede em Nyon, Suíça, representa mais de 20 milhões de trabalhadores de mais de 150 países diferentes nos setores de crescimento mais rápido no mundo - habilidades e serviços. Espera-se que um total de 90% dos novos empregos sejam nesses setores na próxima década.

²⁶ NCST. Nova Central Sindical De Trabalhadores. Fundada em dia 28 de junho de 2005, com sede em Brasília e composta por 5 Confederações, 82 federações, 1078 sindicatos e cerca de 10 milhões de trabalhadores em todo país.

O CEACR observou, a partir das considerações feitas pelas organizações sindicais internacionais, que a condição de realização da negociação coletiva em detrimento da lei, nos termos da Reforma Trabalhista, introduzida pela Lei nº 13.467/2017, tem as seguintes implicações:

- (i) mina radicalmente os pilares sobre os quais a máquina de negociação coletiva é estabelecida e constitui um ataque frontal a livre e voluntária negociação coletiva, garantida pela Convenção;
- (ii) cria as condições para uma corrida ao fundo do poço entre os empregadores para a redução dos direitos dos trabalhadores; e
- (iii) tem um efeito dissuasor sobre o exercício da negociação coletiva que se reporta ter resultado numa diminuição de 39 por cento na taxa de cobertura da negociação coletiva no país. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019a).

Neste ponto, faz-se um destaque, às observações feitas pela NCST, sediada em Brasília, que afirmou: “as medidas que possibilitam a redução das condições de trabalho por meio da negociação não favorecem a utilização da negociação coletiva”. Ato contínuo observou ainda que “a reforma provocou uma redução significativa do número de convenções e acordos coletivos celebrados”.

Em sentido contrário às posições supra referenciadas, a Confederação Nacional do Transporte (CNT)²⁷ e a Confederação Nacional da Indústria (CNI)²⁸ afirmaram que os arts. 611-A e 611-B da CLT “oferecem grande liberdade para determinar condições de trabalho que sejam favoráveis a todas as partes por meio de negociação coletiva”.

Estas instituições acreditam e sustentam que as inovações trazidas pela Reforma Trabalhista no que tange ao negociado x legislado, estão de acordo com CRFB/1988, ao dispor acerca da “possibilidade de derrogação de determinados direitos por meio de acordo coletivo, bem como com a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, que enfatiza a *necessidade* de respeitar os acordos celebrados pelos parceiros sociais” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019).

²⁷ Criada em 1954, a Confederação reúne 26 federações e quatro sindicatos nacionais. São 155 mil empresas e 2,2 milhões de empregos gerados. Na composição do Sistema CNT, a instituição também administra o SEST SENAT (Serviço Social do Transporte e Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte) e o ITL (Instituto de Transporte e Logística). (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRANSPORTES, 2020).

²⁸ Coordena um sistema formado por 27 federações de indústria dos estados e do Distrito Federal - às quais estão filiados 1.016 sindicatos patronais. Administra o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), o Serviço Social da Indústria (SESI) e o Instituto Euvaldo Lodi (IEL). Foi criada em 12 de agosto de 1938, com sede em Brasília, por uma iniciativa de quatro federações de indústrias: São Paulo, Minas Gerais, Rio Grande do Sul e Rio de Janeiro. (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2020).

Por fim, a CNT e CNI defendem que os arts. 611-A e 611-B da CLT “estão em conformidade com as Convenções da OIT sobre o assunto, conforme indicado pelo exame do Comitê da Conferência”, e afirmam que não foi encontrado “nenhum fundamento para incompatibilidade com a Convenção.” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019a).

O CEACR da OIT também tomou nota das observações feitas pelo Governo Brasileiro que adotou o mesmo raciocínio da CNT e da CNI. A seguir, apresenta-se a transcrição e o comentário dos pontos declinados pelo Governo Brasileiro em favor da Reforma Trabalhista, no que diz respeito aos arts. 611-A e 611-B da CLT.

- (i) a reforma legislativa de 2017 reforça o papel e o valor da negociação coletiva, aumentando seu escopo material, o que está em plena conformidade com os propósitos das Convenções da OIT sobre este assunto, e particularmente necessário no contexto de trabalho excessivamente detalhado na legislação;
- (ii) a primazia reconhecida das convenções e acordos coletivos sobre a lei reforça a segurança jurídica da negociação coletiva, essencial diante da tradicional ingerência das autoridades judiciárias brasileiras e em resposta a uma demanda histórica do movimento sindical brasileiro; (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019a).

Nos itens i e ii, é possível identificar a idéia neoliberal da desconstrução do Direito do Trabalho, na medida em que eles supervalorizam a autonomia das partes, de modo a criar uma isonomia artificial, ao mesmo tempo em que desautorizam intervenção das autoridades justralhistas na promoção, proteção e tutela da dignidade da pessoa humana. É importante ressaltar que a CRFB/1988 já prevê a autonomia das partes quanto à negociação conforme previsto no art. 7º, inciso VI, referente à irredutibilidade salarial e incisos XIII e XIV, no que diz respeito à limitação da jornada de trabalho.

Em suas razões, o Governo Brasileiro afirma a necessidade da reforma diante da “tradicional ingerência das autoridades judiciárias brasileiras”. Ora, se é assim, pode-se indagar: seria a Reforma uma maneira de institucionalizar no Direito, relações laborais cada vez mais destituídas de direitos? O destinatário da norma participou do processo de construção da reforma? Conforme já explicado no capítulo 2, desta dissertação, no Direito do Trabalho as partes contratantes não estão em posições simétricas. Não há como se presumir a isonomia, como se faz no Direito Civil.

- (iii) a seção 611-A da CLT não exige, em nenhum caso, que os sindicatos concluam acordos que excluam as disposições legais de proteção,

podendo os parceiros sociais optar por continuar a ser regidos por essas disposições legais, quando isso for do interesse das partes;
 (iv) a reforma também garante a proteção de 30 direitos previstos no artigo 611-B da CLT, que não podem ser anulados por negociação coletiva;
 (v) nenhuma das 30 ações judiciais iniciadas em nível nacional contra a Lei nº 13.467 foram relacionadas a negociações coletivas; (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019a).

Em relação aos itens III, IV e V, os enunciados “a reforma também garante a proteção de 30 direitos previstos no art. 611-B da CLT, que não podem ser anulados por negociação coletiva” é no mínimo controvertida, na medida em que normas de ordem pública asseguradas por lei são flexibilizadas por via de negociação.

(vi) uma situação em que a negociação coletiva só poderia levar a benefícios adicionais para os trabalhadores desencorajaria os empregadores de participar de tal negociação;
 (vii) após uma redução de 13,1 por cento em 2018, o número de convenções e acordos coletivos começou a aumentar nos primeiros quatro meses de 2019 para se aproximar dos níveis anteriores à reforma; e
 (viii) conforme apurado por estudo detalhado realizado pela Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE), os acordos negociados são favoráveis aos trabalhadores e abrangem mais áreas do que antes, o que mostra que o alegado efeito dissuasivo da seção 611-A sobre a negociação coletiva tem não ocorreu; e
 (ix) a forma como a legislação trabalhista foi bem acolhida pelo Banco Mundial, pela Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico e pelo Fundo Monetário Internacional. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019a).

No concernente aos itens VI, VII, VIII, IX defendidos pelo Governo Brasileiro, a afirmação de que o número de acordos coletivos “começou a aumentar” é genérica e não há bases científicas que sustentam tal alegação.

O Comitê da OIT, a esse respeito, enfatizou que o art. 4º da Convenção “exige a promoção da negociação coletiva livre e voluntária”. Assim, o Comitê enfatizou que:

(i) as autoridades públicas podem estabelecer mecanismos para discussão e troca de opiniões para incentivar as partes na negociação coletiva para levar voluntariamente em consideração as considerações relativas à política econômica e social do Governo e à proteção do interesse público; e
 (ii) as restrições à negociação coletiva em matéria econômica só devem ser possíveis em circunstâncias excepcionais, ou seja, em caso de dificuldades graves e insuperáveis na preservação dos empregos e na continuidade das empresas e instituições. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019a).

Destarte, em razão da ausência de resposta do Governo Brasileiro sobre esta questão, e considerando que a reforma trabalhista de 2017 não retirou a seção do

art. 611-A e 611-B da CLT, a Comissão da OIT solicitou, reiteradamente, que o Governo adote “as medidas necessárias para alterar o legislação”, bem como fornece informações em seu próximo relatório sobre as medidas adotadas a esse respeito.

