

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO**  
**Escola de Direito, Turismo e Museologia**  
**Departamento de Direito**

**LAIS CAVALCANTI BAETA LIMA**

**A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO ÂMBITO DA REFORMA  
TRABALHISTA.**

**Ouro Preto**  
**2024**

LAIS CAVALCANTI BAETA LIMA

**A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO ÂMBITO DA REFORMA  
TRABALHISTA.**

Monografia apresentada ao  
Departamento de Direito da  
Universidade Federal de Ouro Preto,  
como requisito parcial para a obtenção  
do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Amauri Cesar  
Alves. Área de concentração: Direito do  
Trabalho.

**Ouro Preto**

**2024**



## FOLHA DE APROVAÇÃO

Lais Cavalcanti Baeta Lima

### A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO ÂMBITO DA REFORMA TRABALHISTA

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Aprovada em 23 de fevereiro de 2024

#### Membros da banca

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves - Orientador - Universidade Federal de Ouro Preto  
Prof. Dr. Felipe Comarela Milanez - Universidade Federal de Ouro Preto  
Lucas Figueiredo de Oliveira - PPGD Universidade Federal de Ouro Preto

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 29/02/2024



Documento assinado eletronicamente por **Amauri Cesar Alves, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 29/02/2024, às 08:59, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.ufop.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0675614** e o código CRC **8922B0EA**.

## Resumo

A presente monografia objetiva demonstrar como a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) trouxe diversos impactos negativos ao trabalhador empregado brasileiro, principalmente no que tange à garantia da Dignidade da Pessoa Humana. Este é um tema de relevância para o campo jurídico, dada a grande quantidade de alterações legislativas no ordenamento trabalhista, assim como alterações na vida dos trabalhadores. O estudo busca analisar os aspectos legais e as consequências práticas ocasionadas desde então. O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana é o objeto principal a ser analisado, tendo em vista que foi diretamente afetado pela Reforma. A presente pesquisa apresenta-se na vertente teórico-dogmático, com investigação jurídico-interpretativo e jurídico-descritivo, sustentada por meios de análises doutrinárias e de legislações trabalhistas e constitucionais. Para tal, foram estudadas as principais mudanças promovidas pela Lei 13.467 de 2017, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista e o Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana.

**Palavras-chave:** Reforma Trabalhista. Princípio da Dignidade Humana. Flexibilização. Direito do Trabalho. Inconstitucionalidades.

## **Abstract**

This monograph aims to demonstrate how the Labor Reform (Law 13.467/17) brought several negative impacts to Brazilian employees, mainly with regard to guaranteeing the Dignity of the Human Person. This is a topic of relevance to the legal field, given the large number of legislative changes in the labor system, as well as changes in the lives of workers. The study seeks to analyze the legal aspects and practical consequences caused since then. The constitutional Principle of Human Dignity is the main object to be analyzed, considering that it was directly affected by the Reform. This research presents itself in a theoretical-dogmatic aspect, with legal-interpretive and legal-descriptive investigation, supported by means of doctrinal analysis and labor and constitutional legislation. To this end, we studied the main changes promoted by Law 13,467 of 2017, popularly known as Labor Reform and the Constitutional Principle of Human Dignity.

**Key-words:** Labor Reform. Principle of Human Dignity. Flexibilization. Labor Law. Unconstitutionality.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CRFB/88 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

OIT - Organização Internacional do Trabalho

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CNI - Confederação Nacional da Indústria

TST - Tribunal Superior do Trabalho

MP - Ministério Público

ONU - Organização das Nações Unidas

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	7
2. CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROCESSO HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO .....	10
2.1 O surgimento e o evoluir do Direito do Trabalho até o momento da Reforma Trabalhista.....	11
2.2 O contexto político e econômico que deu surgimento à Reforma Trabalhista e seus impactos na relação capital-trabalho .....	16
2.3 Reforma Trabalhista e a Constituição da República de 1988: controle de constitucionalidade na perspectiva do Direito Fundamental ao Trabalho Digno.....	23
3. O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	28
3.1 O conceito de Princípio .....	29
3.2 A caracterização do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana: conceitos e bens jurídicos tutelados. ....	33
3.3 O princípio da Dignidade da Pessoa Humana sob o prisma de diplomas internacionais e o controle de convencionalidade .....	39
4. A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA FRENTE A REFORMA TRABALHISTA - LEI 13.467/2017 .....	48
4.1 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e o princípio da vedação ao retrocesso social .....	49
4.2 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e inconstitucionalidades dos dispositivos flexibilizados pela Reforma Trabalhista.....	52
4.3 Obstáculos na garantia do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana frente a flexibilização das normas trabalhistas .....	60
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	66
REFERÊNCIAS .....	67

## 1. INTRODUÇÃO

O respeito pela dignidade da pessoa humana é de suma importância para a vida de cada indivíduo e para a vida em sociedade. No Direito, esta deve ser levada em consideração ao redigir, interpretar e aplicar as leis. Prevista na CRFB/88 em seu artigo 1º, inciso III e também em diplomas internacionais, é objeto principal da presente pesquisa no âmbito da Lei 13.467 de 2017, intitulada de Reforma Trabalhista.

Com a entrada em vigor da referida lei, muitas mudanças foram feitas na CLT, de forma a flexibilizar direitos trabalhistas. Sendo flexibilização nada mais do que modificação nos direitos dos trabalhadores de forma a reduzi-los e envolta de um pensamento neoliberal que emprega uma ideia de que o crescimento da economia será maior quanto mais livres forem as relações de trabalho, tal assunto deve ser melhor compreendido e debatido.

A história do Direito do Trabalho é marcada por muita luta por melhores condições de trabalho e por direitos sociais fundamentais. Passada a Idade Média, a era escravocrata, a Revolução Industrial e os momentos de ditadura e crises no país, é revoltante se deparar com uma realidade em que tais direitos, arduamente conquistados, sofrem retrocessos ao ponto de não respeitar o texto constitucional e seus princípios.

Entende-se que o Brasil e o mundo lidam com o capitalismo imperioso e uma economia completamente globalizada, que acaba por forçar modificações das regras que regulam o trabalho. Contudo, o que a Lei 13.467 faz é mais do que modificar regras, é desrespeitar a dignidade da pessoa humana nas relações de emprego.

Ao longo desse estudo, como problema de pesquisa, questiona-se se a Reforma Trabalhista fere direitos relacionados ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Nesse viés, uma hipótese central emerge como uma diretriz orientadora para a investigação, sendo a de que a CRFB/88, apesar de ser permeada por valores em que há grande preocupação com o social e com a dignidade da pessoa humana, como é previsto, por exemplo, em seu artigo 1º e nos artigos 6º e 7º com seus chamados direitos sociais, esta enfrenta muitas problemáticas desde que a nova lei de 2017 foi sancionada, já que muitos dispositivos vêm em sentido contrário ao que se encontra estabelecido nesta Constituição.



Nesse sentido, o tema é de grande relevância e gera muita discussão entre profissionais da área jurídica, doutrinadores, empregadores, sindicatos e trabalhadores, pois o trabalho digno é um dos mais importantes pilares da sociedade.

O objetivo geral desta pesquisa é explicitar, de forma crítica, os principais pontos da Reforma Trabalhista em que a dignidade da pessoa humana se encontra violada ou sob risco. Logo, serão avaliadas as principais mudanças trazidas pela lei n. 13.467/2017 que precarizam a vida do trabalhador empregado. Para alcançar tal objetivo, será analisada a melhor doutrina acerca do tema para interpretar tais mudanças celetistas a fim de compreender melhor o que é o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e como este vem sendo afetado desde então.

Para tanto, este estudo apresenta-se na vertente teórico-dogmático, com investigação jurídico-interpretativo e jurídico-descritivo, sustentada por meios de análises doutrinárias e de legislações trabalhistas e constitucionais.

Isso posto, o primeiro capítulo busca traçar uma linha do tempo da história do Direito do Trabalho até os dias atuais, perpassando pelo contexto político e econômico que deu surgimento à Reforma Trabalhista, ilustrando também seus impactos na relação capital-trabalho. Além disso, trata-se do controle de constitucionalidade na perspectiva do Direito Fundamental ao Trabalho Digno, mecanismo de grande relevância para evitar que leis tirânicas entrem em vigor ou permaneçam no ordenamento jurídico.

Já no segundo capítulo, é trazido o conceito de princípios e é explicitada, também, a importância destes ao criar, interpretar e aplicar leis. O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana, foco do presente trabalho, é conceituado na perspectiva de alguns doutrinadores, explicando quais bens jurídicos são tutelados por ele. Nesse contexto, é avaliado também sob o prisma de diplomas internacionais como este é compreendido e, com isso, estuda-se a técnica de interpretar as leis nacionais para saber se estão em conformidade com tratados e convenções internacionais, ou seja, o controle de convencionalidade.

Por fim, mas não menos importante, o último capítulo analisa a dignidade da pessoa humana e como é necessária a vedação ao retrocesso social para que a situação do trabalhador brasileiro não piore ainda mais e para que se mantenha garantido o que já fora conquistado até então. Nesse viés, as desregulamentações e as inconstitucionalidades da Lei 13.467 de 2017 são estudadas para elucidar a

gravidade do problema que foi o sancionamento de tal lei. Isso posto, os obstáculos que se fizeram presentes na garantia do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana são trazidos no presente capítulo. Logo, é elucidado que o cenário capitalista, corrupto e neoliberal que fez “nascer” a Reforma Trabalhista não deve continuar.

Destarte, o presente estudo é importante para a sociedade e para o conhecimento geral, por tratar de discussão de um tema relevante e que traz à tona a necessidade de mudanças evolutivas no direito do trabalho, de forma a reduzir os prejuízos que vêm sendo causados à vida dos trabalhadores.

## **2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROCESSO HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO**

A noção de trabalho livre, ainda que sob sujeição, surge ainda no final da Idade Média, passa pela Revolução Industrial em seu contexto fabril, enfrenta o período da ditadura brasileira de Vargas até alcançar o marco histórico em 1943, com as Consolidações das Leis do Trabalho. A partir de então, os empregados passam a receber tutela estatal ampla e relevante em relação ao seu contrato de emprego, fruto de árduas lutas históricas. Ulteriormente, o Brasil alcança outro marco histórico, em 1988, o tão almejado ano em que a condição do país melhoraria em diversas searas e haveria maior dignificação do ser humano com a promulgação da CRFB/88, também conhecida como Constituição Cidadã.

Anos após, já em meados de 2014, o país se encontrava em um cenário de crise econômica e política, devido ao fato que viera a acontecer em 2016: o descabido impeachment da presidente Dilma Rousseff, fazendo com que o PMDB tomasse as rédeas do país com Michel Temer como presidente. Esse momento causou grande tumulto no país e a partir de então drásticas mudanças aconteceram.

Apesar dos significativos marcos históricos, os direitos trabalhistas acabam por sofrer retrocessos incabíveis e desmedidos. No que tange à CRFB/88, esta, suprema e rígida, se encontra no ápice da pirâmide normativa e trouxe consigo muitos avanços na seara trabalhista, com direitos e princípios sociais fundamentais em prol da dignidade humana. Apesar disso, o Brasil lida agora com uma legislação voltada, principalmente, para o benefício patronal e com um ideário neoliberal: a Reforma Trabalhista (Lei 13.467 de 13 de julho de 2017).

Portanto, uma normatização que não preza pela noção de trabalho digno e viola disposições da CRFB/88, que vai de encontro ao Estado Democrático Brasileiro, não respeitando o patamar mínimo civilizatório e respaldada em ideais neoliberais, afetou e afeta diariamente a relação de emprego de forma negativa, colocando o trabalhador brasileiro em situação de extrema precariedade e fragilidade, novamente. Logo, os retrocessos e as inconstitucionalidades presentes na Lei 13.467/2017 são assuntos a ser debatido.

## **2.1 O surgimento e o evoluir do Direito do Trabalho até o momento da Reforma Trabalhista**

Sobre o surgimento do Direito do Trabalho, Maurício Godinho Delgado (2019, p.101), leciona que “o Direito do Trabalho surge da combinação de um conjunto de fatores, os quais podem ser classificados em três grupos específicos: fatores econômicos, fatores sociais, fatores políticos.”

Na Idade Média, cabe dizer que havia uma “modalidade” de trabalho, embora com extrema opressão e submissão, mas que percebia uma contraprestação, seja em forma de terra para cultivo ou de proteção militar e política. Nesse cenário, o comum era que camponeses trabalhassem arduamente para subsistirem e, principalmente, para garantir grande parte da produção que seria destinada aos senhores feudais, donos das terras.

Com o crescimento das populações e a decadência do feudalismo, houve a gradativa migração para as cidades, que se organizavam em burgos, e viam no comércio, na arte e na política um ideal econômico e possibilidades de subsistência. Fato é que o período de término da Idade Média ajudou no amadurecimento de mecanismos de proteção e evolução do Direito do Trabalho.