Na contramão do discurso adotado pelo Governo Brasileiro, consoante à CNI e a CNT, a quantidade de ações de inconstitucionalidades que tramitam no STF, acerca da Lei nº 13.467.2017, são expressivas. A Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR), da Universidade de Campinas (UNICAMP) realizou um importante estudo sobre essas ações. Nesse sentido, é válido o registro da existência dessas ações, com a devida indicação do número do processo e do tema a que se relaciona:

- Nº: 1 Processo:** ADI 5766 **Tema:** Acesso à justiça. **Relator:** Min. Barroso
Status: Julgamento iniciado. Interrompido por pedido de vista.
- Nº: 2 Processo:** ADI 5794 **Tema:** Contribuição Sindical **Relator:** Min. Fachin
Status: Julgamento concluído: improcedência.
- Nº: 3 Processo:** ADI 5806 **Tema:** Contribuição Sindical **Relator:** Min. Fachin
Status: Julgamento concluído: improcedência.
- Nº: 4 Processo:** ADI 5810 **Tema:** Contribuição Sindical **Relator:** Min. Fachin
Status: Julgamento concluído: improcedência.
- Nº: 5 Processo:** ADI 5811 **Tema:** Contribuição Sindical **Relator:** Min. Fachin
Status: Julgamento concluído: improcedência.
- Nº: 6 Processo:** ADI 5813 **Tema:** Contribuição Sindical **Relator:** Min. Fachin
Status: Julgamento concluído: improcedência.
- Nº: 7 Processo:** ADI 5815 **Tema:** Contribuição Sindical **Relator:** Min. Fachin
Status: Julgamento concluído: improcedência.
- Nº: 8 Processo:** ADI 5850 **Tema:** Contribuição Sindical **Relator:** Min. Fachin
Status: Julgamento concluído: improcedência.
- Nº: 9 Processo:** ADI 5859 **Tema:** Contribuição Sindical **Relator:** Min. Fachin
Status: Julgamento concluído: improcedência.
- Nº: 10 Processo:** ADI 5865 **Tema:** Contribuição Sindical **Relator:** Min. Fachin
Status: Julgamento concluído: improcedência.
- Nº: 11 Processo:** ADI 5885 **Tema:** Contribuição Sindical **Relator:** Min. Fachin
Status: Julgamento concluído: improcedência.
- Nº: 12 Processo:** ADI 5887 **Tema:** Contribuição Sindical **Relator:** Min. Fachin
Status: Julgamento concluído: improcedência.
- Nº: 13 Processo:** ADI 5888 **Tema:** Contribuição Sindical **Relator:** Min. Fachin
Status: Julgamento concluído: improcedência.
- Nº: 14 Processo:** ADI 5892 **Tema:** Contribuição Sindical **Relator:** Min. Fachin
Status: Julgamento concluído: improcedência.
- Nº: 15 Processo:** ADI 5900 **Tema:** Contribuição Sindical **Relator:** Min. Fachin
Status: Julgamento concluído: improcedência.
- Nº: 16 Processo:** ADI 5912 **Tema:** Contribuição Sindical **Relator:** Min. Fachin
Status: Julgamento concluído: improcedência.
- Nº: 17 Processo:** ADI 5913 **Tema:** Contribuição Sindical **Relator:** Min. Fachin
Status: Julgamento concluído: improcedência.
- Nº: 18 Processo:** ADI 5923 **Tema:** Contribuição Sindical **Relator:** Min. Fachin
Status: Julgamento concluído: improcedência.
- Nº: 19 Processo:** ADI 5945 **Tema:** Contribuição Sindical **Relator:** Min. Fachin
Status: Julgamento concluído: improcedência.
- Nº: 20 Processo:** ADC 55 **Tema:** Contribuição Sindical **Relator:** Min. Fachin
Status: Julgamento concluído: improcedência.
- Nº: 21 Processo:** ADI 5867 **Tema:** Correção do Depósito Recursal **Relator:**

Min. Gilmar Mendes **Status:** Pendente.
Nº: 22 Processo: ADI 5870 **Tema:** Indenização por Dano Moral – Tarifação
Relator: Min. Gilmar Mendes **Status:** Pendente.
Nº: 21 Processo: ADI 6050 **Tema:** Indenização por Dano Moral – Tarifação
Relator: Min. Gilmar Mendes **Status:** Pendente.
Nº: 22 Processo: ADI 6069 **Tema:** Indenização por Dano Moral – Tarifação
Relator: Min. Gilmar Mendes **Status:** Pendente.
Nº: 23 Processo: ADI 5950 **Tema:** Trabalho Intermitente (incluindo ainda temas como jornada 12x36, banco de horas e possibilidade de dispensa coletiva sem prévia negociação sindical – 5950) **Relator:** Min. Fachin **Status:** Pendente.
Nº: 24 Processo: ADI 5826 **Tema:** Trabalho Intermitente (incluindo ainda temas como jornada 12x36, banco de horas e possibilidade de dispensa coletiva sem prévia negociação sindical – 5950) **Relator:** Min. Fachin **Status:** Pendente.
Nº: 25 Processo: ADI 5829 **Tema:** Trabalho Intermitente (incluindo ainda temas como jornada 12x36, banco de horas e possibilidade de dispensa coletiva sem prévia negociação sindical – 5950) **Relator:** Fachin **Status:** Pendente.
Nº: 26 Processo: ADI 5806 **Tema:** Trabalho Intermitente (incluindo ainda temas como jornada 12x36, banco de horas e possibilidade de dispensa coletiva sem prévia negociação sindical – 5950) **Relator:** Fachin **Status:** Pendente.
Nº: 27 Processo: ADI 5938 **Tema:** Trabalho insalubre para gestantes e lactantes) **Relator:** Min. Alexandre de Moraes **Status:** Pendente.
Nº: 28 Processo: ADI 5994 **Tema:** Jornada 12 x 36 **Relator:** Min. Marco Aurélio **Status:** Pendente.
Nº: 30 Processo: ADC 58 **Tema:** Índices de Atualização dos Débitos e Depósitos Trabalhistas **Relator:** Min. Gilmar Mendes **Status:** Pendente.
Nº: 31 Processo: ADC 59 **Tema:** Índices de Atualização dos Débitos e Depósitos Trabalhistas **Relator:** Min. Gilmar Mendes **Status:** Pendente.
Nº: 32 Processo: ADI 6002 **Tema:** Valor da Causa **Relator:** Min. Lewandowski **Status:** Pendente. (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019, grifo nosso).

O *status* das ações referenciadas anteriormente, permite verificar que a maioria das ações foram julgadas improcedentes, o que demonstra a prevalência das políticas neoliberais do Poder Judiciário. Isso porque, se a própria OIT determinou ao Governo Brasileiro a realização de alterações na Lei nº 13.467/2017, pelo risco que ela apresenta à negociação coletiva, como pode o controle de constitucionalidade do Poder Judiciário Brasileiro legitimar e validar uma Lei que contraria todo o sistema jurídico de normas no âmbito nacional e internacional?

Para responder a essa indagação, faz-se necessário entender o contexto histórico da construção da racionalidade política da Lei nº 13.467/2017, caso em que é imperioso identificar o paradigma de Estado que se assenta na intencionalidade da referida Reforma Laboral.

Renata Queiroz Dutra (2019, p. 155) leciona que a Reforma Trabalhista, implementada pela Lei nº 13.467/2017, “instituiu um profundo processo de transformação da regulação das relações de trabalho, no que toca à normatividade regente dos contratos e das negociações coletivas”. Isso implicou um ataque e uma obstrução à dignidade da pessoa humana, mais precisamente da dignidade atuada.

Não obstante, a fiscalização realizada pela OIT sob a Lei nº 13.467/2017, e as ações de controle de constitucionalidade que tramitam no STF, conforme já exposto e transcrito, o Governo Brasileiro e outras instituições defendem abertamente as políticas neoliberais com o único objetivo de atender a interesses daqueles que detêm o poder econômico e político.

No *caput* do art. 611- A, objeto de denúncia na OIT, há uma tentativa de reprivatização do Direito do Trabalho, por um sincretismo positivista e inclusivista, na ideia de uma positivação das escolhas individuais para que se tornem escolhas públicas, criando-se um padrão normativo neoliberal inafastável, pressupondo uma igualdade formal entre empregado e empregador de mesmas matrizes políticas e econômicas. Com isso, prevalece o utilitarismo econômico sem a pretensão de construir razões universalizáveis e aplicáveis a qualquer situação concreta, tampouco pode servir como elemento justificador de determinadas escolhas normativas em um Estado Democrático. Nesse sentido, a dignidade da pessoa humana pode ser concebida de acordo com as preferências de quem detém o poder político-econômico de seu tempo.

A prática de uma racionalidade utilitarista se apresenta de forma atraente no direito, porquanto reproduz algo extremamente cativante ao senso comum, estabelecendo um raciocínio custo/benefício de momento. Quando direitos fundamentais se misturam a conceitos utilitaristas econômicos, tudo que se encontra é mais opressão, desigualdade, injustiça e menos democracia, pois, a partir de uma ilusão, clama-se por liberdade, quando em contrapartida, aumenta-se a servidão. Nesse sentido, a conquista de uma sociedade democrática se faz por uma normatividade legítima (sistema jurídico) e não por uma lógica de desejos ou preferências da maioria, como explica Álvaro Riccardo de Souza Cruz (2015), a seguir.