A ideia de haver força de trabalho escravizada para vantagem do seu senhorio nasce desde as civilizações antigas e se mantém até 1888 no Brasil, o que mostra que a noção de gerar lucro, sustentada pela classe mais fragilizada, já fazia parte da realidade naquela época. Todavia, a história do Direito do Trabalho no Brasil se diferencia da que acontecera na Europa, uma vez que o país passou por uma fase escravocrata até o século XIX com total ausência de qualquer proteção para aqueles que eram a força de trabalho e, conseqüentemente, ausente mercado interno consumidor, que limitou o desenvolver do capitalismo industrial da forma como foi na Europa. Sobre essa fase histórica, Amauri Cesar Alves elucida:

É possível verificar, no final do século XIX e anteriormente à abolição da escravidão, o nascimento da classe trabalhadora brasileira, que foi importante para o futuro desenvolvimento das regras protetivas justralhistas e que para muitos historiadores remonta à resistência negra (ALVES, 2021, p. 33).

Inclusive, no que tange a esta mesma fase, Maurício Godinho Delgado destaca a sua relevância ao Direito do Trabalho quando diz que:

Embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter justralhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como marco inicial da referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo justralhista (a escravidão) como, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego (DELGADO, 2016, p. 110-111).

Já na Europa, no século XVIII, com o nascente proletariado, a fábrica tornou-se um importante marco na história do Direito do Trabalho no mundo. A cruel realidade para aqueles que eram a base da produção, assim como fora para os escravos no Brasil, precisava mudar. O patrão detentor, desde sempre, do capital, era quem determinava o que fazer e como fazer para se alcançar o tão almejado lucro. Lucro este que a classe trabalhadora não era contemplada.

Nesse momento histórico, o trabalhador que tinha alguma liberdade, como era o caso dos artesãos, por exemplo, se viu obrigado a participar da produção fabril para nutrir o sistema capitalista que, a essa altura, já o “engolia”. A produção artesanal já não era mais uma opção quando se há fábricas com alta produtividade e melhor preço e, por isso, se viam rendidos a este novo meio de produção. Nesse contexto, como pontua o Professor Amauri Cesar Alves (2021, p.30), “as perdas econômicas e sociais suportadas pelos trabalhadores no novo sistema produtivo fabril constituíram elementos fáticos ensejadores do associativismo e do sindicalismo na Europa.”

Além do mais, na historiografia do Direito do Trabalho, é relevante tratar também do papel da Igreja Católica no surgimento desse ramo especializado do Direito no mundo, visto que o Papa Leão XIII, em 1891, na Encíclica “Rerum Novarum”, traz ideias que até hoje constituem a base do trabalho digno, ou seja, de não usar dos homens como meros instrumentos de lucro, de não impor um trabalho que seja superior às forças do operário ou em desarmonia com a idade e sexo, além de não trata-lo como escravo, haja vista que a dignidade do homem deve ser protegida.

No que tange ao Direito do Trabalho já como ramo especializado, este foi criado no século XIX e, com toda sua exploração vinda do contexto fabril, fez nascer o

sentimento de classe que, posteriormente, gerou consequências positivas para o desenvolvimento deste ramo jurídico. Todavia, àquela época o surgimento do associativismo e do sindicalismo não foram, obviamente, bem aceitos pelos detentores do capital, uma vez que era configurado crime tais práticas.

De volta ao Brasil, com a Lei Áurea em 1888, aqueles escravizados agora libertos, começavam, aos poucos e com o decorrer dos anos, a se integrar à indústria das cidades. Claro, com muita dificuldade, tendo em vista a mentalidade preconceituosa e escravocrata da população da época e se submetendo a condições de trabalho ainda muito degradantes, com jornadas exaustivas, de alta insalubridade e baixos salários, por exemplo.

Tempos à frente, o país ainda não vivia áureos momentos, uma vez que a ditadura se fazia presente com Getúlio Vargas no poder. Apesar disso, surge, em 1943, a até hoje vigente Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e com ela, os empregados receberam relevante tutela estatal em relação ao seu contrato de emprego, fruto de árduas lutas históricas. Nesse momento, há um marco no país como conquista social que precisa se manter preservada para que se tenha um patamar mínimo nas relações de emprego. Entretanto, o evoluir social mostra que sempre há mudanças a serem feitas e mais direitos precisam ser conquistados e garantidos.

Ulteriormente, chega-se em 1988, o tão almejado ano em que a condição do país melhoraria em diversas searas e haveria maior dignificação do ser humano. Após anos a fio de ditadura, a promulgação da CRFB/88 aconteceu e implantou no país um Estado Democrático de Direito, conforme destaca Maurício Godinho Delgado (2019, p.118), “estruturado a partir de um tripé conceitual, a saber, a pessoa humana, e sua dignidade; a sociedade política, democrática e inclusiva; a sociedade civil, também democrática e inclusiva.”

A nova CRFB/88, apesar de ainda conservadora em certos pontos, se mostrou promissora em outros aspectos, como fora no Direito do Trabalho com o conteúdo trazido, principalmente, em seus artigos 6º, 7º, 8º e 9º, conforme será visto mais à frente no presente trabalho. Contudo, apesar de a CRFB/88 ainda estar vigente, os direitos trabalhistas acabaram por sofrer retrocessos incabíveis e desmedidos por via da lei ordinária infraconstitucional. Surge então uma ameaça ao sistema protetivo tão arduamente construído e conquistado ao longo do século XX.

Envolta em um ideário neoliberal, o Brasil agora lida com uma legislação voltada, principalmente, para o benefício patronal e para o capital por força da Lei 13.467 de 2017.

Posto isso, antes de entender ampla e profundamente do que se trata a Reforma Trabalhista, é imprescindível compreender qual foi o cenário político que permitiu essa agressiva alteração na estrutura de proteção trabalhista.

À vista disso, sempre que há crises econômicas, seja no Brasil ou fora dele, o primeiro a ser responsabilizado acaba por ser o que ocupa o patamar menor das relações capital-trabalho. Nesse cenário, há diversas “justificativas” falaciosas para vencer as crises, mas a verdade que está por trás delas é a de que os integrantes da classe dominante (industriais, banqueiros, ruralistas, herdeiros de fortunas, proprietários de mídia e outros) não toleram o progresso econômico e também social da classe proletária.

No ano de 2013, a Confederação Nacional da Indústria (CNI) entregou à Presidente Dilma Rousseff um estudo que oferecia propostas para alcançar a “modernização trabalhista”. Diante disso, tal estudo defendia a ideia de reestruturar a legislação e também da jurisprudência progressista do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre temas qualificados como críticos e responsáveis pelos entraves presentes no desenvolvimento industrial no Brasil. Todavia, apesar de não ter havido a concordância pela presidente na época, momentos depois a pauta da CNI acabou por virar lei.

Diante disso, no ano de 2016 a democracia brasileira foi impedida, mais uma vez. Como consequência disso, o PMDB acaba por tomar o poder. Trata-se de um golpe parlamentar, jurídico e midiático que, no Brasil, acaba sempre por acontecer quando a classe dominante se sente, principalmente economicamente, ameaçada. Infelizmente, outras instituições, como Poder Judiciário e o Ministério Público não exerceram devidamente o seu papel de garantir a democracia nesse crítico momento brasileiro.

O acontecimento de 2016 visava atender, exclusivamente, aos privilegiados e conseguindo atingir seu objetivo. Nesse contexto, Amauri César Alves e Roberto Alves ensinam:

As reformas trabalhista e previdenciária só interessam àqueles que não sofrerão prejuízos e, ao contrário, aumentarão seus lucros privados. Os patrões, de forma direta ou por prepostos, lamentavelmente dominam as instituições (parlamento, judiciário, mp, mídia) que deveriam zelar pela democracia, mas que, a rigor, militam por seu impedimento (ALVES; ALVES, 2017, p. 10).

Diante deste caótico contexto, ao relembrar o passado na história do país, surge o sentimento de revolta quando o legislador cria normas com ideologias que já não funcionaram anteriormente em um país com tal realidade econômica e social como o Brasil. Posto isso, Amauri César Alves elucida que:

Os efeitos da ideologia neoliberal do final dos anos 1990 no sistema jurídico-trabalhista brasileiro foram, em síntese e dentre outros, o desemprego estrutural, a informalidade, a flexibilização de direitos, a precarização de regras trabalhistas, a fragmentação da representação sindical, a perda de capacidade negocial dos sindicatos e o aumento da desigualdade social (ALVES, 2021, p. 40).

Não restam dúvidas, portanto, que uma normatização que vai de encontro à CRFB/88 e respaldada em ideais neoliberais afetou e afeta diariamente a relação de emprego de forma negativa, colocando o trabalhador brasileiro em situação de extrema fragilidade, novamente.

Ademais, tendo em vista que as flexibilizações celetistas da Reforma Trabalhista não estão em conformidade com a CRFB/88 e seus princípios fundamentais, principalmente o da Dignidade da Pessoa humana, como poderá ser visto mais à frente no presente trabalho, Maurício Godinho Delgado elucida do que de fato trata a Lei 13.467 de 2017 ao dizer:

Acolhendo as teses ultraliberalistas do Estado Mínimo e do império genérico e incontestável dos interesses do poder econômico nas diversas searas da economia, da sociedade e das políticas públicas, a nova legislação, de maneira célere e compulsiva, deflagrou agressivo processo de desregulamentação e flexibilização trabalhistas, completado por severas restrições ao acesso à justiça do Trabalho por parte do trabalhador brasileiro (DELGADO, 2019, p. 157).

Destarte, é possível concluir que, perante a trajetória histórica do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo, permeada de muita luta e consequentes avanços, chega-se a uma fase de retrocessos. A Reforma Trabalhista, apesar de ter entrado em vigor por vias legais, possui um caráter de inconstitucionalidade. Inúmeras são as



flexibilizações no ordenamento jurídico trabalhista incompatíveis com o desenvolvimento do Estado brasileiro, de forma a enfraquecer, ainda mais, o lado hipossuficiente da relação de emprego.

## **2.2 O contexto político e econômico que deu surgimento à Reforma Trabalhista e seus impactos na relação capital-trabalho.**

Conhecer o contexto político e econômico que deu surgimento à Reforma Trabalhista é crucial, haja vista que, a partir daí, será possível compreendê-la melhor e também seus impactos na relação capital-trabalho. Posto isso, o cenário brasileiro dos anos anteriores à Reforma se apresenta conturbado, sobretudo, diante dos acontecimentos referentes ao golpe de 2016 e de seus desdobramentos.

A começar, principalmente, em 2014, quando o Brasil já se via em clima de tensão com as eleições presidenciais tendo Dilma Rousseff do Partido dos Trabalhadores (PT) e Aécio Neves do Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB) na disputa. O Partido dos Trabalhadores sai vencedor, mais uma vez. Entretanto, já em 29 de março de 2015, o Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB), partido da base aliada de Dilma, com Michel Temer como vice-presidente, anuncia oficialmente a ruptura com o PT, deflagrando, assim, uma crise político-institucional. Frente a isso, o Doutor Reginaldo Ghiraldelli esclarece:

Tal acontecimento representou para Dilma uma significativa perda da base legislativa, dificultando a sua governabilidade e atuação como chefe de Estado. Esse cenário de ruptura das alianças políticas com efeitos diretos na perda de apoio da base parlamentar, de convulsão e efervescência social, considerando a continuidade dos protestos organizados pela oposição, por setores médios e empresariais, que contavam com o aparato e a espetacularização dos grupos oligopolistas que controlam os meios de comunicação no país, criaram as bases para o processo de impeachment de Dilma, que culminou na sua deposição em 2016 (GHIRALDELLI, 2019, p.4).

Conjuntamente a isso, tem-se o início da operação Lava Jato, que foi amplamente divulgada pela mídia e gerou tumulto no país. Com inúmeros processos, buscas e apreensões, prisões temporárias e condenações, o governo da época ia perdendo popularidade e manifestações aconteciam no território nacional.

Com a amplitude da operação e a crise econômica no país por conta da alta na inflação, o processo de *impeachment* da presidente eleita tem início em 2 de

dezembro de 2015 e avança rapidamente. Frente a isso, com base nas alegações de que Dilma Rousseff havia cometido crime de responsabilidade pela prática das chamadas "pedaladas fiscais" e pela edição de decretos de abertura de crédito sem a autorização do Congresso Nacional, fez com que em 31 de agosto de 2016 o governo da sucessora de Luiz Inácio Lula da Silva (Lula), eleita em 2010 e reeleita em 2014, chegasse ao fim.

Diante disso, o que se observa na conjuntura brasileira é um processo de decadência da democracia. Neste momento, o país encontrava-se dividido, levando em conta que muitos acreditavam estar presenciando a justiça sendo feita e outros compreendendo que todo aquele "teatro" se tratava, nada mais nada menos, de um golpe político. Tendo isso em vista, quanto às terminologias *impeachment* e golpe, Cavalcanti e Venério (2017) ensinam que "do ponto de vista jurídico-formal houve um impeachment de fato, mas do ponto de vista político, houve um golpe." Em outras palavras, pode-se afirmar que aconteceu com a presidente um *impeachment* com conteúdo de golpe, dado a forma como aconteceu e pelos motivos ensejadores.

A partir de 2015, o clima já tensionado no país, sobretudo nos âmbitos político e econômico e com grandes mobilizações e manifestações, fez com que ações e projetos de cunho conservador e neoliberal tramitassem e/ou fossem aprovados no Congresso Nacional. Citando algumas delas, destaca-se a Lei Antiterrorismo (Lei n.13.260/2016) que criminaliza os movimentos sociais; a proposta de redução da maioria penal (PEC 33/2012); o projeto "Escola sem Partido" (PL 7180/2014); o projeto da "Cura Gay" (PL 4931/2016); o projeto que criminaliza a prática de aborto em qualquer fase da gestação (PL 46/2017) e outros mais.

Somado a isso, Eduardo Cunha, à época presidente da Câmara dos deputados e, provavelmente um dos principais articuladores do impeachment de Dilma, acaba por ser afastado como deputado e perde o posto de Presidente da Câmara. O motivo das perdas dos cargos, segundo fala do ministro Teori Zavascki, foi pelo fato de Cunha ter usado o cargo de deputado para atrapalhar as investigações da Lava Jato e do Conselho de Ética, em que ele se encontrava no posto de investigado. A cassação de seu mandato foi determinada pelo plenário da Câmara, e com essa decisão, Eduardo Cunha se tornou inelegível até o ano de 2027.

Como se já não bastasse, após o impeachment, o então vice-presidente Michel Temer assume o cargo de presidente, em 31 de agosto de 2016, e tem como

plataforma de governo o documento intitulado “Uma ponte para o futuro” com um perfil que vai de encontro à plataforma de governo anterior, do qual ele fazia parte. Temer articula diversas propostas e medidas de ajuste das contas públicas, algumas delas controversas e impopulares. Propostas como a da Reforma da Previdência, Reforma do Ensino Médio, proposta de estabelecer um teto para os gastos públicos e a tão temida Reforma Trabalhista foram alguns dos seus principais feitos.

Conforme dito mais acima, a historiografia do Direito do Trabalho no Brasil é marcada por muita luta. Após séculos sombrios, o proletariado começou a ver uma “luz no fim do túnel”, principalmente a partir de 2003, com Lula no poder. Todavia, a elite brasileira viu como oportunidade o momento obscuro que o país enfrentava para ir além e fixar regras vantajosas ao empregador e contrariamente aos interesses dos empregados. Posto isso, a Lei 13.467/2017, aprovada pelo Congresso Nacional, foi instituída após o *impeachment* da presidente Dilma, durante o governo de Michel Temer. Sua implementação foi justificada pela necessidade de geração de novos empregos em meio a crises econômicas e políticas instaladas no cenário brasileiro. Entretanto, não foi esse o resultado alcançado, haja vista, pelo o que se percebe, gerou, na realidade, crescimento das taxas de desemprego e potencializou a informalidade e a precarização no mercado de trabalho, por seu caráter neoliberal que enfraquece a proteção social e, conseqüentemente, amplia a vulnerabilidade dos trabalhadores.

A CRFB/88 insculpe como um de seus fundamentos, em seu artigo 1º, inciso IV, o valor social do trabalho. Além disso, é direito fundamental reconhecido no artigo 7º diversas melhorias na condição social do trabalhador. Todavia, o Direito do Trabalho é fruto do capitalismo e tem como uma de suas principais funções atender às demandas do capital e, por conta disso, é possível afirmar que possui, também, uma função capitalista em sua essência.

Logo, não é coerente afirmar que hoje a relação entre patrão e empregado tem foco na qualidade da relação entre as duas partes, o respeito mútuo, a equidade na valorização do ser humano. Tudo isso existe, é claro, porém de forma subsidiária ao fator principal: o capital. Por conta disso, o detentor do capital possui maiores poderes, mais voz, mais oportunidades e menos dificuldades de se manter nesta relação completamente desequilibrada. Frente a isso, Amauri Cesar Alves e Roberto das Graças Alves pontuam que:

A função capitalista do Direito do Trabalho consiste na atuação do ramo jurídico especializado no sentido da preservação dos interesses patronais acima da (ou pelo menos em concorrência com) proteção ao trabalhador empregado. A proteção estatal trabalhista seria um efeito decorrente da necessidade de perpetuação do poder do empregador na relação de emprego. Haveria, até então, um pacto silencioso que mantém os patrões ricos e os empregados pobres, sem que se questione o sistema capitalista e a desmedida exploração de trabalho no Brasil (ALVES; ALVES, 2017, p. 2).

Por sua vez, há uma grande questão desse ramo especializado do direito que é buscar, também, corrigir as desigualdades existentes na relação entre empregador e empregado. Porém, na medida em que a realidade é funcionar conforme o capitalismo “manda”, fica praticamente impossível alcançar a igualdade nas relações de emprego. Nesse diapasão, Amauri Cesar Alves e Thiago Henrique Lopes de Castro, ponderam que:

No Brasil o Congresso Nacional sempre esteve alinhado com os interesses do capital no que concerne à regulamentação trabalhista. O Poder Executivo quase sempre observou o mesmo alinhamento. Inobstante tal constatação, singela e inicial, é possível identificar quatro situações diferentes de resposta estatal às pressões sociais: momentos de aparente equilíbrio entre as forças contrapostas, momentos excepcionais em que é maior a influência da classe trabalhadora, momentos ordinários em que a vontade do capital se sobrepõe e o momento atual, de radicalização extrema dos interesses patronais. Tais pressões movimentam o Direito do Trabalho em sua expressão normativa heterônoma. São movimentos do Direito do Trabalho marcados por momentos de maior ou menor pressão de uma classe sobre a outra e de ambas sobre o Estado (ALVES; CASTRO, 2018, p.3).

É importante lembrar que perante toda a história do Direito do Trabalho somente houve dois momentos de maior equilíbrio na atuação do Estado. Esses momentos foram: 1943, com a CLT, quando empregados começaram a receber tutela estatal quanto ao seu contrato de emprego, e 1988, com a promulgação da CRFB/88, trazendo direitos sociais como direitos fundamentais.

Contudo, em 2016, com o *impeachment* consumado e a tomada do poder pelo partido mais expressivo dentro do Congresso Nacional, a redução e precarização das normas trabalhistas acontece de forma expressiva. O projeto neoliberal, que havia perdido força desde 2003, ganha força novamente e traz consigo desastrosas consequências para a relação capital-trabalho.

Perante o exposto, como forma de exemplificar de forma clara as prejudiciais

alterações feitas, o quadro abaixo apresenta o foco da CNI na jurisprudência do TST e os resultados de sua atuação política na proposição legislativa que acabou por resultar na Reforma Trabalhista:

**Quadro 1 – Jurisprudência do TST. Propostas da CNI. Reforma Trabalhista**

TEMA	JURISPRUDÊNCIA	“101 PROPOSTAS DA CNI”	PL 6787/20 16 PLC 38/2017
Minutos Residuais	Súmula 449, TST	Proposta 14	Art. 4º, ¶ 2º, CLT
Deslocamento interno	Súmula 429, TST	Proposta 14	Art. 58, ¶ 2º, CLT
Compensação de jornada	Súmula 85, TST	Proposta 09	Art. 59-A, CLT
12 x 36 sem intervalo	Súmula 444, TST	Proposta 06	Art. 59-B, CLT
12 x 36 sem dobra do feriado	Súmula 444, TST	Proposta 10	Art. 59-B, CLT
Descaracterização da compensação	Súmula 85, IV TST	Proposta 05	Art. 59-C, ¶ único, CLT
Pagamento parcial de intervalo suprimido	Súmula 437, I, TST	Proposta 07	Art. 71, ¶ 4º, CLT
Equiparação, P.C.S. e homologação	Súmula 06, inciso I	Proposta 22	Art. 461, CLT
Ultratividade da norma coletiva	Súmula 277, TST	Proposta 04	Art. 614-B, ¶ único, CLT
Perícia e sucumbência	Súmula 457, TST	Proposta 84	Art. 790-B, CLT
Intervalo de 30 minutos	Súmula 437, II, TST	Propostas 01 e 13	Art. 611-A, III, CLT
Duração do trabalho, saúde e segurança	Súmula 437, II, TST	Proposta 01	Art. 611-B, ¶ único, CLT
Sobreaviso	Súmula 428, TST	Proposta 16	Art. 611-A, III, CLT
Ponto eletrônico	Súmula 338, TST	Proposta 98	Art. 611-A, X, CLT
Terceirização em qualquer atividade	Súmula 331, TST	Proposta 19	Lei 6019/1974
Horas “in itinere”	Súmula 90, TST	Proposta 28	Art. 58, ¶ 2º, CLT
Banco de Horas por negociação individual	Súmula 85, V, TST	Proposta 09	Art. 59, ¶ 5º, CLT

Fonte: Grupo de Estudos de Direito do Trabalho da Universidade Federal de Ouro Preto (GEDIT - UFOP)

No segundo quadro, há um pouco mais da insatisfação da CNI quanto à CLT e os resultados políticos alcançados:

**Quadro 2 – Alteração da Legislação Trabalhista nos termos propostos pela CNI**

TEMA	“101 PROPOSTAS DA CNI”	P. L. 6787/2016
Grau de insalubridade	Proposta 01	Art. 611-A, XIII, CLT
Jornada em ambiente insalubre	Proposta 01	Art. 611-A, XIV, CLT
Restrição do sistema de cotas	Propostas 43, 44, 45, 46, 66	Art. 611-A, XII, CLT
Negociação direta gerentes e diretores	Proposta 02	Art. 444, ¶ único,

		CLT
Flexibilização do trabalho em tempo parcial	Proposta 13	Art. 58-A, CLT
Fracionamento das férias	Proposta 51	Art. 134, ¶ 1º, CLT
Rescisão consensual	Proposta 78	Art. 484-A, CLT
Rescisão sem homologação	Proposta 79	Art. 477, ¶ 4º, CLT
Jurisdição voluntária	Proposta 80	Capítulo III-A, CLT
Arbitragem	Proposta 82	Art. 507-A, CLT

**Fonte: Grupo de Estudos de Direito do Trabalho da Universidade Federal de Ouro Preto (GEDIT - UFOP)**

Com os exemplos supracitados, a conclusão que se chega é que o foco da Reforma sempre foi atingir a jurisprudência mais progressista do TST e os direitos da CLT arduamente conquistados pelos trabalhadores. Dessa forma, os detentores do capital e do poder ficam, ainda mais, em sua zona de conforto, cumulando ainda mais lucro.

Frente a isso, em 2017, com a Reforma Trabalhista sancionada, esta busca mitigar a noção justralhista de hipossuficiência, uma vez que em diversos dispositivos parte do pressuposto de que há igualdade contratual e jurídica entre empregados e empregadores, o que não existe na realidade. Com essa equivocada tentativa, intensifica-se a fragilidade do empregado, mas não só isso. Cada vez mais aquela ideia de função social do trabalho prevista na CRFB/88 de 1988 vai se esvaindo e a relação entre o trabalhador empregado e empregador se firma em uma noção capitalista, em que o mais hipossuficiente está ali para servir ao outro hipersuficiente, como mero instrumento de gerar lucro. Como prova disso, o quadro abaixo mostra nas alterações da CLT quem está sendo beneficiado e quem está sendo prejudicado.

### **Quadro 3 – Novas possibilidades na negociação individual**

TEMA	PROPOSTA CNI	NOVA REGRACL
Banco de Horas	Proposta 9, CNI	Art. 59, ¶ 5º.
Compensação mensal de jornada	Proposta 9, CNI	Art. 59, ¶ 6º.
Sistema 12 x 36	Súmula 444, TST	Art. 59-A
Alteração do contrato: presencial para teletrabalho	-	Art. 75-C
Disposições sobre infraestrutura para teletrabalho	-	Art. 75-D
Parcelamento das férias em 3 períodos	Proposta 51, CNI	Art. 134, ¶ 1º.
Horário de intervalo especial da lactante	-	Art. 396, ¶ 2º.
Livre estipulação: curso superior e salário “razoável”	Proposta 02, CNI	Art. 444, ¶ único
Acordo para extinção do contrato	Proposta 78, CNI	Art. 484-A
Arbitragem: curso superior e salário “razoável”	Proposta 82, CNI	Art. 507-A

Termo de quitação anual de obrigações trabalhistas	-	Art. 507-B

Fonte: Grupo de Estudos de Direito do Trabalho da UFOP.

A Reforma Trabalhista só interessa àqueles que não sofrerão prejuízos, ou seja, os patrões que dominam as grandes instituições do judiciário, da mídia e do Ministério Público (MP), por exemplo. Instituições estas que deveriam zelar pela democracia, porém fazem o contrário ao beneficiar alguns em detrimento de outros.