Logo, a busca pela legitimidade do direito tem que passar, necessariamente, pela proteção das minorias e pelo resguardo dos direitos fundamentais como trunfo de nossa condição de seres que são únicos no mundo. Assim, caso se queira a realização de um Estado Democrático, este está longe de poder ser concebido pela ditadura da maioria, pois a pluralidade de concepções de vida boa, de felicidade, enseja o respeito à diversidade e à diferença, e não exclusivamente ao bem-estar de uma maioria. (CRUZ, 2015, p. 55).

Dessa forma, tem-se que o discurso constitucional é uma conquista teórica da lei que se pressupõe democrática e é fonte objetiva de conteúdos jurídicos de

vinculação originária do intérprete (interpretação conforme a Constituição), o que torna o princípio da reserva legal nas democracias ativas, o eixo fundamental da previsibilidade das decisões (FANTINI, 2020, p. 95)²⁹.

Corroborando esse entendimento Virgília Gomes Fantini (2020), em sua tese de doutorado:

De sorte que o princípio constitucional da reserva legal erigiu-se pressuposto lógico infungível, não passível de permuta ou inobservância no paradigma de Estado Democrático de Direito, tendo em vista a sua condição como prescritiva de existência, legalidade e legitimidade estatal. (FANTINI, 2020, p. 95).

A conceituação dos direitos fundamentais parte de uma “evolução histórica” na qual os direitos humanos do indivíduo pressupõem-se anteriores ao Estado, a liberdade e a igualdade dos indivíduos são condições legitimadoras da origem do Estado, e os direitos à liberdade e à igualdade vinculam e limitam o exercício do poder do Estado (mormente aos direitos fundamentais negativos e positivos). Por outro lado, os direitos fundamentais são direitos do indivíduo e, por via da auto-vinculação, produz-se um compromisso do exercício do poder do Estado sobre os direitos fundamentais que cabem ao indivíduo não apenas como ser humano, mas enquanto membro do Estado, direitos que não são anteriores ao Estado, mas que também são outorgados pelo Estado, como a liberdade e a propriedade.

A legitimidade e validade do sistema normativo decorrem da estrutura constitucional garantidora da intangibilidade e atuação efetiva da cidadania. Nesse sentido Virgília Gomes Fantini (2020) instrui:

O Estado é instituído pela matriz constitucional e não instituidor desta, ou seja, o fundamento de existência do Estado Democrático é a Constituição; com isso, trata-se de uma precedência teórico instituinte em relação ao estado e sobrepõe a este a então intangibilidade dos direitos fundamentais do cidadão como previsto no art. 60 §4º, inciso IV da CF/88. (FANTINI, 2020, p. 22).

O estabelecido pelo dispositivo do art. 611-A da CLT promove uma perniciosa flexibilização de direitos trabalhistas inderrogáveis à condição humana, por meio de

²⁹ Tese de Doutorado da Prof. Dra. Virgília Gomes Fantini, apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade Mineira de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, intitulada: *O primado processual e primazia constitucional: uma questão de paradigma de Estado*. Essa tese foi apresentada em 12.07.2020, a qual a autora dessa dissertação participou como ouvinte.

um discurso solipsista da lei. Neste passo, é importante destacar o ensinamento do linguista Edward Lopes (1978):

Aquele que manipula os sentidos do discurso transforma-se no árbitro todopoderoso da comunidade para a qual define o que venha a ser valor e antivalor; é ele quem assinala os objetivos a serem perseguidos pelo grupo, dita as regras de comportamento que hão de dirigir a ação singular dos indivíduos na tentativa de realização de seus valores, pune e recompensa. Pois como os mitos de sempre demonstraram, só o que sabe quer, só o que sabe pode, só o que sabe faz. (LOPES, 1978, p. 4).

Isso implica dizer que aquele que faz o discurso imprime o significado dele. No caso da Reforma Trabalhista, o discurso se fundou na “modernização das leis trabalhistas” e na “autonomia da vontade”. O discurso dos idealizadores da Reforma Trabalhista, conforme explicado neste capítulo e no 3 dessa dissertação, definem o novo valor do trabalho e também criam seu antivalor. A racionalidade da Lei nº 13.467/2017 subtrai a dignidade da pessoa humana do centro da relação laboral e coloca o valor de mercado como um fim a ser perseguido. Na forma como foram propostas na Reforma Trabalhista, as convenções ou os acordos coletivos não deixam de ser uma forma de manipulação de sentidos engendrada pelos interesses dos detentores de poder, e são instrumentos de alienação do sujeito através do discurso do Outro, esse, entendido como autoridade e preeminência do lugar de onde fala.

Essa interpretação extrassistêmica da lei constitucional ocorre, porque sempre prevaleceu a histórica luta da minoria contra a maioria, esta última por meio de suas ideologias; nada mais disputam do que as formas perversas de dominação do povo, em nome do bem estar geral daquela maioria.

A realidade sempre foi hostil ao trabalhador e não é demasiada a analogia ao *homo sacer* (“homem sagrado”, a ser julgado pelos deuses) do filósofo italiano Giorgio Agamben (2010), ou seja, cidadãos livres que pagam sua participação na vida pública com uma incondicional sujeição a um poder de morte, por meio da execução da sua matabilidade e insacrificabilidade. Em outras palavras, segundo esse autor:

Soberana é a esfera na qual se pode matar sem cometer homicídio e sem celebrar um sacrifício, e sacra, isto é, matável e insacrificável, é a vida que foi capturada nesta esfera. Sacra, isto é, matável, porém insacrificável, é originariamente a vida no bando soberano. (AGAMBEN, 2010, p. 110).

Os direitos do trabalhador podem ser sacrificados o tempo todo em favor dos interesses de grupos políticos econômicos, sem que a sua vida “sacra” seja ceifada.

O trabalhador “*sacer*” é eternamente condenado ao mínimo existencial decorrentes de seu direitos meramente humanos.

O presente estudo ressalta a influência da política neoliberalista na construção do processo legislativo, principalmente no âmbito do Direito do Trabalho. É notório que a Reforma Trabalhista fundou seu discurso jurídico na concretização dos interesses econômicos de uma casta empresarial brasileira. A falácia argumentativa de preservação de direitos do trabalhador dependente do desenvolvimento econômico industrial favoreceu nada mais do que a exploração e sujeição de direitos fundamentais humanistas ao bel prazer de quem detém o poder do discurso e da decisão³⁰.

Como ensinam Cleber Lúcio de Almeida e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida (2020, p. 35) o neoliberalismo possui poder normativo e no seu exercício cria: “a sociedade liberal” que se consubstancia em uma “sociedade transformada em vasto mercado o qual todos concorrem entre si e se chega ao ponto de preferir a sobrevivência da empresa à das pessoas que a ela prestam serviços”. É o Estado Neoliberal, que consiste em um “Estado Máximo”, no tocante às “condições necessárias para a manutenção e o desenvolvimento do modo capitalista de produção e acumulação” ao passo que também é um “Estado Mínimo”, em relação “à sua atuação protetiva do ser humano, o que implica minimalismo em relação ao estabelecimento de limites e vínculos para os poderes do capital”.

Disso se depreende que a Reforma Trabalhista, trazida pela Lei nº 13.467/2017, não só alterou substancialmente e revogou importantes instrumentos de proteção ao trabalhador insculpidos na CLT e na CRFB/1988, bem como violou inúmeros tratados e convenções internacionais, mas também justificou uma nova política e uma nova forma de exploração do trabalhador brasileiro. Quer dizer, instaurou uma nova ordem político-econômica, através da qual, apesar de que, segundo a letra, possa mostrar-se favorável ao trabalhador, o espírito, de veras, é completamente prejudicial ao obreiro.

A proteção ao trabalho humano é assegurada pela CRFB/1988 – por meio dos arts. 1º, III, a IV; art. 3º, I a III; art. 170 e art. 193 –, assim como garantida pelo

³⁰ Para o fundador do Liberalismo clássico inglês, John Locke (1632-1704), a aceitação e o consentimento da lei imposta pelo pacto civilizatório faz o indivíduo livre. Uma vez livre, não há transferência dos direitos individuais ao Estado, mas apenas uma cessão desses direitos conquistados pelo estado de natureza ao soberano para que o Estado, detentor do monopólio legítimo da força, preserve e garanta a aplicação desses direitos (LOCKE, 2002, p. 98-101).

Sistema Internacional de Direitos Humanos, conforme demonstrado no capítulo 2 e capítulo 3 desta dissertação. Por essas razões, a Reforma Trabalhista, ao desconstruir o Direito do Trabalho, se revela inconstitucional, sendo exemplos disso as ações diretas de inconstitucionalidades no STF.