Diante do exposto, é lamentável chegar à conclusão de que antes mesmo da Reforma Trabalhista o Direito do Trabalho já servia, majoritariamente, aos interesses do patrão do que a proteção ao empregado. Contudo, conforme ponderam Amauri Cesar Alves e Roberto das Graças Alves:

Havia, entretanto, uma face protetiva importante, ainda que comparativamente diminuta, que agora é mitigada pela alteração normativa. Se antes havia um Direito do Trabalho caracterizado como mínimo, agora o que resta é um Direito do Capital, potencializado perigosamente (ALVES; ALVES, 2017, p 8).

À vista disso, desde 2017 o cenário é de maior empobrecimento da classe trabalhadora e isso afeta diretamente a economia do país. Uma vez que essa classe que representa a maior parcela da população se depara com o desemprego ou tem baixos salários, há pouca rotatividade financeira e ter o capital “parado” e concentrado em mão de poucas pessoas não movimentam a economia. Nesse sentido, Amauri Cesar Alves e Thiago Henrique Lopes de Castro colocam que:

Já está mais do que comprovado, no Brasil e no mundo, que restringir direitos trabalhistas, não obstante possa gerar economia para o empregador em um primeiro momento, não gera empregos. A década neoliberal é prova objetiva disso. Em sentido contrário, ou seja, sem reformas trabalhistas precarizantes, o país cresceu e gerou milhões de empregos no período 2004-2014, com distribuição de renda e dias melhores para a imensa maioria da classe trabalhadora (ALVES; CASTRO, 2018, p.24).

Logo, no que tange à relação capital-trabalho, não há o que se questionar quanto ao fato de que o objeto principal das relações de emprego acaba por se tornar o capital, para o empregador como lucro e para o empregado como fonte de subsistência e, em certo grau, como garantia de dignidade, na medida em que é o dinheiro, recebido na forma de salário e/ou remuneração, que possibilita o acesso à

alimentação, cultura e saúde, por exemplo. Apesar disso, o Direito do Trabalho possui diversas funções e na presente pesquisa será tratado, principalmente, o seu poder-dever de dignificar o trabalhador. Ante o exposto, Amauri Cesar Alves explica:

O Direito do Trabalho é, hoje, além de dimensão dos Direitos Humanos, instrumento fundamental de efetivação do Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana (Constituição da República, artigo 1º, inciso III) no plano das relações capital-trabalho, sendo, também, o meio mais eficaz de distribuição de renda no sistema capitalista (ALVES, 2021, p.21).

Desse modo, o ponto aqui colocado é o fato de que existe uma linha nada tênue em que o capital, substancialmente pós Reforma, acaba por influenciar ainda mais nas relações de trabalho, negativamente. Há um gradativo aumento da objetificação do ser humano e de sua força de trabalho. A dignidade, que deveria se manter como princípio fundamental, na prática, fica em segundo plano por força das engrenagens do sistema capitalista e da atual legislação de cunho neoliberal.

### **2.3 Reforma Trabalhista e a Constituição da República de 1988: controle de constitucionalidade na perspectiva do Direito Fundamental ao Trabalho Digno.**

O Estado é uno e, por isso, pressupõe-se que não pode haver contradições em seu sistema normativo. Apesar disso, a Reforma Trabalhista tramitou de forma peculiar no Congresso Nacional e ainda neste momento de tramitação do PLC 38/2017, diversas inconstitucionalidades foram ignoradas. O Senado Federal, como casa revisora, parece não ter exercido esse papel e as consequências disso encontram-se estampadas no atual mundo laboral do país, com destaque negativo para a CLT.

Ao tratar do processo de constitucionalização do Direito do Trabalho, importante destacar que este emergiu com a Constituição de 1934, que incorporou vários direitos trabalhistas e isso repercutiu nos textos constitucionais subsequentes. Todavia, sob o ponto de vista de Maurício Godinho Delgado:

A constitucionalização inaugurada em 1934 — embora fenômeno muito relevante, sob a perspectiva institucional, cultural, jurídica, econômica e social — não seria apta a conferir origem a um verdadeiro Direito Constitucional do



Trabalho, em vista da falta de complexidade e extensão de matérias, da ausência de métodos próprios de estruturação, além da lacuna ainda percebida quanto à identificação de perspectivas próprias de regência normativa acerca da temática trabalhista (DELGADO, 2019, p.65).

Nesse cenário, somente em 1988 com a CRFB/88 pode-se falar no surgimento de um Direito Constitucional do Trabalho efetivo e significativo no país, visto que esta instituiu diversos direitos individuais e sociais trabalhistas. Ademais, trouxe consigo princípios gerais que são fundamentais ao ser humano também na esfera trabalhista, como o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica, da justiça social, da inviolabilidade física e psíquica do direito à vida, da não discriminação, da valorização do trabalho e emprego, da segurança, da vedação do retrocesso social e outros mais.

A lei máxima brasileira ressalta substancialmente a pessoa humana e o trabalho em seus principais títulos normativos, como por exemplo, no Título I, Dos Princípios Fundamentais; no Título II, Dos Direitos e Garantias Fundamentais; no Título VII, Da Ordem Econômica e Financeira e no Título VIII, Da Ordem Social. Além do mais, elevou a nível constitucional princípios próprios do direito trabalhista, tendo como exemplos o da imperatividade das normas trabalhistas, o da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, o da intangibilidade e da irredutibilidade salarial, o da continuidade da relação de emprego, dentre outros.

Conforme dito anteriormente no presente trabalho, em 1988, com a CF, direitos trabalhistas acabaram por se tornar direitos fundamentais e por isso se encontram no centro do ordenamento jurídico constitucional. No entanto, dispositivos da Reforma Trabalhista vão de encontro a fundamentos da CF, sobretudo à luz do que é disposto nos artigos 5º, 7º, 8º e 9º, quando não respeita pontos principais da relação de emprego como o limite de jornada, salário mínimo, redução de riscos ligados ao trabalho, entre outros. O que transparece é que a Reforma Trabalhista busca separar o cidadão do trabalhador, como se o primeiro fosse digno de direitos fundamentais e o outro não.

Apesar disso, é indubitável que o texto constitucional está no ápice da pirâmide normativa e, por isso, serve de fundamento jurídico para todas as normas, ou pelos menos deveria servir. Nesse sentido, quanto à melhoria e efetividade do Direito do Trabalho pós-1988, Maurício Godinho Delgado coloca que:

Além disso, a Constituição da República criou as condições culturais, jurídicas e institucionais necessárias para superar antigo e renitente nóculo do sistema trabalhista do Brasil: a falta de efetividade de seu Direito Individual do Trabalho. Ao reforçar, substancialmente, a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, a par de garantir o manejo amplo de ações coletivas pelos sindicatos, o Texto Máximo de 1988 acentuou a relevância da política pública de contínua inserção econômica e social dos indivíduos, por meio do Direito do Trabalho, no contexto da democratização da sociedade civil (DELGADO, 2019, p. 144).

Nesse viés, ao trazer o Estado Democrático de Direito, que é um modelo de Estado que tem como fundamento realizar a justiça social de modo a superar as desigualdades sociais, e cuja conclusão se obtém pela leitura dos artigos 1º e 3º da CRFB/88 que enunciam que são fundamentos da República os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana, que apresentou novos direitos fundamentais e ao ampliar e aprofundar o status constitucional do Direito do Trabalho, acabou por impor ao ordenamento jurídico como um todo uma influência e inspiração justralhista significativa.

Criou-se, a partir de então, um patamar civilizatório mínimo que leva em consideração as normas constitucionais, diplomas internacionais, que serão vistos mais à frente na presente pesquisa, e também as normas legais infraconstitucionais que tratam de modo mais específico do Direito do Trabalho.

Ao identificar as fontes formais do Direito do Trabalho, compreendem-se suas principais bases e também quais parâmetros devem ser seguidos. Dito isso, Amauri Cesar Alves (2021, p.65), afirma que “as fontes formais clássicas, e que compõem no Direito do Trabalho, são a Constituição da República, as leis, os regulamentos normativos (decretos) e os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil.”

A partir disso, se faz necessário compreender a hierarquia das normas no ordenamento jurídico e como ela é fundamental para a garantia do trabalho digno. Posto isso, conceitualmente falando, o que se chama de controle de constitucionalidade, em simples palavras, nada mais é do que um meio de impedir que normas contrárias à Constituição permaneçam no ordenamento jurídico e é por meio deste controle que se garante a ordem e a coerência do sistema normativo, havendo que a CRFB/88 é suprema e rígida.

Como instrumento de verificação da compatibilidade entre uma lei e a CRFB/88, que é o principal parâmetro de conformação de todas as demais leis, confere-se assim uma função de garantia de existência do próprio texto constitucional, de modo que se possa assegurar a observância, aplicação e conservação da lei fundamental. Nesse contexto, é importante ressaltar que o controle de constitucionalidade no Brasil é misto, pois pode acontecer de duas formas: difusa e concentrada.

Primeiramente, conforme explica a Juíza de Direito da 1ª Vara Cível de Barra Mansa, Flavia Fernandes de Melo (s.d., p. 3), no Curso de Controle de Constitucionalidade da Escola de Magistratura do Estado do Rio de Janeiro, quanto a forma difusa de constitucionalidade, deve-se saber que qualquer juiz ou tribunal pode sim exercer o controle de constitucionalidade, uma vez que é atribuição inerente ao desempenho da função jurisdicional o poder-dever de deixar de aplicar o ato legislativo que esteja em conflito com a CRFB/88. Além disso, há previsão sobre em seu artigo 102, III, quando se lê sobre a possibilidade de o Supremo Tribunal Federal (STF) julgar a inconstitucionalidade de alguma norma em sede de Recurso Extraordinário. Por outro lado, ainda no entendimento da Excelentíssima Flávia Fernandes de Melo (s.d., p. 3) se tratando da forma concentrada, o poder de analisar a constitucionalidade está nas mãos do STF, via Ação Direta de Inconstitucionalidade, Ação Declaratória de Constitucionalidade e Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental, e perante os Tribunais de Justiça, quanto às leis estaduais em face da Constituição Estadual.

Importante ressaltar que, apesar de o STF ser o competente para compatibilizar todo o ordenamento jurídico com a lei maior por meio do controle concentrado de constitucionalidade, tal competência não é privativa dele, conforme se pode compreender com a leitura do artigo 97 da CRFB/88. Dito isso, tendo tal mecanismo de garantia da lei maior no país, o ponto principal a ser observado é que o trabalho digno é um direito fundamental, logo, irrevogável e indisponível. Ainda assim, anos depois, no sentido da desregulamentação com bases argumentativas neoliberais, os direitos e garantias constitucionais trabalhistas se fragilizaram demasiadamente com a lei n. 13.467 de 2017. Contudo, Amauri Cesar Alves (2021, p. 73) ensina que “no plano interpretativo constitucional e das regras infraconstitucionais trabalhistas é

sempre essencial que se considere o valor máximo fixado pela Constituição da República em 1988, que é o princípio da dignidade da pessoa humana.”

Nesse mesmo sentido, Maurício Godinho Delgado também faz importantes colocações ao dizer que:

Ressalte-se, de todo modo, que eventual conjuntura histórica de regressão normativa e interpretativa da matriz humanista e social da Constituição da República Federativa do Brasil, no contexto de um processo de reconstrução da hegemonia individualista e antissocial neoliberais, não tem o condão de invalidar o espírito filosófico e jurídico real e originário da Constituição Cidadã de 1988 (DELGADO, 2019, p.67).

O Projeto de lei da Reforma Trabalhista foi votado em regime de urgência, o que impossibilitou a realização das discussões necessárias acerca do texto para evitar catástrofes em decorrência de seu sancionamento, no que tange à ideia de trabalho digno. O direito ao trabalho é um direito humano, fundamental e positivado, sendo, portanto, tutelado pelo direito constitucional como princípio fundamental do Estado Democrático de Direito, conforme artigo 1º, II, III e IV da CF e também como direito social nos artigos 6º e 7º, que tem por finalidade assegurar a todos uma existência digna. Nesse cenário, Carlos Henrique Bezerra Leite esclarece que:

É preciso esclarecer, desde logo, que não é qualquer trabalho que deve ser considerado um direito humano e fundamental, mas apenas o trabalho que realmente dignifique a pessoa humana. Fala-se, assim, em direito ao trabalho digno ou ao trabalho decente como valor fundante de um ordenamento jurídico, político, econômico e social (LEITE, 2022, p. 64).

O que não falta na Constituição cidadã de 1988 são direitos que foram previstos aos trabalhadores com natureza de garantia constitucional, o que demonstra a intenção do legislador constituinte de promover a valorização do trabalho humano. Desta forma, é requisito para validade de qualquer lei que esteja em consonância com os preceitos constitucionais, contudo, o que se sabe é que alguns (muitos) artigos da Reforma Trabalhista não prezam pela noção de trabalho digno, logo, são inconstitucionais.

### 3. O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O Direito, além de regras e institutos, é composto também por princípios que são de suma importância para o seu bom funcionamento e aplicabilidade. Eles servem de base para criação, interpretação e embasamento de normas, logo devem ser considerados, também, como fonte do Direito. Apesar disso, questionamentos ainda se fazem presentes quanto a sua validade e se possuem força normativa, seja para evitar leis abusivas, seja para alterar decisões ou para servir de fundamento na solução de algum problema.