A Reforma Trabalhista afronta e fere todo o arcabouço de proteção dos direitos sociais e principalmente, desloca a dignidade da pessoa humana e insere, no centro do sistema normativo, a idéia do trabalho como mercadoria, retomando as bases clássicas do Direito Civil, no que diz respeito à autonomia do sujeito. Porém, o Direito do Trabalho tem em sua gênese a autonomia coletiva, que parte da solidariedade e da promoção, proteção e tutela da dignidade da pessoa humana.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa visou a examinar em que medida a Reforma Trabalhista, em especial a Lei nº 13.467/2017, afeta a possibilidade de o Direito do Trabalho promover e proteger a dignidade humana dos trabalhadores.

Para tanto, foi definido o conceito de dignidade humana, sendo afirmado, neste sentido, que a dignidade atuada do trabalhador pode sofrer violações no que diz respeito à inobservância dos seus direitos, visto que é por meio deles que o trabalhador pode ter e usufruir de uma vida digna. À luz deste conceito, concluiu-se que a dignidade humana é respeitada quando são auferidos e respeitados os direitos que lhe são inerentes.

Em um segundo momento, analisou-se a relação entre Direito do Trabalho e dignidade humana, tendo sido constatado que este ramo do Direito tem por finalidade fundamental promover e proteger a dignidade humana dos trabalhadores.

Estabelecidas estas premissas conceituais, discutiu-se em que medida a Reforma Trabalhista afetou a possibilidade de o Direito do Trabalho cumprir sua finalidade essencial. O que se concluiu foi que a Reforma Trabalhista prejudicava seriamente a possibilidade de o Direito do Trabalho promover e proteger a dignidade humana dos trabalhadores. A razão disso é que a Reforma Trabalhista retira direitos antes assegurados aos trabalhadores, dificulta seu acesso à justiça e a sua atuação coletiva.

Neste sentido, apurou-se e constatou-se que os dispositivos do art. 8º, dos arts. 59-A, 59-B; do art. 62, III, do art. 71, § 4º, do art. 223-A; do art. 394-A, do art. 442-B, do art. 473, § 3º, do art. 507-B, do art. 510-A da e do 611-A, todos da CLT., violam a dignidade atuada do trabalhador, na medida em que eles, respectivamente, promovem:

- a) a re-regulação do Direito do Trabalho, com a instituição de normas do Direito Civil no âmbito das relações laborais;
- b) a flexibilização da jornada de trabalho com violação às normas de segurança e saúde em desrespeito à Constituição Federal e às normas internacionais, no que diz respeito à autorização para o empregado e empregador pactuarem a jornada 12 x 36 (doze por trinta e seis), por meio de acordo individual escrito;
- c) a flexibilização da jornada, no concernente à realização de horas extras, além

- da jornada prorrogada pelo sistema de compensação, inclusive em se tratando de banco de horas; a flexibilização da jornada em relação ao teletrabalho que não possui limitação de jornada; violação ao direito de descanso do trabalhador, uma vez que caracterizou a contraprestação quitada pelo trabalho no período do intervalo intrajornada como verba indenizatória e não salarial;
- d) a intenção de afastar a aplicação da Constituição e dos tratados sobre direitos humanos do horizonte de sentido da reparação de danos, com a implementação da tarifação dos danos extrapatrimoniais;
 - e) a autorização para a gestante e lactante atuarem em atividades insalubres, sem qualquer preocupação com a saúde dessas trabalhadoras, à maternidade e à família;
 - f) a afastabilidade do contrato de emprego, ou seja, do reconhecimento de vínculo empregatício, mesmo que o trabalhador autônomo trabalhe de forma exclusiva e contínua;
 - g) a possibilidade de contratação pelo contrato intermitente, sem qualquer regulamentação quanto à jornada, ao salário e à forma de execução da prestação de serviço;
 - h) a quitação de pagamento das verbas trabalhistas, a fim de impossibilitar o acesso do empregado ao Judiciário;
 - i) a possibilidade de forma atípica de representação dos trabalhadores quanto à negociação coletiva, com o enfraquecimento dos sindicatos;
 - j) a prevalência do negociado x legislado ao arripio da Constituição, da CLT e dos instrumentos internacionais do Sistema dos DIDH.

Esta pesquisa mostrou em que medida a Reforma Trabalhista prevista na Lei nº 13.467/2017 afeta a promoção e a proteção da dignidade humana, isso, de modo a demonstrar que tal Reforma Trabalhista retira direitos antes assegurados aos trabalhadores, dificulta seu acesso à justiça e sua ação coletiva, caso em que a Lei nº 13.467/2017 flexibiliza o Direito do Trabalho e, assim, elimina e restringe direitos garantidos por lei.

Nesse sentido, a pesquisa apontou, não apenas algumas das alterações substanciais promovidas pela Reforma Trabalhista, mas, também a revogação de importantes instrumentos de proteção ao trabalhador insculpidos na CLT e na CRFB/1988. Confirmou-se, portanto, que a Reforma Trabalhista se consistia em uma

flexibilização inconstitucional e não civilizatória de medidas de proteção à saúde e a segurança do trabalhador, com violação, entre outros, ao inciso XXII, do art. 7º da Constituição e à Convenção 155 da OIT.

Dentre os direitos revogados ou flexibilizados estão aqueles amplamente reconhecidos nos tratados e convenções internacionais como garantidores do princípio da dignidade da pessoa humana. Disso resulta que a Reforma Trabalhista viola especialmente o referido princípio, que, como tal, é insculpido na Constituição da República, como um direito fundamental, o que implica a própria inconstitucionalidade da Lei nº 13.467/2017.

Essa inconstitucionalidade se impõe como tal, na medida em que, conforme se definiu no primeiro capítulo deste trabalho, a Lei nº 13.467/2017 atinge de modo cabal a dignidade atuada do trabalhador. No capítulo seguinte constatou-se a violação dessa dignidade a partir da análise dos dispositivos da Lei nº 13.467/2017.

Em vista disso, no terceiro capítulo, a presente dissertação apresentou a desconstrução do Direito do Trabalho como mecanismo pelo qual a Reforma ataca de forma direta a dignidade atuada, esta, entendida como parâmetro para a verificação da realização ou da não da dignidade humana, no mundo do trabalho. Para isso, apresentaram-se exemplos da verificação da realização e da não realização da dignidade humana no mundo do trabalho e apontaram-se alguns exemplos de violações aos direitos fundamentais do trabalhador, bem como de violações à sua dignidade atuada.

Como confirmação do exposto anteriormente, esta dissertação apresentou, em seu último capítulo, algumas das denúncias mais importantes envolvendo a Lei nº 13.467/2017 no âmbito da OIT, feitas por entidades sindicais de várias partes do mundo. Essas denúncias estão relacionadas com a violação à convenção nº 98 da OIT, que diz respeito ao direito de sindicalização e à negociação coletiva, fato já denunciado em documento enviado pela CNI ao Governo Brasileiro em 2013, o que demonstra as influências político-econômicas do mundo do capital sobre a Reforma Trabalhista.

Para a demonstração do exposto até este ponto, esta pesquisa elegeu as seguintes categorias de trabalho e as sintetiza, a seguir:

a) A re-regulação do Direito do Trabalho sob o paradigma do Direito do Civil.

A Lei nº 13.467/2017 altera o sistema normativo do Direito do Trabalho, com a fixação de um novo paradigma jurídico voltado para a autonomia do indivíduo, sem qualquer preocupação com a autonomia coletiva. Isso ocorre a partir da implementação de normas que tentam negar a existência de vínculo empregatício, bem como a partir de dispositivos que enfraquecem a atuação dos sindicatos, afetando, assim, a promoção e proteção da dignidade humana, que redundam na desconstrução do Direito do Trabalho.

b) A Flexibilização da Jornada de Trabalho.

O direito à duração razoável da jornada de trabalho foi violado em inúmeros dispositivos da Lei nº 13.467/2017, conforme demonstrado nesta pesquisa. Violado este direito, restam desrespeitadas as condições mínimas necessárias para a promoção e proteção da dignidade humana e prossegue-se para a desconstrução do Direito do Trabalho.

c) A Prevalência do negociado x legislado: retirada de Direitos e Enfraquecimento dos Sindicatos.

Trata-se de realocar para o âmbito privado normas trabalhistas de ordem pública, inderrogáveis e irrenunciáveis. Neste caso, há também uma re-regulação das normas laborais em um contexto de flexibilização na Reforma Trabalhista brasileira, em expressa violação à Constituição Federal, à CLT e aos tratados e convenções internacionais, conforme demonstrado, e que resulta na violação da dignidade humana do trabalhador e, novamente, na desconstrução do Direito do Trabalho.

d) A Negativa de Acesso à Justiça e Enfraquecimento dos Sindicatos.