Há quem defenda a ideia de que princípios sejam também normas jurídicas aplicáveis diretamente às relações intersubjetivas, independentemente do conteúdo ou da existência de regra infraconstitucional sobre a matéria e para que não haja insegurança no ordenamento jurídico brasileiro, entende-se que os princípios possuem função normativa concorrente, logo não estão abaixo nem acima das demais regras.

No que tange a um princípio específico, objeto principal deste capítulo, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é o epicentro de todo o ordenamento jurídico brasileiro e está presente no inciso III do art. 1º da CRFB/88. Nesse viés, para compreendê-lo é preciso buscar uma conceituação para a dignidade humana. Logo, de forma breve, trata-se de qualidade inerente da pessoa, irrenunciável, inalienável, e que deve ser reconhecida, respeitada, promovida e protegida.

No âmbito trabalhista, apesar do capitalismo presente nas relações, o Direito do Trabalho deve ser instrumento de realização da dignidade humana, haja vista que trabalho dignifica a pessoa desde que haja a efetivação dos direitos sociais e a preservação da vida, da integridade física e psicológica do trabalhador no âmbito da prestação laborativa. Para isso, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), traz a noção de trabalho digno e trabalho decente e também Recomendações, Convenções e Tratados a serem levados em consideração no âmbito brasileiro quando ratificados.

Isso posto, em caso de incompatibilidade com o que é posto pela OIT e alguma norma inserida na CLT, esta deverá ser considerada como inválida, por violar a harmonização do ordenamento jurídico.

Contudo, a Reforma Trabalhista aconteceu e colocou em risco a dignidade humana e até mesmo o ordenamento jurídico trabalhista brasileiro. Diante deste novo

cenário, necessário é a aplicação de dois controles: o de constitucionalidade, que analisa as normas trabalhistas em relação ao texto constitucional e o controle de convencionalidade, sendo este nada mais que uma análise das normas trabalhistas em relação aos direitos que transcendem as fronteiras nacionais, principalmente as Convenções e Tratados da OIT ratificadas pelo Brasil.

Desse modo, pode-se concluir que as normas internacionais devem ser observadas antes da criação de novas normas nacionais, para que a população brasileira não sofra com a aplicação de normas menos favoráveis, afinal de contas, deve-se colocar em prática os Princípios da Vedação do Retrocesso Social, da Norma mais favorável e, principalmente, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Aliado a isso, há a indubitável importância dos princípios para o ordenamento jurídico e, por isso, exigem respeito e a devida aplicabilidade nas situações adversas da sociedade.

### **3.1 O conceito de Princípio**

O Direito atual, como se conhece, é composto por regras, institutos e princípios que, em conjunto, garantem sua funcionalidade e dão uma direção à conduta humana na sociedade. Portanto, não se pode negar a importância dos princípios no ordenamento jurídico brasileiro. Dito isso, Maurício Godinho Delgado expõe que:

Direito consiste no conjunto de princípios, institutos e regras, encorpados por coerção, que imprimem certa direção à conduta humana, quer alterando, vedando ou sancionando práticas percebidas, quer estimulando ou garantindo sua reprodução. Tem o Direito, portanto, caráter atuante sobre a vida social, dela resultando e sobre ela produzindo efeitos (DELGADO, 2019, p. 257)

Nesse sentido, tendo como foco os princípios presentes no ordenamento atual, é imperioso buscar conceituá-los. Diante disso, inicialmente, pode-se dizer que o conceito de princípio está no sentido de servir de base, como uma sugestão lógica e fundamental, seja para auxiliar na criação das regras jurídicas, seja para auxiliar no embasamento da utilização de determinada regra e até na sua interpretação. Segundo entendimento de Delgado (2019), são elementos que compõe a visão de mundo, de

modo a caracterizar e influenciar na vida das pessoas em sociedade. Dessa maneira, o autor elucida o que seria princípio:

Assim, princípio traduz, de maneira geral, a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade” (DELGADO, 2019, p.220).

Apesar das variadas funcionalidades e da importância destes na vida como um todo, mas principalmente no ordenamento jurídico, os princípios ainda são questionados quanto a sua validade. Se são, de fato, instrumentos dotados de “peso”, ou melhor, força normativa, para fazer parte do ordenamento.

Ainda no entendimento de Maurício Godinho Delgado (2019), na Ciência Jurídica, ou seja, no estudo sistemático a respeito dos fenômenos jurídicos, os princípios sempre cumprem um papel de grande relevância nesse ramo especializado de conhecimento. Essa característica é possível, pois decorre da posição singular que a Ciência do Direito ocupa. Nesse âmbito, há a análise dos institutos jurídicos, da norma, e dos próprios princípios jurídicos, que se constituem em modelos de conduta ou de organização da sociedade.

Princípio é um condutor importante para a compreensão do sentido das normas, favorecendo a correta percepção do sentido da mesma no sistema normativo em que está integrada. Todavia, é importante destacar que os princípios precisam se submeter a uma inevitável superação, uma vez que são inseridos em determinados contextos históricos que, naturalmente, sofrem alterações e avanços, tendo que estar assim em consonância com a realidade. Isso posto, conceitualmente falando, Maurício Godinho Delgado informa que:

Em conclusão, para a Ciência do Direito os princípios conceituam-se como proposições fundamentais que informam a compreensão do fenômeno jurídico. São diretrizes centrais que se inferem de um sistema jurídico e que, após inferidas, a ele se reportam, informando-o (DELGADO, 2019, p.222).

Além do mais, sob outro ponto de vista, mas no mesmo sentido dos acima citados, há entendimentos de que a ideia de que princípio, além de ser uma diretriz, um norte que se alinha com os preceitos contidos no sistema, é também uma norma.

Isso posto, tendo como entendimento de que toda norma é uma regra ou um princípio, Amauri Cesar Alves conceitua da seguinte forma:

Princípios de direito são normas jurídicas aplicáveis diretamente às relações intersubjetivas, independentemente do conteúdo ou da existência de regra infraconstitucional sobre a matéria. Por serem ideias básicas fundamentais para a estruturação do ramo justrabalhista os princípios de Direito do trabalho são dotados de normatividade e eficácia, horizontal e vertical (ALVES, 2021, p.88).

Ainda no entendimento de Alves (2021), o Estado é obrigado a observar os fundamentos do Estado brasileiro na edição de regras infraconstitucionais trabalhistas e em julgamentos de processos trabalhistas, pois, com isso, a garantia de seus fundamentos constitucionais, principalmente ao que tange a dignidade da pessoa humana e também para o valor social do trabalho são devidamente alcançadas.

Como reflexo de uma linha de pensamento mais conservadora, ou seja, no ponto de vista positivista, a regra se encontra no centro do ordenamento jurídico. Contudo, já em teorias pós-positivistas, admite-se que há uma insuficiência das regras para a tamanha diversidade dos conflitos intersubjetivos existentes na sociedade atual. Além do mais, no que concerne à normatividade, Amauri César Alves também aduz que:

A normatividade dos princípios está inserida também no contexto técnico-jurídico do neoconstitucionalismo, que preceitua, essencialmente, a centralidade do texto constitucional, que deve ser entendido como norma jurídica superior, dotada de imperatividade e eficácia direta, e não somente como documento político propositivo ou programático (ALVES, 2021, p. 89)

Contudo, diante de tal afirmação, questionamentos acabam por surgir sobre qual prevalece sobre qual. Estariam os princípios acima, abaixo ou concorrentemente às regras? Fato é que não pode haver insegurança no ordenamento jurídico e para garantir que isso não aconteça, soa mais adequado entender que os princípios possuem uma função normativa concorrente. Para Delgado (2019, p.226), “trata-se de papel normativo concorrente, mas não autônomo, apartado do conjunto jurídico geral e a ele contraposto”.

À face do exposto, a CRFB/88, norma-ápice do ordenamento jurídico brasileiro, em seu Título I, confere aos princípios o caráter normas constitucionais e, por isso, não



deve persistir o questionamento sobre a posição destes entre as demais fontes do Direito. Além do mais, firmou diversos princípios voltados a evidenciar a sua matriz civilizatória distintiva, com destaque aqui para os que, apesar de não serem trabalhistas propriamente ditos, são aplicáveis ao Direito do Trabalho, haja vista que enfatizam a relevância da pessoa humana e do valor do trabalho na vida jurídica, econômica e social. Como exemplo disso, tem-se como alguns princípios constitucionais, explícitos e implícitos, aplicáveis ao Direito do trabalho: o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (CF. artigo.1, III), que se configura como epicentro de todo o ordenamento jurídico brasileiro, pois todo trabalhador(a) é, antes de tudo, uma pessoa humana; Princípio da Centralidade da Pessoa Humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica; Princípio da Valorização do trabalho e do Emprego; Princípio da Inviolabilidade do Direito à vida; Princípio do bem-estar individual e social; Princípio da Justiça Social; Princípio da igualdade (CF. artigos. 3º, IV, e 7º, XXX); Princípio da segurança; Princípio da proporcionalidade e da razoabilidade; Princípio da Vedação do Retrocesso Social.

Logo, sem a presença e observância normativa do núcleo basilar de princípios presentes na CRFB/88, comprometida estaria a própria noção que se tem atualmente de Direito do Trabalho. Nessa linha, os princípios gerais, aplicando-se aos distintos segmentos especializados do Direito, preservam a noção de unidade da ordem jurídica, mantendo o Direito como um sistema efetivo.

Já no que tange às suas funções, os princípios exercem três no ordenamento jurídico brasileiro, sendo elas: normativa, destinada ao intérprete e aplicador do direito, como fonte supletiva da lei, em caso de lacuna e/ou em sintonia com a mesma; interpretativa, atuando como orientação para o juiz de direito, em qualquer instância e da sociedade como um todo de forma a auxiliar na compreensão e interpretação da regra jurídica; e informativa, uma vez que inspiram o legislador, servindo de fundamento para o ordenamento jurídico. No entendimento do Professor Alves (2021), os princípios são fundamentais no momento da elaboração da norma trabalhista. Estes devem ser observados para que se crie uma norma adequada com o ordenamento já existente.

Sob essa perspectiva, Leite (2022) pondera que os princípios atuam com propósitos, trazendo sugestões para a adoção de formulações novas ou de regras jurídicas mais atualizadas, em sintonia com os anseios da sociedade e atendimento

às justas reivindicações dos jurisdicionados. Contudo, infelizmente, nem sempre os anseios da sociedade são transformados em leis adequadas. Prova disso é a Reforma Trabalhista, que com suas flexibilizações contrariam os interesses da sociedade e violam a própria CRFB/88 e tratados Internacionais de Direitos Humanos.

Daí a pertinência da afirmação de Celso Antônio Bandeira de Mello, para quem, princípio

É, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido humano. É o conhecimento dos princípios que preside a inteligência das diferentes partes componentes do todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo. Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma. É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais, contumélia irremissível a seu arcabouço e corrosão de sua estrutura mestra (MELLO, 1995, p.538, apud LEITE, 2022, p.187).

Destarte, a importância dos princípios para o ordenamento jurídico e para o evoluir da sociedade é indubitável. Tidos como norma pelo que é previsto pela Constituição Cidadã, exigem respeito e a devida aplicabilidade nas situações adversas da sociedade. É grave criar normas sem leva-los em consideração, assim como é grave violá-los, tendo em vista seu alto valor fixado na CRFB/88. A sociedade e o ordenamento jurídico precisam dos princípios para que o Direito cumpra suas funções de alcançar o justo e garantir o que é melhor para todos(as).

### **3.2 A caracterização do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana: conceitos e bens jurídicos tutelados.**

Essencial iniciar o presente tópico enfatizando que o epicentro de todo o ordenamento jurídico brasileiro é o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, presente no inciso III do art. 1º da CF de 1988. Apesar disso, dificuldades se fazem presentes no que tange a um conceito preciso e satisfatório do que seria a dignidade da pessoa humana.

A priori, foi o filósofo alemão Immanuel Kant quem trouxe a ideia de que o homem constitui um fim em si mesmo e, por isso, não poderia ser considerado como um instrumento, um meio para se alcançar algo. O jurista Ingo Wolfgang Sarlet (1998), explica que Kant traça uma distinção entre as coisas no mundo que têm preço e as que têm dignidade, logo, vale-se do entendimento de que tudo aquilo que está acima de qualquer preço e é insubstituível é dotado de dignidade. Em outras palavras, tudo que é digno não permite valoração em pecúnia. Além disso, Kant também acredita que a dignidade é qualidade inerente aos seres humanos enquanto seres dotados de moral. Nesse sentido, o jurista Ricardo Resende apresenta um conceito que caminha junto à ideia de Kant. O autor explica:

Entende-se pelo princípio da dignidade humana a noção de que o ser humano é um fim em si mesmo, não podendo ser utilizado como meio para atingir determinado objetivo. Veda-se, assim, a coisificação do homem, e, no caso específico do direito laboral, a coisificação do trabalhador. Em outras palavras, não se admite seja o trabalhador usado como mero objeto, na busca incessante pelo lucro e pelos interesses do capital (RESENDE, 2020, p. 21)

Historicamente falando, no âmbito legislativo, o primeiro momento em que a Dignidade Humana foi entendida e posta como princípio constitucional foi em 1949, na Carta Constitucional da República Alemã. Nesse contexto, um pouco antes desse importante momento, é necessário lembrar que os nazistas acabaram por gerar uma crise no positivismo jurídico, uma vez que todas as atrocidades cometidas contra os judeus foram feitas amparadas pela lei e em nome da lei. Frente a isso, a Dignidade Humana como condição inerente ao ser humano é resgatada como garantia de direito com a Declaração de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) de 1948. A partir desse marco histórico, é introduzida a concepção de Direitos Humanos e a dignidade se torna orientação básica e fundamental para outras constituições futuras.