A Lei nº 13.467/2017 retira do trabalhador seu direito de ação, previsto no art. 5º, XXXV da CR/88 em vários de seus dispositivos, conforme demonstrado neste texto, ao criar mecanismos que dificultam seu acesso à justiça e promovem formas atípicas de representação dos trabalhadores. Desse modo, consta-se que a Lei em comento cria obstáculos para o acesso à justiça e, a partir disso, enfraquece o papel

da Justiça do Trabalho na promoção e proteção da dignidade da pessoa humana. Destarte, a referida Lei atenta contra à própria Justiça do Trabalho.

e) A Duvidosa Constitucionalidade da Reforma.

A Reforma Trabalhista é arbitrária, desproporcional e apresenta diversas irracionalidades, pois afronta a própria Constituição. Exemplo disto é o direito de ação, que, no caso da quitação anual, foi tolhido com o objetivo de coisificar as relações de trabalho e retirar a subjetividade e autonomia do trabalhador.

No STF tramitam aproximadamente trinta ações relativas ao controle de constitucionalidade. Destas ações, 18 (dezoito) são relativas à contribuição sindical; 4 (quatro) dizem respeito a contrato de trabalho intermitente; 3 (três) sobre a tarifação do dano moral; 2 (duas) acerca de índice de atualização dos débitos e depósitos trabalhistas e as demais sobre assuntos diversos como jornada 12x 36; valor da causa; depósito recursal e acesso à justiça, entre outros tópicos pertinentes. Ademais, a OIT investiga o Governo Brasileiro no que diz respeito à Reforma e à sua violação ao direito de sindicalização de negociação coletiva previsto na Convenção nº 98, em razão do dispositivo do art. 611-A que diz respeito à prevalência do negociado x legislado.

A constitucionalidade da reforma é questionada em diversos tópicos e itens, em razão das afrontas literais à Constituição Federal e aos dispositivos internacionais, como os da Organização Internacional do Trabalho.

Assim, as evidências detectadas e discutidas nesta pesquisa apontam para a inconstitucionalidade da Reforma Trabalhista brasileira, prevista na Lei nº 13.467/2017.

f) O Trabalho como mercadoria: racionalidade neoliberal

O Direito do Trabalho tem por finalidade criar as condições necessárias para uma vida conforme a dignidade humana. Assim, visando a atingir sua finalidade, reconhece aos trabalhadores uma série de direitos individuais e coletivos, de tal modo que se impõe a tarefa de assegurar o acesso do trabalhador ao Judiciário, impedindo, pois, que se abra uma situação de desumanização das relações trabalhistas. A proteção e a promoção da dignidade humana daqueles que trabalham constitui a finalidade fundamental do Direito do Trabalho.

A Reforma Trabalhista se orienta por uma racionalidade mercadológica, na medida em que reduz, restringe e revoga direitos e altera o valor social do trabalho para um valor meramente econômico, atacando, assim, a dignidade da pessoa humana. Com a retirada de direitos trabalhistas pela Reforma, o valor social do trabalho passa a ser tratado e interpretado como valor econômico. Portanto, a intenção clara, como constatou este trabalho, foi de desconstruir o Direito do Trabalho e toda a base de direitos sociais construída ao longo de anos e anos.

As categorias supra referenciadas foram detectadas mediante leitura crítico-dialética da Lei nº 13.467/2017, sob a égide do princípio da dignidade da pessoa humana e de sua realização na perspectiva do direito material do trabalho.

Confrontaram-se, ainda, os principais artigos flexibilizados, excluídos ou introduzidos pela referida lei, no tocante à promoção, proteção e tutela da dignidade da pessoa humana, com os parágrafos pertinentes da CLT, da Constituição Brasileira e com alguns dispositivos de convenções e tratados internacionais que versam sobre o princípio da dignidade da pessoa humana.

A partir desta pesquisa, foi possível averiguar que a dignidade fundamental do trabalhador, como a de todos os seres humanos, é inviolável. Todavia, sua dignidade atuada pode sofrer violações, como constatado, porque, por meio de suas ações o indivíduo pode perder sua dignidade atuada.

Entendido como conceito funcional próprio do Direito, a noção de dignidade atuada foi ampliada nesta pesquisa, de modo a aplicar-se igualmente ao Direito do Trabalho. Nesse sentido, foi utilizado como exemplo o art. 482 da CLT, que trata das hipóteses de rescisão do contrato de trabalho por motivação do Empregador. Assim como no âmbito do Direito da Bioética, a dignidade atuada da pessoa pode ser violada a partir da decisão pela eutanásia ou pela negativa dela. No Direito do Trabalho, a conduta do Empregador pode eliminar a dignidade atuada do trabalhador, na medida em que, este, ao ver seu direito violado ou negado, perde sua condição de sujeito de direitos e de aceder aos seus direitos fundamentais.

Em síntese, a Reforma Trabalhista de 2017 foi utilizada como objeto de análise, a partir de um recorte de seus dispositivos. Tal análise possibilitou deslindar que a dignidade atuada, no âmbito do Direito do Trabalho, sofreu um grande golpe com a retirada de direitos e flexibilização da norma trabalhista, o que resultou em o trabalhador perder os meios para aceder à dignidade material, ou seja, o acesso aos bens materiais e imateriais indispensáveis à efetivação de sua dignidade atuada.

Por todos esses motivos, e porquanto seu conteúdo amplia o conceito funcional de dignidade atuada no âmbito do Direito do Trabalho, este texto se reveste de certo ineditismo. Esta é a razão pela qual, a referida ampliação do texto se impõe como uma contribuição valiosa para o mundo jurídico em geral, e, em especial para o Direito do Trabalho.

Inegavelmente, há inúmeras obras jurídicas que discutem a Reforma Trabalhista prevista pela Lei nº 13.467/2017, e cada uma delas traz uma inestimável contribuição para esse novo sistema jurídico que se apresenta. Essas publicações sobre o tema reforçam, cada vez mais, a necessidade de estudos contínuos a respeito das implicações e consequências dessa Reforma Laboral, não apenas no âmbito jurídico, mas também para o ser humano.

Em razão disso, a presente pesquisa reconhece que toda e qualquer pesquisa científica, em geral, e ela própria, em especial, deve operar como um instrumento orientado para a redução do sofrimento humano. Isso vale, sobretudo, para pesquisas no âmbito do Direito do Trabalho.

REFERÊNCIAS

- ABRAMOVICH, Víctor; COURTIS, Christian. Los anillos de la serpiente: transformaciones del derecho entre el trabajo y el consumo. **Judges for Democracy**, n. 22, p. 54-64, 1994.
Disponível em: file:///D:/Rolim/Downloads/Dialnet-LosAnillosDeLaSerpiente-2552529.pdf. Acesso em: 10 nov. 2020.
- AGAMBEN, Giorgio. **Homo Sacer**: o poder soberano e a vida nua I. Tradução de Henrique Burigo. 2. ed. Belo Horizonte: UFMG, 2010.
- AGOSTINHO, Santo. **A trindade**. São Paulo: Editora Paulus, 1994. Livro VII, 6, 11.
- ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. 5. ed. 2006. [Impresso no Brasil 2017].
- ALMEIDA, Cleber Lúcio de *et al.* (org.). **Direito material e processual do trabalho: desafios e possibilidades**. Rio de Janeiro, RJ: Lumen Juris, 2018.
- ALMEIDA, Cleber Lúcio de. **Direito do trabalho: entre expansão e redução**. Belo Horizonte: PUC Minas, 2018. Disponível em:
http://portal.pucminas.br/imagedb/documento/DOC_DSC_NOME_ARQUI20170920185721.pdf. Acesso em: 9 jun. 2019.
- ALMEIDA, Cleber Lúcio de. Por um direito do trabalho de segunda geração: trabalhador integral e direito do trabalho integral. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 60, n. 91, p. 235-256, jan./jun. 2015, p. 4. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27282/Por%20um%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20cleber.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 10 jun. 2019.
- ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito material e processual do trabalho na perspectiva da Reforma Trabalhista**. Belo Horizonte: RTM, 2018.
- ALMEIDA, Cléber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do trabalho e Constituição: a constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.
- ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Neoliberalismo, subjetividades e mutação antropológica e política**. Belo Horizonte: Conhecimento Editora, 2020.
- ALLARD, Julie; GARAPON, Antoine. Tradução Rogério Alves. **Os juízes na mundialização**. Lisboa: Instituto Piaget, 2005.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Direitos humanos dos trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2016.

AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho**. 4. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2014.

AQUINO, Tomás, de. **Suma teológica**. São Paulo: Loyola, 2000. v. 1-4.