No que concerne ao conceito de Dignidade Humana, Sarlet (1998) explica que existe certa dificuldade pelo seu caráter multidimensional, que leva em conta a ciência do ser, a história e a cultura, principalmente, e pelo seu peso como princípio em servir de base para direitos fundamentais. A complexidade inerente ao conceito de dignidade torna dificultosa a determinação do seu conteúdo.

Isso posto, em continuidade quanto a definição da dignidade da pessoa humana, mas também para reforçar essa dificuldade quanto a sua conceituação, Ricardo Maurício Freire Soares diz:

Antes mesmo de seu reconhecimento jurídico nas Declarações Internacionais de Direito e nas Constituições de diversos países, a dignidade da pessoa humana figura como um valor, que brota da própria experiência axiológica decada cultura humana, submetida aos influxos do tempo e do espaço. Daí porque, longe de ser enclausurado como um ideal metafísico, absoluto e invariável, o princípio da dignidade da pessoa humana deve ser compreendido em sua dimensão histórico-cultural (SOARES, 2009, p. 129).

Não obstante, importante saber que em caso de divergência com direitos fundamentais e outros princípios constitucionais ou infraconstitucionais, sempre prevalecerá o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, dado seu grau de importância e pelo seu caráter de inviolabilidade.

Ainda na conceituação, o jurista Sarlet (1998) sustenta que se trata de qualidade intrínseca da pessoa, irrenunciável, inalienável, e que pode e deve ser reconhecida, respeitada, promovida e protegida. Nas palavras de Ingo Wolfgang Sarlet (2010, p. 49 apud ALVES, 2017, p.2), “constituindo elemento que qualifica o ser humano como tal e dele não pode ser destacado”. Por essa característica intrínseca, há também outro fator importante, mas que dificulta o processo de conceituação, que está relacionada ao fato de a dignidade ser uma proposta que está sempre em reconstrução, devendo o Estado garantir condições existenciais mínimas e coibir, assim, novas situações degradantes e desumanas na sociedade.

Por outra perspectiva, mas ainda no ponto de vista de Sarlet (2010 apud ALVES, 2017, p. 2), para buscar esclarecer um pouco mais sobre a dignidade humana, interessante pensar o que ela não é. Dito isso, se não houver limitação do poder, desrespeitando assim a liberdade, a autonomia, a igualdade e sem garantia de direitos fundamentais, não haverá respeito pela vida, pela integridade física e moral, logo, não haverá Dignidade Humana. Nesse viés, o ser humano acaba por ser considerado como objeto de arbítrio e de injustiças. Trata-se de um ser humano, mas reconhecido e tratado como mero instrumento (de lucro, principalmente). Diante disso, nas palavras de Ingo Wolfgang Sarlet:

A ausência de dignidade possibilita a identificação do ser humano como instrumento, coisa – pois viola uma característica própria e delimitadora da própria natureza humana. Todo ato que promova o aviltamento da dignidade atinge o cerne da condição humana, promove a desqualificação do ser humano e fere também o princípio da igualdade, posto que é inconcebível a existência de maior dignidade em uns do que em outros (SARLET, 1998, p. 16).

Quanto ao cerne da condição humana, há alguns (vários) bens jurídicos que devem ser tutelados para que a Dignidade Humana seja alcançada em sua plenitude. Logo, o ordenamento jurídico, mais precisamente no Título I, Capítulo II, do atual Código Civil, trata dos direitos da personalidade, que são direitos essenciais à dignidade e à integridade, protegendo tudo o que lhe é próprio. Assim, todo indivíduo tem direito à liberdade, direito à igualdade, direito à segurança, direito à cidadania, direito à vida, direito à integridade física e psíquica, direito ao nome, direito à imagem, direito à inviolabilidade da vida privada, direito à liberdade de pensamento e de expressão, direito à propriedade, direito a ser submetido ao justo processo e o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado. Além disso, o inciso X do art. 5º da CRFB/88 faz alusão a direitos da personalidade especiais: a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas.

Contudo, trata-se de direitos de um rol exemplificativo, pois estes devem evoluir conforme gradativo aumento de complexidade na sociedade, ou seja, que depende das conquistas da sensibilização e do progresso das ciências humanas. Fato é que todos têm direito à dignidade e a garantia de direitos fundamentais. Nesse ponto, o Juiz André Gustavo de Andrade elucida:

O novo Código Civil dedicou um Capítulo específico (o Capítulo II) a essa categoria de direitos. Mais que à lei, cabe à doutrina e à jurisprudência a identificação e definição dos direitos da personalidade, que se encontram em constante expansão. A cada dia um novo aspecto da personalidade humana é destacado e elevado à condição de interesse juridicamente protegido. Por isso, qualquer tentativa de enumeração exaustiva desses direitos estaria fadada ao fracasso (ANDRADE, 2003, p. 23).

Tendo em vista que o presente estudo tem como área central o Direito do Trabalho, essencial é abordar a estrita correlação entre Dignidade Humana e meio ambiente de trabalho, afinal de contas, o empregado não deixa de ser cidadão dotado de direitos e deveres ao ser inserido na empresa. Logo, o inciso III do artigo 1º da CRFB/88

precisa, obrigatoriamente, estar presente em cada contrato de trabalho de cada trabalhador brasileiro, sem exceção. Conseqüentemente, é dever daquele que contrata a prestação laborativa garantir as condições existenciais mínimas ao longo de todo o contrato de trabalho.

Salienta-se que garantir a dignidade no trabalho não significa ir de encontro ao sistema capitalista. Claro que não é novidade para ninguém que o mesmo é cruel e gera desigualdade, mas ainda assim, o caminho é buscar respeitar o trabalhador para alcançar o tão almejado lucro, mas de forma condizente com o ordenamento jurídico e respeitando as características intrínsecas do ser humano.

Importante então que o Direito do Trabalho seja instrumento de realização da dignidade humana, e não o contrário. O trabalho dignifica a pessoa desde que haja a efetivação dos direitos sociais e a preservação da vida, da integridade física e psicológica do trabalhador no âmbito da prestação laborativa. Por isso, o que é previsto na CRFB/88 deve ser aplicado às relações trabalhistas. Issoposto, Amauri César Alves elucida que:

O valor Dignidade da Pessoa Humana é fonte direta de direitos e deveres, do que decorre sua eficácia direta, devendo a regra constitucional do inciso III do artigo 1º ser aplicada no âmbito das relações capital-trabalho sem necessidade de mediação pela regra infraconstitucional (ALVES, 2017, p. 4).

Além do mais, o mesmo autor pontua duas importantíssimas funções da Dignidade da Pessoa Humana que auxiliam na compreensão da mesma:

A Dignidade da Pessoa Humana tem por função, também, possibilitar a melhor interpretação das normas jurídicas constitucionais e infraconstitucionais, do que decorre sua eficácia interpretativa. A Dignidade da Pessoa Humana tem por função, ainda, esterilizar normas jurídicas infraconstitucionais que se mostrem em desconformidade com seus fundamentos elementares, do que decorre sua eficácia negativa (ALVES, 2017, p.5).

No tocante à eficácia negativa supracitada, em outras palavras, tem-se que em caso de normas em confronto com a CRFB/88, estas serão julgadas como inconstitucionais. Entendida a direta relação do Direito do Trabalho com a necessidade de respeito aos direitos fundamentais da pessoa humana, o Professor Amauri César Alves ensina mais, ao

pontuar quais são os critérios que permitem identificar respeito ou agressão à Dignidade da Pessoa Humana no ambiente da prestação laborativa. Para o autor:

A compreensão da Dignidade da Pessoa Humana no contexto das relações de trabalho permite identificar situações fáticas, decorrentes da lei ou do contrato, em que há agressão ao princípio constitucional em questão. Para o presente estudo cinco são, em síntese, os critérios que permitem identificar respeito ou agressão à dignidade da pessoa humana no que concerne ao meio ambiente de prestação laborativa. São eles: a) vedação a atos de cunho degradante; b) garantia de condições existenciais mínimas; c) vedação à objetificação do trabalhador; d) respeito pela vida e integridade, física e psicológica; e) reconhecimento e preservação de direitos fundamentais (ALVES, 2017, p.7).

Dessa maneira, o trabalho será considerado como digno na medida em que propicia condições físicas e psicológicas para que o trabalhador se realize em seus âmbitos existenciais. Portanto, para Amauri Cesar Alves, Lorena Isabella Marques Bagno e Nicolle Gonçalves (2020, p. 16), “A dignidade, portanto, deve compor a execução e a razão de ser do vínculo de emprego, trazendo realização pessoal e bem-estar, em contraposição à precarização do trabalho”.

Apesar de tudo que fora supracitado, a Reforma Trabalhista trouxe consigo dispositivos que levam a sérios questionamentos quanto a sua constitucionalidade. Perdas de direitos, precarização do trabalho, retrocesso e abuso de poder são algumas questões presentes, muitas vezes de forma disfarçada, ou não, na lei 13.467/2017. No entanto, tal lei não tem o poder de revogar ou ir contra a CRFB/88. Assim, cabe a devida interpretação da norma celetista reformada, sempre em conjunto e em consonância com a norma superior na expectativa de minorar seus efeitos danosos ao trabalhador, principalmente quanto à Dignidade Humana no meio ambiente de trabalho.

Finalmente, conclui-se que o conceito de Dignidade Humana, para o Direito do Trabalho, que mais se adequa ao presente trabalho é o do Professor Amauri Cesar Alves, que diz:

Trata-se de qualidade do ser humano que trabalha e que em sua relação cotidiana com o contratante deve se ver protegido contra atos de cunho degradante, não podendo ser objetificado para a reprodução do capital, devendo ser respeitado em todos os aspectos da sua vida, com garantias à sua integridade física e psicológica, com possibilidade plena de exercer seus direitos fundamentais e trabalhistas, o que se exige não só do contratante, mas também do Estado (ALVES, 2017, p.6)

Destarte, o direito exerce papel fundamental na proteção e promoção da Dignidade Humana ao criar mecanismos que coíbam eventuais violações. Ademais, é essencial ter em mente que esta não existe apenas onde é reconhecida. Independentemente do reconhecimento, ela se faz presente por ser expressão da própria condição humana. Logo, não é algo que precise postular ou reivindicar, porque decorre do ser humano, de forma inerente, intrínseca. Esta deve ser, basicamente, respeitada a todo e qualquer custo.

Como princípio basilar, fundante e norteador do constitucionalismo atual, protege bens jurídicos e veda a coisificação do ser humano. Toda pessoa é digna e, por isso, vários direitos fundamentais se fazem presentes. Infelizmente, ainda é possível presenciar sua ineficiência objetiva, ao deparar-se com leis que vão de encontro a esse fundamental e indispensável princípio constitucional, conforme será visto mais à frente no presente trabalho.

### **3.3 O princípio da Dignidade da Pessoa Humana sob o prisma de diplomas internacionais e o controle de convencionalidade**

A Lei nº 13.467/17, denominada Reforma Trabalhista, promoveu perigosas alterações no Direito do Trabalho brasileiro mediante a inserção, modificação e revogação de diversos dispositivos da CLT. Esta trouxe uma verdadeira inversão da lógica trabalhista existente até então. Alterou de maneira quase que completa o princípio da proteção, haja vista que desconsidera em quase todo seu texto a existência da desigualdade econômica, social e política entre o empregado e o empregador, como se iguais fossem no plano fático. Logo, tal lei coloca em risco não somente a Dignidade Humana, mas também o próprio ordenamento jurídico trabalhista brasileiro.

Diante deste novo cenário, a Reforma Trabalhista, necessariamente, deve ser objeto de dois tipos de controles: o de constitucionalidade, já tratado no capítulo anterior da presente pesquisa, e o controle de convencionalidade, sendo este nada mais que uma análise das normas trabalhistas em relação aos direitos que transcendem as fronteiras nacionais, principalmente as Convenções e Tratados da



OIT ratificadas pelo Brasil. Nessa conjuntura, Amauri César Alves e Marina Souza Lima Rocha aclaram:

Muito importante frisar que, embora não se trate do mesmo instituto do Controle de Constitucionalidade, ambos possuem a mesma essência: enquanto no Controle de Constitucionalidade se discute a compatibilidade das normas em face da Constituição da República, no Controle de Convencionalidade se discute a compatibilidade das normas internas do país em relação aos Tratados Internacionais e Convenções ratificadas. (ALVES; ROCHA, 2023, p. 13)

Posto isso, também para Carlos Henrique Bezerra Leite (2022, p. 1647), o controle de convencionalidade é “uma técnica de interpretação das leis e atos normativos para aferir se estas estão de acordo com os tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil for parte, como o são as Convenções da OIT.”

Dito isso, é necessário, *a priori*, compreender a trajetória da OIT e como esta define trabalho decente e trabalho digno, para, posteriormente, entender melhor do que se trata o controle de convencionalidade.

Traçando uma linha do tempo, a Professora Ynês da Silva Félix e o Mestre Antônio Leonardo Amorim (2018) explicitam que a OIT foi fundada no ano de 1919, com o objetivo de promover a justiça social por meio da fixação de normas, estas podendo ser convenções e recomendações que regulam as relações de trabalho, visando assegurar um regime humanamente digno de trabalho. Já em 1946, passa a ser uma agência especializada da ONU, que se funda no princípio da paz universal e permanente como instrumento para concretizar e universalizar os ideais da justiça social e proteção do trabalhador no mundo internacional do trabalho.

Importante ressaltar que, conforme ensina a Professora Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2007, p.3), como a ONU surgiu no ano de 1945, ao fim da segunda guerra mundial, declara-se a OIT integrante desta para que não houvesse dois organismos internacionais com as mesmas funções e atribuições. Logo, a OIT é pessoa jurídica de direito público internacional, de caráter permanente, constituída de estados, a qual assume soberanamente a obrigação de observar as normas que ratificam no plano interno.

No que tange à ideia de trabalho decente, teve sua formação pela OIT no ano de 1992, tendo em vista a necessidade de promover a igualdade de acesso ao trabalho produtivo das pessoas e a igualdade de oportunidades. Em 1998, foi

aprovada a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, firmando o compromisso desta em assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza, dentre outros direitos em prol de um mundo melhor no âmbito trabalhista.

Continuando a linha do tempo, em 1999, a OIT, em seu site oficial, traz o conceito de trabalho decente como sua missão histórica, ao defini-lo da seguinte forma:

Formalizado pela OIT em 1999, o conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. (OIT, 2023).

Além do mais, importante destacar que tal conceito apoia-se em quatro pilares, conforme pontua a pós doutora e escritora Lívia Mendes Moreira Miraglia, sendo eles:

(a) o respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social (MIRAGLIA, 2010, p. 6).

Já no que tange ao conceito de trabalho digno, apesar de grande similaridade com o trabalho decente, tem suas características e peculiaridades e, por isso, seu conceito pela OIT é o que se segue:

Oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração justa; segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e de tratamento (OIT, 2023).

Em outras palavras, o primeiro se trata de uma forma de trabalho que prioriza a maneira de se realizar o labor com as devidas condições, e, por outro lado, mas não

de forma oposta, o trabalho digno, que é a realização do trabalho em respeito à dignidade do ser humano.

À vista disso, o Brasil assume perante a OIT o compromisso de promover o trabalho decente como uma das prioridades políticas do governo e em junho de 2003, o presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva assina um Memorando de Entendimento que prevê o estabelecimento de Programa Especial de Cooperação Técnica para a promoção da Agenda Nacional de Trabalho Decente, em consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores. Segundo coloca Miraglia (2010, p.6), esta agenda visava gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento. Além disso, buscava erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial em suas piores formas, além de fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade e democracia. Logo, o trabalho digno também tem seu registro na OIT, como uma ideia conjunta ao trabalho decente, estando inserido no documento correspondente à Agenda 2030.

Outrossim, é relevante mencionar a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, tendo em vista as consequências trazidas pela Reforma Trabalhista. Nesse sentido, esta aprovou o Enunciado 1, que permite o controle de convencionalidade de dispositivos da Lei 13.467/2017, nos seguintes termos:

Enunciado 1 – CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE DA REFORMA TRABALHISTA, AUSÊNCIA DE CONSULTA TRIPARTITE E DE CONSULTA PRÉVIA ÀS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS. I. REFORMA TRABALHISTA. LEI 13.467/2017. Incompatibilidade vertical com as Convenções da OIT. Ausência de consulta tripartite. Ofensa à Convenção 144 da OIT. II. AUSÊNCIA DE CONSULTA PRÉVIA ÀS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHADORES. Ofensa à Convenção 154 da OIT, bem como aos Verbetes 1075, 1081 e 1082 do COMITÊ DE LIBERDADE SINDICAL DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA OIT (2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, 2017).

No Direito brasileiro atual, Claudio Jannotti da Rocha e Luiza Baleeiro Coelho Souza (2019) pontuam que é a Constituição de 1988 a norma que possui preeminência sobre as demais, e, por isso, os seus dispositivos e ideais devem amparar o legislador ordinário ao criar e editar leis infraconstitucionais. Contudo, apesar da existência de normas constitucionais, com a evolução histórica e dinamicidade das relações no mundo, a criação de normas internacionais elaboradas

e pactuadas no seio dos próprios Estados ou mesmo de organizações e organismos internacionais se fizeram demasiadamente necessárias e, conseqüentemente, o controle de Convencionalidade também.

A proteção conferida ao ser humano não se limita apenas à tutela constitucional e demais normas internas infraconstitucionais, devendo alcançar, também, direitos de caráter transnacional (que transcendem a fronteira nacional). Nesse ponto de vista, não é à toa que o Preâmbulo da atual CRFB/88 afirma que os direitos conferidos aos homens levarão em conta valores na ordem interna e internacional. Nesse cenário, Carlos Henrique Bezerra Leite (2022, p. 1636) entende que “as convenções da OIT são Tratados de direitos humanos sociais e quando ratificados pelo Brasil, criam direitos fundamentais sociais dos trabalhadores (CF, artigos. 5º, § 2º e 7º, caput).”

Nesse ponto, é importante fazer uma ressalva no que diz respeito à tipificação das normas internacionais. Sendo assim, sabe-se que há, principalmente, Recomendações, Tratados e Convenções da OIT. Frente a isso, dentre as três, as recomendações, apesar de terem relevância, são as de menor “peso”, pois Carlos Henrique Bezerra Leite explica que:

Ao contrário das convenções, as recomendações não são sujeitas à ratificação. Essa é, portanto, a principal razão pela qual não têm o mesmo valor jurídico das convenções. Frequentemente, as recomendações são adotadas paralelamente às convenções que tratam da mesma matéria, sendo certo que o objeto daquelas consiste em desenvolver com maior detalhamento o conteúdo destas últimas. As recomendações são dirigidas aos Estados-Membros e têm por finalidade o fomento e a orientação das atividades nacionais em áreas determinadas. (LEITE, 2022, p.1648)

Por conseguinte, a conjuntura atual é permitir que normas internacionais que são ratificadas (Tratados e Convenções) pelo Brasil sejam efetivadas através do processo legal, com o objetivo de alcançar a máxima da Justiça Trabalhista, mas sempre assegurando a segurança jurídica, haja vista que os princípios basilares do Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho orientam o intérprete a concretizar os direitos sociais fundamentais. Nesse contexto, a Doutora Ynês da Silva Félix e o Professor Antônio Leonardo Amorim (2018, p.10) dizem que: “O Brasil se compromete a assegurar a aplicabilidade das normas internacionais apenas após a assinatura do respectivo tratado ou documento internacional, bem como a sua ratificação por meio de lei, ou programa nacional.”

Nesse viés, no que diz respeito aos direitos sociais, o direito ao trabalho ocupa papel de destaque, merecidamente, uma vez que é por meio do trabalho que o homem se integra à sociedade, garante a subsistência própria e de sua família, consegue acesso ao lazer e cultura, saúde e educação, quando não fornecidos pelo Estado. Frente a isso, o Professor Claudio Jannotti da Rocha e a Professora Luiza Baleeiro Coelho Souza (2019, p.6) pontuam que: “Portanto, o trabalho possui um caráter dúplice, afinal, ele, ao mesmo tempo, corresponde a um instrumento para que o ser humano alcance os demais direitos, sendo também um direito humano e social, de cunho finalístico.”

Partindo dessa perspectiva, os direitos trabalhistas devem sim ser considerados como Direitos Humanos, objeto de normatização da OIT e que, felizmente, já possui várias das suas Convenções ratificadas pelo Brasil.

Ademais, Claudio Jannotti da Rocha e Luiza Baleeiro Coelho Souza (2019) também pontuam importantes objetivos ligados à ratificação das normas transnacionais, sendo eles: trazer para o âmbito interno uma maior proteção ao ser humano, manter o país em contato com as demais nações, já que a globalização fez com que estes ficassem interligados, em permanente contato e situação de interdependência econômica, social e até mesmo jurídica, fazendo com que as fronteiras físicas, pouco a pouco deixassem de existir e, por último, evitar o dumping econômico e social, uma vez que, na hipótese de um país baratear a mão de obra da sua população, este estaria permitindo suas empresas de produzirem e venderem seus produtos por um preço aquém das empresas estabelecidas nos países que não fizessem uso desta política, e com isso poderia haver um colapso na concorrência empresarial.

Posto isso, sendo o controle de convencionalidade o objeto do presente tópico, é preciso explicitar que até o ano de 2004, os diplomas normativos internacionais, quando ratificados pelo Brasil, alcançavam o status da Lei Ordinária. Contudo, neste mesmo ano foi promulgada a Emenda Constitucional n. 45, em dezembro, inserindo assim, no § 3º do art. 5º da Constituição da República, a previsão de que os Tratados e Convenções Internacionais sobre Direitos Humanos quando aprovados, em cada casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. Depois disso,

o último passo seria a promulgação do tratado, por meio de decreto executivo, que lhe dará publicidade e o tornará válido dentro do estado brasileiro.

Diante desse cenário, em consequência da EC n. 45/04, o STF estabeleceu algumas diretrizes acerca dos Tratados e Convenções Internacionais. Logo, Claudio Jannotti da Rocha e Luiza Baleeiro Coelho Souza (2019) elucidam que quando versar sobre direitos humanos e se obedecidos o rito e o *quórum* previstos no § 3º do art. 5º da CRFB/88, terão *status* de emenda constitucional. Por sua vez, quando versar sobre direitos humanos, mas não forem obedecidos o rito e o *quórum* previstos no § 3º do art. 5º da CF, serão considerados diplomas supralegais, ou seja, acima das Leis ordinárias e complementares. Já quando não versarem sobre Direitos Humanos, ingressam no ordenamento jurídico brasileiro no status de Lei ordinária.

Contudo, a partir de 2008, dado o gradativo grau de importância e necessidade, alterações se fizeram presentes. Quanto a isso, Mauricio Godinho Delgado estabelece que:

A reorientação jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal de dez anos atrás (2008), nesse tema, conferindo caráter supralegal às regras de tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos, independentemente de seu quórum de aprovação parlamentar (STF, RE-466343; RE-349703; HC-87585, sessão de 3.12.2008), acentuou a importância no Brasil das Declarações, Tratados e Convenções Internacionais sobre Direitos Humanos Sociais, Econômicos e Culturais, inclusive os trabalhistas, quer da OIT, quer da ONU, quer de outras entidades internacionais. É que, na qualidade de repositório de regras de direitos humanos econômicos, sociais e culturais, tais diplomas internacionais passam a ter sua imperatividade incrementada em nosso sistema jurídico. (DELGADO, 2019, p.68)

Sendo assim, a partir do entendimento do STF supracitado, todas as Convenções da OIT que foram ratificadas pelo Brasil, devem ser consideradas como normas supralegais. Com isso, em caso de incompatibilidade entre algumas destas e uma norma inserida na CLT, por meio da Reforma Trabalhista, deverá ser considerada como inválida, por violar a harmonização do ordenamento jurídico.

Sob esse entendimento, o Poder Judiciário nacional, em todas as suas instâncias, tem a obrigação jurídica de realizar o controle de convencionalidade das leis internas *ex officio*, pelo fato de Juízes serem agentes estatais vinculados às normas de Direito Internacional dos Direitos Humanos. Devem os magistrados,

portanto, deixar de aplicar as normas internas que estejam em desacordo com as normas “externas”.

Fica claro, então, que todas as normas introduzidas no ordenamento jurídico brasileiro devem ser objeto do controle de convencionalidade, como condição de validade. Nesse sentido, sendo o Brasil membro da OIT, tem-se que a Lei 13.467 de 2017, a título de validade das suas normas, deve ser filtrada por tal controle supracitado, já que as convenções elaboradas e que foram ratificadas pelo Brasil alcançam o status de supra legalidade. Logo, como há nítido descompasso da Reforma Trabalhista em relação às normas transnacionais, estas últimas deveriam, portanto, prevalecer.