AQUINO, Tomás, de. **Suma teológica**. 3. ed. Madrid: Biblioteca de Autores Cristianos, 1959-1964. t. I-IV.

AQUINO, Tomás, de. **Suma teológica**. Tradução clássica de Alexandre Correia. [S. l.]: Wordpress, 2017. <https://sumateologica.files.wordpress.com/2017/04/suma-teolc3b3gica.pdf>

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução de Maria Araújo e Julian. Madri: Centro de Estudios Constitucionales: 1985.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Enunciados aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho são organizados por tema**. Brasília: ANAMATRA, 2018a. [Iniciativa foi do presidente da Anamatra, Guilherme Feliciano, e do professor Raphael Miziara]. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26227-enunciados-aprovados-na-2-jornada-de-direito-material-e-processual-do-trabalho-sao-organizados-por-tema>. Acesso em: 10 nov. 2020.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Reforma Trabalhista**: Brasil está na lista dos 24 casos mais graves que OIT investigará por violação a normas internacionais do trabalho. Brasília: ANAMATRA, 29 maio 2018b. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26543%20%20-reforma-trabalhista-brasil-esta-na-lista-dos-24-casos-mais-graves-%20%20que-oit-inves-gara-por-vio-lacao-normas-internacionais-do-trabalho.balho>. Acesso em: 19 nov. 2020.

BALLESTEROS, Jesús. **Derechos humanos**. Espanha: Tecnos, 1992.

BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo**: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial. Belo Horizonte: Fórum, 2014.

BAUMAN, Zygmunt. **A riqueza de poucos beneficia todos nós?** Tradução de Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Zahar, 2015.

BAUMAN, Zygmunt. **Tempos líquidos**. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2007.

BAUMAN, Zygmunt. **Vida para o consumo**: a transformação das pessoas em mercadoria. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

BAUMAN, Zygmunt; BORDONI, Carlo. **Estado de crise**. Tradução de Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Zahar, 2016.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6.787/2016** - Reforma Trabalhista. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados, 2016. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/discursos-e-notas-taquigraficas/discursos-em-destaque/projeto-de-lei-no-6787-2016-reforma-trabalhista/projeto-de-lei-no-6787-2016-reforma-trabalhista>. Acesso em: 26 set. 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**: Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2019a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 26 set. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Brasília, DF: Presidência da República, [2019b]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm. Acesso em: 30 dez. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 40, de 15 de fevereiro de 1991**. Promulga a Convenção Contra a Tortura e Outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes.. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0040.htm. Acesso em: 30 dez. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999**. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Brasília, DF: Presidência da República, 1999a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3321.htm. Acesso em: 30 dez. 2019.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. [2019c]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Brasília, DF: Presidência da República, 1992a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 30 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos. Promulgação. Brasília, DF: Presidência da República, 1992b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 30 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992.** Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Brasília, DF: Presidência da República, 1992c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 30 set. 2020.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 28, de 25 de maio de 2000.** Dá nova redação ao inciso XXIX do art. 7º e revoga o art. 233 da Constituição Federal. Brasília, DF: Presidência da República, 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc28.htm. Acesso em: 19 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 6.019, De 3 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2017a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm. Acesso em: 19 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 8.069, 13 de julho de 1990.** Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2019d]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm. Acesso em: 19 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990.** Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2017b]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm. Acesso em: 19 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998.** Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências.. Brasília, DF: Presidência da República, [2020a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9601.htm. Acesso em: 19 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2019e]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm. Acesso em: 2 out. 2020.

BRASIL. **Lei 13.105, de 16 de março de 2015.** Institui o Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2019f]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 26 set. 2020.

BRASIL. **Lei 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, [2020b]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 26 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017.** Altera dispositivos da Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2017c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-

2018/2017/lei/L13429.htm#:~:text=Altera%20dispositivos%20da%20Lei%20n,presta%C3%A7%C3%A3o%20de%20servi%C3%A7os%20a%20terceiros.. Acesso em: 30 ago. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2017d. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 30 ago. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019**. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado; altera as Leis nos 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil) [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2020c]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm#:~:text=1%C2%BA%20Fica%20institu%C3%ADda%20a%20Declara%C3%A7%C3%A3o,do%20par%C3%A1grafo%20%C3%BAnico%20do%20art.. Acesso em: 30 ago. 2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (4ª Turma). Acórdão nº REsp 60.033-2/MG. Responsabilidade Civil. Dano Moral. Pessoa Jurídica. A Honra Objetiva da Pessoa Jurídica pode ser ofendida pelo protesto indevido de Título Cambial, cabendo Indenização pelo dano extrapatrimonial daí decorrente. Recurso Conhecido, pela divergência, mas improvido. Relator: Ministro Ruy Rosado, STJ, 9 ago. 1995. **Diário de Justiça**, Brasília, 27 nov. 1995.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Súmula nº 227. A pessoa jurídica pode sofrer dano moral. **Diário da Justiça**, seção 2, Brasília, DF, ano 1999b, 20 out. 1999.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5.938/DF. Direitos Sociais. Reforma Trabalhista. Proteção Constitucional à Maternidade [...]. Rel. Min. Alexandre de Moraes, 29 maio 2019. **Diário de Justiça**, Brasília, 23 set. 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur411450/false>. Acesso em: 24 out. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Habeas Corpus 80.616/SP. Primeira Turma. Relator: Min. Marco Aurélio. **Diário de Justiça**, 18 set. 2001. Disponível em: http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=382888_ Acesso em: 26 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 1.058.333/RG. Recurso Extraordinário. Constitucional. Administrativo. Concurso Público. Teste de Aptidão Física [...]. Relator: Min. Luiz Fux, 2 nov. 2017e. **Diário de Justiça Eletrônico**, 13 nov. 2017. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/repercussao-geral9427/false>. Acesso em: 26 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Inq 4412. Recurso Extraordinário. Constitucional. Administrativo. Concurso Público. Teste de Aptidão Física [...]. Relator: Min. Marco Aurélio Red. do Ac, Min. Rosa Weber. **Diário de Justiça Eletrônico**, 12 nov. 2012.

CAPPELLETTI, Mauro. **Juízes legisladores?** Tradução de Carlos Alberto Alvaro de Oliveira. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1993.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Os direitos humanos dos trabalhadores nos pactos internacionais sobre direitos civis e políticos e sobre direitos econômicos, sociais e culturais (1966). *In*: ROCHA, Cláudio Jannotti da *et al.* **Direito Internacional do trabalho: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos internacionais de proteção ao trabalhador**. São Paulo: LTr, 2018.

CASAGRANDE, Cássio; GOZDECKI, Vinícius. A Reforma Trabalhista, o “contrato realidade” e as fraudes à relação de emprego. *In*: DALLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani (org.). **Reforma Trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther**. São Paulo: LTr, 2018.

CASTEL, Robert. **EL ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo**. Tradução de Victor Goldstein. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2012a.

CASTEL, Robert. **¿Qué significa estar protegido? Lá dimensión socioantropológica de lá protección social**. *In*: EL Ascenso de las Incertidumbres: Trabajo, protecciones, estatuto del individuo. Tradução: Victor Goldstein. 1. ed. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2012b. cap. 8, p. 189-206.

CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO. **Dossiê Reforma Trabalhista - GT Reforma Trabalhista CESIT / IE / UNICAMP**. Campinas: UNICAMP, 2017. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie_FINAL.pdf. Acesso em: 23 nov. 2020.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O direito do trabalho pós-material: o trabalho da “multidão” produtora. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017.

CHOMSKY, Noam. **Quem manda no mundo?** Tradução de Who rules the world? Tradução Renato Marques. São Paulo: Planeta, 2017.

COMITÉ DE DIREITOS HUMANOS; COMITÉ DE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS. **Comentários gerais dos comitês de tratados de direitos humanos da ONU**. São Paulo: Disponível em: <https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/0/Coment%C3%A1rios%20Gerais%20da%20ONU.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2020.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **101 propostas para modernização trabalhista**. Brasília: CNI, 2012.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Sistema Indústria: o motor de desenvolvimento do Brasil**. Brasília: CNI, 2020.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRANSPORTES. **Conheça a CNT**. Brasília: CNT, 2020. Disponível em: <https://www.cnt.org.br/conheca>. Acesso em: 30 set. 2020.

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 108., 2019. **Protección social universal para la dignidad humana, la justicia social y el desarrollo sostenible**. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=alma995018290302676&context=L&vid=41ILO_INST:41LO_V2&lang=en&search_scope=ALL_ILO&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=ALL_ILO&query=any,contains,dignidad&offset=0. Acesso em: 30 set. 2020.

CONFORTI, Luciana Paula. 'Breque dos apps', greve ambiental e o 'novo normal'. **Revista Consultor Jurídico**, 2 set. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-02/conforti-breque-apps-greve-ambiental-normal>. Acesso em: 30 set. 2020.

CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. **(O) direito (e) (o) outro**. Belo Horizonte: Editora Arraes, 2015. v. 1.

DARDOT, Pierre. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. Tradução Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 5. ed. México: Porrúa, 1978. t. 1.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários a Lei nº 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo. LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos. Apresentação. In: DELGADO, Mauricio Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos (org.). **Welfare state: os grandes desafios do estado de bem-estar social**. São Paulo : LTr, 2019

DELGADO, Mauricio Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos. O estado de bem-estar social (Welfare State) no capitalismo contemporâneo. In: DELGADO, Mauricio Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos (org.). **Welfare state: os grandes desafios**

do estado de bem-estar social. São Paulo : LTr, 2019

DUTRA, Renata Queiroz. A regulação pública do trabalho e a Reforma Trabalhista: impactos e reações do Poder Judiciário à Lei nº 13.467/2017. *In*: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). **Reforma Trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

ECLESIASTES. *In*: BÍBLIA. Pastoral. São Paulo: Paulus, 2014.

FERRAZ, Carlos Adriano. Lei natural, Direitos Humanos e dignidade da pessoa humana. **Revista Filosófica Aurora**, Curitiba, v. 28, n. 43, p. 65-82, jan./abr. 2016.

Disponível em:

<https://periodicos.pucpr.br/index.php/aurora/article/download/aurora.28.043.DS03/226>. Acesso em: 26 set. 2020.

FLORES, Joaquín Herrera. La Complejidad de los derechos humanos. Bases teóricas para una definición crítica. **Revista Internacional de Direito e Cidadania**, n. 1, p. 103-135, jun. 2008. Disponível em:

<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/33315-42530-1-PB.pdf>.

Acesso em: 26 set. 2020.

FLORES, Joaquín Herrera. **Teoria crítica dos direitos humanos**: os direitos humanos como produtos culturais. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

GALLARDO, Helio. **Teoria crítica**: matriz e possibilidade de direitos humanos. São Paulo: Editora UNESP, 2014.

GAMONAL, Sérgio. Derecho laboral, economía y pseudociencia. **Derecho y Crítica Social**, v. 3, n. 1, 2017.

GROSSI, Paulo. Globalização, direito, ciência jurídica. **Espaço Jurídico: Journal of Law**, v. 10, n. 1, 2009. Disponível em:

<https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/1925>. Acesso em: 26 set. 2020.

HÄRBELE, Peter. A dignidade humana como fundamento da comunidade estatal. *In*: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **Dimensões da dignidade**: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional. 2. ed. rev. e ampl. Porto Alegre, RS: Livraria do Advogado, 2013. p. 45-44.

HART, Herbert Lionel Adolphus. **O conceito de direito**. Tradução de Antônio de Oliveira Sette-Câmara. São Paulo: Editora WMF Martins Forense, 2009.

HARVEY, David. **O neoliberalismo**: história e implicações. São Paulo: Loyola, 2008.

HOMEM, Antônio Pedro Barbas. **O justo e o injusto**. Lisboa: Associação Acadêmica Faculdade Direito Lisboa, 2001.

IGREJA CATÓLICA. Papa (1891-1903: Leão XIII). **Carta encíclica 'Rerum Novarum'**. Vaticano: Do Autor, 1891. Disponível em:

http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html. Acesso em: 26 set. 2020.

JEGER, Werner Wilhelm. **Paidéia**: a formação do homem grego. Tradução de Arthur M. Parreira. 6. ed. São Paulo: Editora WMF Martins Forense, 2013.

KANT, Immanuel, **Groundwork of the metaphysics of morals**. Nova York: Harper Torchbooks, 1964.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. Tradução de João Baptista Machado. 8. ed. São Paulo: Editora Martins Forense, 2018.

KLOEPFER, Michael. Vida e dignidade da pessoa humana. *In*: SARLET, Ingo Wolfgang (org.). **Dimensões da dignidade**: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional. 2. ed. rev. e ampl. Porto Alegre, RS: Livraria do Advogado, 2013.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. Apresentação. *In*: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). **Reforma Trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

KURZ, Robert; TRENKLE, Norbert. **A superação do trabalho**: um olhar alternativo para além do capitalismo. [São Paulo]: Editora Boitempo, 2019. [O texto original é de 1999/. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2019/07/04/a-superacao-do-trabalho-um-olhar-alternativo-para-alem-do-capitalismo/>. Acesso em: 26 set. 2020.

LANZÓN, Javier Gomá. **Dignidad**. Barcelona: Galaxia Gutenberg, 2019.

LARROSA BONDÍA, Jorge. Notas sobre a experiência e o saber de experiência. **Revista Brasileira de Educação**, v. 2, n. 19, p. 20-169, jan./fev./mar./abr. 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbedu/n19/n19a02.pdf>. Acesso em: 26 set. 2020.

LEITE, Jorge. **Temas de direito do trabalho**: direito do trabalho na crise: poder empresarial: greves típicas. Portugal: Editora Coimbra, 1990.

LISBÔA, Daniel; MUNHOZ, José Lucio. Apresentação. *In*: LISBÔA, Daniel; MUNHOZ, José Lucio (org.). **Reforma Trabalhista**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2019.

LOCKE, John. Segundo **Tratado sobre o governo**. São Paulo: Martin Claret, 2002.

LOPES, Edward. **Discurso**: texto e significação. São Paulo: Cultrix, 1978.

LOSURDO, Domenico. Marx a tradição liberal e a construção história do conceito universal de homem. Tradução de Egle Bartoli. **Lutas Sociais**, São Paulo, v. 13, n. 14, 2005. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/l/article/view/18666>. Acesso em: 26 set. 2020.

MARITAIN, Jacques. **Os direitos do homem**. [São Paulo]: Danet, Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/textos/humanismo/humanismo.html#:~:text=A%20dig>

nidade%20da%20pessoa%20humana,sujeito%20de%20direito%2C%20possui%20direitos.. Acesso em: 8 nov. 2020.

MATOS, Monique Fernandes Santos. O trabalho decente e o padrão nacional de proteção aos direitos sociais após a Reforma Trabalhista
In. FREITAS, Carlos Eduardo Soares; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; DUTRA, Renata Queiroz (org.). **Reforma Trabalhista e crise do direito do trabalho no Brasil**: apontamentos críticos. Curitiba: Appris, 2020. *E-book*.

MAURER, Béatrice. Notas sobre o respeito da dignidade da pessoa humana ou pequena fuga incompleta em torno de um tema central. *In*: SARLET, Ingo Wolfgang (org.). **Dimensões da dignidade**: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005, p. 61-87.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de direitos humanos**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

MIRANDA, Pontes. **Tratado de direito privado**: parte geral - pessoas físicas e jurídicas. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 1956. t. 1.

MUNHOZ, José Lúcio. *In*. **Reforma Trabalhista comentada por juízes do trabalho**: artigo por artigo. Org. LISBOA, Daniel, MUNHOZ, José Lúcio. São Paulo: LTr, 2019.

NAÇÕES UNIDAS. **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Brasília: ON, abr. 2020a. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel#:~:text=N%C3%B3s%20resolvemos%2C%20entre%20agora%20e,meninas%3B%20e%20assegurar%20a%20prote%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 26 set. 2020.

NAÇÕES UNIDAS. **Objetivo de desenvolvimento sustentável 8**: trabalho decente e crescimento econômico: promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos. Brasília: ONUBR, 2020. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 30 set. 2020.

NAÇÕES UNIDAS. **Trabalho escravo**. Brasília: ONUBR, abr. 2016. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-07/position-paper-trabalho-escravo.pdf>. Acesso em: 26 set. 2020.

NEVES, Marcelo. **Entre Têmis e Leviatã**: uma relação difícil: o estado democrático de direito a partir e além de Luhmann e Habermas. 3. ed. São Paulo: Editora WMF Martins Forense, 2012.

NERY JUNIOR, Nelson. **Soluções práticas de direito**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014. 11v. v. 1.

NODARI, Paulo César; SÍVERES, Luiz. Dos direitos naturais aos direitos humanos e a dignidade humana. **Conjectura: Filosofia Educação**, Caxias do Sul, v. 20, n.

especial, p. 263-280, 2015. Disponível em:
http://www.ucs.br/etc/revistas/index.php/conjectura/article/download/3663/pdf_445..
 Acesso em: 26 set. 2020.

ONETO, Marcos López. Las metamorfosis del trabajo: del trabajo al empleo. **Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, v. 5, n. 9, p. 141-166, 2014.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração universal dos direitos humanos**: adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembléia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. Brasília: UNESCO, 1948. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000139423?posInSet=1&queryId=N-EXPLORE-388f547d-aff0-4946-a925-b85fabbe3ea1>. Acesso em: 26 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Caso individual (CAS) - Discussão: 2019, Publicação: 108ª sessão ILC (2019) Convenção sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949 (No. 98) - Brasil (Ratificação: 1952). Genebra: OIT, 2019a. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4000031 Acesso em: 30 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Compilação de decisões da Comissão da Liberdade de Associação**. Genebra: OIT, 2017a. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO:70002:P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3942675,1. Acesso em: 30 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da OIT**. Genebra: OIT, 2017b. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID,P62_LANG_CODE:2453907,es:NO. Acesso em: 30 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 19 - C019 - Igualdade de Tratamento (Indenização por Acidente de Trabalho)**. Brasília: OIT, 1958. Disponível em: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:PMPPrjUa4XwgJ:https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235017/lang--pt/index.htm+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br. Acesso em: 30 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 132 - C132 - Férias Remuneradas (Revista)**. Brasília: OIT, 1999. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235863/lang--pt/index.htm. Acesso em: 30 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C098 - Convenção sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949 (nº 98)**. Genebra: OIT, 1953. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::>. Acesso em: 30 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho de 1998 (Anexo revisado 2010)**. Genebra: OIT, 2010. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453911: Acesso em: 30 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Futuro do trabalho no Brasil: perspectivas e diálogos tripartites**. Genebra: OIT, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_626908.pdf. Acesso em: 30 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Sistema de Informação sobre Normas Internacionais do Trabalho. Genebra: OIT, 2017c. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO:::>. Acesso em: 30 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente**. Genebra: OIT, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 30 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalhar para um futuro melhor: comissão mundial sobre o futuro do trabalho**. Lisboa: OIT, 2019b. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf. Acesso em: 30 set. 2020.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **R198 - Recomendación sobre la relación de trabajo**, 2006 (núm. 198). Genebra: OIT, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535 Acesso em: 30 set. 2020.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *In: REUNIÓN REGIONAL AMERICANA*, 18., 2014. Lima, Perú. **Anais [...]**. Lima: ILO, 13-16 Oct. 2014. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_314402.pdf. Acesso em: 30 set. 2020.

PECES-BARBA MARTÍNEZ, Gregorio. Los derechos económicos, sociales y culturales derechos y libertades. **Revista del Instituto Bartolomé de las Casas**, v. 3, n. 6, p. 15-34, 1998. Disponível em: <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/1318>. Acesso em: 26 set. 2020.

PORTO, Lorena Vasconcelos; DELGADO, Mauricio Godinho. **O estado de bem-estar social no século XXI**. São Paulo: LTr, 2018.

PORTO, Lorena Vasconcelos; MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'Anna. O trabalho autônomo e a Reforma Trabalhista. *In: PORTO, Lorena Vasconcelos; ROCHA, Cláudio Jannotti da (org.). Trabalho: diálogos e críticas*. São Paulo: LTr, 2018. p. 74.

PRADOS, Gerado Pisarello. A renda básica com direto e contrapoder: la renta básica como derecho y como contrapoder. **Revista de Derechos Humanos, crítica política y análisis de la economía**, El Vuelo de Icaro, n. 2-3, p. 91-108, 2002.

RADBRUCH, Gustav. **Introdução à ciência do direito**. Tradução de Vera Barkow. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

RADBRUCH, Gustav. **Introducción a la filosofía del derecho**. Traducción al castellano. Colombia: Fondo de Cultura Económica, 1997.

REALE, Giovanni; ANTISERI, Dario. **História da Filosofia**. 3. ed. São Paulo: Editora Paulus. 2007. v.1.

PIMENTA, Raquel Betty de Castro. Os direitos humanos dos trabalhadores da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948). *In*: ROCHA, Cláudio Jannotti da *et al.* **Direito Internacional do trabalho: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos internacionais de proteção ao trabalhador**. São Paulo: LTr, 2018.

ROCHA, Cláudio Jannotti; PORTO, Lorena Vasconcelos. **Trabalho: diálogos e críticas: homenagem ao Prof. Dr. Márcio Túlio Viana**. São Paulo: Ltr, 2018.

SANDEL, Michael J. Justiça. **O que é fazer a coisa certa**. Tradução de Heloisa Matias e Maria Alice Máximo. 23. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017.

SANTOS, Boaventura de Souza. Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos: (re)pensar o direito das relações laborais. *In*: SANTOS, Boaventura de Souza (org.). **A globalização e as ciências sociais**. São Paulo: Cortez, 2002.

SANTOS, Boaventura de Souza. **Reinventar a democracia: entre o pré-contratualismo e pós-contratualismo**. Traducción de Diego Palacios Cerezales. Coimbra: Ediciones Abya-Yala. Casilla, 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federa de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2019.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal: uma análise na perspectiva da doutrina e judicatura do Ministro Carlos Ayres Britto. *In*: BERTOLDI, Márcia Rodrigues; OLIVEIRA, Kátia Cristine Santos de (coord.). **Direitos Fundamentais em construção**. Belo Horizonte: Fórum, 2010.

SARMENTO, Daniel. **Dignidade da pessoa humana: conteúdo, trajetórias e metodologia**. Belo Horizonte: Fórum, 2016.

SAVATER, Fernando. **Ética para meu filho**. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Trabalho escravo: a abolição necessária: uma análise da efetividade e da eficácia das políticas de combate à escravidão contemporânea no Brasil**. São Paulo: LTr, 2014.

SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno

Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

SILVA, Alessandro da. **De 106 artigos alterados, 69 favorecem empregadores, afirma juiz do trabalho de Florianópolis sobre Reforma Trabalhista**. [Entrevista cedida a] Maruim. Curitiba: SINTRAFESC, 10 nov. 2017. Disponível em: <http://www.sintrafesc.org.br/de-106-artigos-alterados-69-favorecem-empregadores-afirma-juiz-do-trabalho-de-florianopolis-sobre-reforma-trabalhista/#:~:text=Ela%20beneficia%20os%20trabalhadores%3F&text=Foram%20106%20artigos%20alterados%2C%2069,ela%20%20C3%A9%20favor%20C3%A1vel%20%20C3%A0s%20empresas..> Acesso em: 14 nov. 2020.

SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das normas constitucionais**. 5. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2001.

SILVA, José Afonso da. **Processo constitucional de formação das leis**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2017.

SINZHEIMER, Hugo. La esencia del derecho del trabajo. *In*: CRISIS económicas y derecho del trabajo: estudios sobre la problemática humana y conceptual del derecho del trabajo. Madri: IELSS, 1984. p. 69-77.

SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Tradução de Antônio Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

SUPIOT, Alain. *¿Por qué un derecho del trabajo?* Et presente artículo reproduce una comunicación del profesor Alain Supiot coloquio «Le droit du travail. un droit à pari», celebrado el 2 de febrero de 1990, en París, por la Escuela Nacional de la Magistratura y la Asociación Francesa de Derecho del Trabajo. El texto conserva la forma oral, como el propio autor advirtió al darlo a la imprenta.

TARTUCE, Flávio. **A “lei da liberdade econômica” (lei n. 13.874/2019) e os seus principais impactos para o direito civil**. [São Paulo]: Jus Brasil, 2019. Disponível em: <https://flaviotartuce.jusbrasil.com.br/artigos/769067146/a-lei-da-liberdade-economica-e-os-seus-principais-impactos-para-o-direito-civil-segunda-parte-mudancas-no-ambito-do-direito-contratual>. Acesso em: 30 set. 2020.

TEODORO, Maria Cecília Máximo et al. **Direito material e processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de; VALENTI, Rômulo Soares; NUNES, Talita Camila Gonçalves. Tecnologia da Informação e seus Impactos nas Relações Capital-Trabalho. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

VAZ, Henrique Cláudio de Lima. **Antropologia filosófica II**. São Paulo: Loyola, 1992.

VAZ, Henrique Cláudio de Lima. Democracia e dignidade humana. **Revista Síntese**, nº 44, p. 11-25, 1988.

VIANA, Márcio Túlio. **Livrem-nos da livre negociação**: aspectos subjetivos da Reforma Trabalhista. [Belo Horizonte]: ANAMATRA, 2020. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/files/MarcioTulio.pdf>. Acesso em: 30 set. 2020.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo; ROCHA, Cláudio Jannotti da. A Reforma Trabalhista e o empregado intermitente: instrumento de precarização dos direitos trabalhistas. **Teoria Jurídica Contemporânea**, v. 4, n. 1, p. 34-61, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://docplayer.com.br/196476623-A-reforma-trabalhista-e-o-empregado-intermitente-instrumento-de-precarizacao-dos-direitos-trabalhistas.html>. Acesso em: 23 nov. 2020.

VILLALOBOS, Patricia Kurczyn. Razón de ser del derecho del trabajo, **Boletín Mexicano de Derecho Comparado**, México, n. 82, p. 169-203, 1995. Disponível em: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3321/3811>. Acesso em: 26 set. 2020.