Diante do exposto, o controle de convencionalidade enquanto mecanismo que busca a aplicação da norma mais benéfica e que tem como objeto principal a pessoa humana, deve ser realizado entre Tratados e Convenções Internacionais de Direitos Humanos em relação à legislação interna constitucional e infraconstitucional. Conclui-se, então, que quando a norma interna for menos benéfica ao ser humano, deve-se, nesse caso, aplicar a norma internacional ratificada pelo Estado, assim como pode ocorrer o oposto, caso a norma externa seja menos benéfica. Nas palavras de Jéssica Carvalho Batista de Paiva e João Paulo Salles Pinto (2020, p. 14): “A norma mais protetiva será a aplicada, independentemente de ser ou não hierarquicamente superior.”

Em razão da Lei n. 13.467/2017 ser flexibilizações de direitos trabalhistas, que, inclusive, vão de encontro às normas internacionais que adotam os conceitos de trabalho decente e o trabalho digno, há de se falar da possibilidade de aplicação da responsabilização internacional do Brasil pela violação de diversos direitos trabalhistas. Desse modo, por tudo que fora pontuado no presente tópico, pode-se concluir que as normas internacionais devem ser observadas antes da criação de novas normas nacionais, para que o país não sofra com sanções internacionais por violar compromissos assinados e, principalmente, para que a população brasileira não sofra com a aplicação de normas menos favoráveis, afinal de contas, deve-se colocar em prática os princípios da vedação do retrocesso e da norma mais favorável.

Assim, é perceptível que as normas internacionais têm conquistado cada vez mais relevância política e jurídica. Contudo, ainda não há a aplicabilidade na prática

como deveria. Isso posto, Amauri César Alves e Marina Souza Lima Rocha trazem uma crítica pertinente:

É necessário que se estabeleça um contrapoder à rede do capital. Portanto, é importante estimular uma atuação mais precisa e eficaz da OIT, com mais coercibilidade e voltada para os agentes com maior protagonismo no cenário mundial (as empresas transnacionais), de modo a tentar reduzir, principalmente, duas desigualdades: a desigualdade entre capital e trabalho e a desigualdade entre trabalhadores de diferentes regiões do mundo. Mostra-se necessária a construção de um padrão mínimo de direitos, de forma a consolidar o trabalho decente no maior número possível de países do globo, para que toda a classe trabalhadora tenha direito a trabalhos dignos (ALVES; ROCHA, 2023, p. 10).

Posto isso, o mundo do trabalho e, conseqüentemente, a sociedade como um todo acaba por colher amargas conseqüências se não levados em consideração as Convenções e Tratados internacionais que visam, exclusivamente, alcançar avanços e melhores condições à classe trabalhadora.



#### **4. A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA FRENTE À REFORMA TRABALHISTA - LEI 13.467/2017**

Os princípios são peças fundamentais para que o Direito do Trabalho alcance os objetivos de conquistar cada vez mais direitos sociais e garantias aos trabalhadores. Contudo, pelo alto custo para garantir os objetivos supracitados, surge argumento de flexibilizar normas. Infelizmente essa alternativa só gera prejuízos para o lado hipossuficiente da relação de emprego.

Diante desse cenário caótico, há grande relevância em tratar sobre o Princípio da Vedação ao Retrocesso Social, princípio este que, apesar de ser implícito no texto constitucional, é fundamental para a preservação dos interesses coletivos, ou seja, do DT enquanto direito social.

Os direitos sociais devem acompanhar as mudanças na sociedade, em razão de sua evolução, mas sempre em sentido de aumentar o seu número, de progredir, e não o contrário como aconteceu com a promulgação da Lei 13.467/2017. Ao defender a vedação ao retrocesso social, defende-se, conseqüentemente, a Dignidade da Pessoa Humana.

Dito isso, desde 2017, inconstitucionalidades se fizeram presentes e o trabalho, que deveria dignificar a pessoa humana, acaba perdendo um pouco essa função. Sob essa perspectiva, ser inserido em um contexto onde há falta de trabalho, ou onde há trabalho, mas sem as condições e garantias mínimas, gera enorme sofrimento físico e psicológico e também insegurança. Citando brevemente algumas destas inconstitucionalidades, há de se falar da terceirização em atividade fim e a fraude de “pejotização”, o contrato de trabalho intermitente, jornada de trabalho 12x36, exclusão das horas *in itinere*, não reconhecimento das horas extras em regime de teletrabalho, redução do intervalo intrajornada e outros.

Diante disso, imperioso salientar também sobre os obstáculos nascentes com as flexibilizações, que dificultam a garantia do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Nesse viés, têm-se o fator normativo, o fator econômico e o fator político que serão elucidados no presente capítulo.

Destarte, não restam dúvidas de que os obstáculos para garantir efetivamente o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana são imperiosos e não tão simples de serem superados. O capitalismo, a corrupção e a desregulamentação farão com que

o Brasil só retroceda, cada vez mais. Todavia, a luta por Direitos trabalhistas condizentes com a realidade não pode parar.

#### **4.1 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e o princípio da vedação ao retrocesso social.**

O Direito do Trabalho tem sua história marcada por uma luta constante por direitos sociais e por aumento de garantias aos trabalhadores. Aliado a isso, conta-se com os princípios para alcançar tais objetivos, uma vez que estes têm valor normativo para fazer com que o legislador, a jurisprudência e os particulares façam a devida interpretação do Direito, em sentido aos valores espelhados por eles. Não obstante, as principais funções dos princípios, já citadas na presente pesquisa, prestam grande auxílio para que os direitos sejam alcançados e efetivamente garantidos.

No que diz respeito à compreensão dos direitos sociais, valiosíssimos para se alcançar uma sociedade mais justa e em constante evolução, importante a fala de Thiago Penido Martins e da Virgínia Lara Bernardo Braz, quando dizemque:

Os direitos sociais são enquadrados como direitos de segunda geração que foram conquistados ao passo que a sociedade começou a demandar e exigir prestações positivas do Estado, mediante a adoção de ações estatais e elaboração de políticas públicas voltadas para a garantia de melhores condições de vida e promoção da justiça social. (MARTINS; BRAZ, 2018, p.6)

Nesse contexto, o alto custo para garantir “na prática” os direitos sociais, e os limitados recursos financeiros para mantê-los, têm levado a medidas de flexibilização, como se tem nos exemplos da Reforma Trabalhista. Contudo, são os direitos trabalhistas que, em momentos mais críticos, garantem o mínimo existencial e protegem a Dignidade Humana. Posto isso, Thiago Penido Martins e Virgínia Lara Bernardo Braz também pontuam que:

Ressalta-se que é justamente nos cenários de crise que os direitos sociais são capazes de potencializar o seu propósito e garantir a dignidade da pessoa humana. Por esse motivo, o legislador, de forma injustificada, não poderá reduzir o nível de concretização e efetividade das normas de proteção do trabalhador, uma vez que sua atuação é limitada pelo princípio

Nessa conjuntura, por tudo que já fora posto na presente pesquisa, entende-se que a Reforma Trabalhista nada mais é do que flexibilizações que se concretizaram por medidas econômicas, administrativas e, principalmente, políticas. Posto isso, tem-se como objetivo principal a redução de gastos para o empregador. Contudo, infelizmente, para que isso seja alcançado, direitos trabalhistas até então garantidos sofrem impactos diretos.

Diante desse cenário caótico de flexibilizações, há grande relevância em tratar sobre o princípio da vedação ao retrocesso social, princípio este fundamental para a preservação dos interesses dos trabalhadores, ou seja, do Direito do Trabalho enquanto Direito Social. No que tange a este princípio, Amauri César Alves (2021, p. 95): “A ideia básica é que uma vez conquistado um direito social, sobretudo os de matriz constitucional, mas também os trabalhistas em geral, não poderia o Estado promover retrocessos.”

Todavia, a Reforma trouxe “novidades” em seu texto, de forma que, direitos e garantias trabalhistas foram ignorados e/ou esquecidos. Para elucidar, como exemplo disso, houve a inclusão da modalidade do trabalho intermitente, que, ao não garantir jornadas mínimas e nem o salário mínimo, direito este que é previsto no artigo 7º, inciso IV da CRFB/88, comprova o retrocesso ao suprimir direitos e garantias fundamentais do trabalhador. Como consequência, a Dignidade Humana é amplamente atingida, afinal de contas, ter que trabalhar horas a fio, sem limitação de horas e sem garantia de um salário mínimo, não garante condições mínimas que um ser humano demanda para viver bem. Infelizmente, o contrato de trabalho intermitente é apenas um dos vários retrocessos presentes no atual ordenamento trabalhista. Há a terceirização de atividades fim, o corte de pagamento das horas *in itinere*, o negociado sobre o legislado, entre outros.

Nesse viés, é sabido que o texto constitucional criou um patamar civilizatório mínimo com direitos fundamentais que estão ali para que sejam não só respeitados, mas também concretizados pelo Poder Público. Logo, há a necessidade da imposição desse patamar mínimo uma vez que, para Claudio Jannotti da Rocha e Luiza Baleeiro Coelho Souza:

Em poucas palavras: o patamar mínimo civilizatório é o conjunto normativo destinado a todo e qualquer trabalhador para que ele tenha um trabalho digno a partir da sua mão de obra, e assim consiga alcançar uma vida melhor para si e para sua família e também uma melhoria na sua condição socioeconômica, o reconhecimento da sua dignidade e a efetivação da sua cidadania (ROCHA; SOUZA, 2019, p. 7)

Sob esse ponto de vista, não se deve pensar em uma realidade que retroceda quanto a normas primordiais já existentes que garantem um mínimo para se viver dignamente. Isso posto, acrescentam os autores Thiago Penido Martins e Virgínia Lara Bernardo Braz que:

Nessa perspectiva o princípio da proibição ao retrocesso social, implicitamente previsto no caput do artigo 7º, da Constituição da República de 1988, assume extrema relevância na ordem constitucional brasileira. O princípio da proibição ao retrocesso social impõe que o Estado, após a constitucionalização de um direito fundamental, não poderá retroceder, isto é, praticar atos contrários à efetividade do direito e a sua fruição (MARTINS; BRAZ, 2018, p.12)

Não resta dúvidas, portanto, que, apesar de se tratar de um princípio que está implícito no texto constitucional, é de suma importância para que a vida do trabalhador brasileiro, na prática, não fique ainda pior do que já está. Assim sendo, os mesmos autores ensinam que:

O princípio se apresenta como valioso instrumento garantidor da dignidade da pessoa humana, da segurança jurídica e da estabilidade das próprias posições jurídicas, sendo, assim, barreira e limite às flexibilizações maléficas à legislação trabalhista, garantidora dos direitos protetores dos trabalhadores. (MARTINS; BRAZ, 2018, p. 14).

Tendo em vista que os direitos sociais fundamentais não devem sofrer qualquer tipo de retrocesso, a lógica é que estes contem com progressos, uma vez que não são imutáveis. Estes devem acompanhar as mudanças na sociedade, em razão de sua evolução, mas sempre em sentido de aumentar seu número, de progredir, e não o contrário.

Novamente, para elucidar ainda mais os danos trazidos pela reforma e o desrespeito a tal princípio, Nara Luiza Valente, Vitor Hugo Bueno Fogaça e Silmara Carneiro e Silva bem dizem que:

A atenuação das desigualdades entre empregador e empregado, após a vigência da lei da reforma, resultou cerceada. O acordo coletivo e as convenções são agora prevalentes em face da lei, ainda que não resulte em benefício ao trabalhador. Ou seja, legitimou-se a possibilidade de renúncia de direitos, retrocedendo-se juridicamente também, na defesa do princípio da sua irrenunciabilidade, o que se soma à notória condição de retrocesso, desrespeitando-se o princípio da sua proibição. Ao elevar os acordos e convenções acima da lei, compreende-se que há perdas importantes da soberania do Estado de Direito, no mercado de trabalho brasileiro, uma vez que sua regulamentação, nestes casos, fica à mercê de particulares (VALENTE; FOGAÇA; SILVA, 2018. p,12).

Destarte, defender a vedação ao retrocesso social implica na defesa dos direitos fundamentais e, conseqüentemente, na defesa da Dignidade Humana. Além do mais, no âmbito interno dos Estados, tem relação com a defesa do Estado de Direito, haja vista que atua como garantidor na questão da segurança jurídica dos atos do poder público.

#### **4.2 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e inconstitucionalidades dos dispositivos flexibilizados pela Reforma Trabalhista**

Conforme é sabido, a lei da Reforma Trabalhista flexibilizou e desregulamentou mais de 100 (cem) artigos da CLT, e com isso, diversas inconstitucionalidades tornaram-se realidade. É entristecedor uma lei entrar em vigor sem respeitar diversos direitos previstos na CRFB/88, direitos estes que são fundamentais para garantir a Dignidade Humana.

O trabalho deve dar ao trabalhador dignidade, haja vista que há um princípio constitucional de grande importância sobre isso e tendo em vista a condição de pessoa humana daquele que exerce o trabalho. Logo, o tempo médio utilizado para o trabalho na vida de cada trabalhador é bastante o suficiente para ter destaque e, por isso, deve ser utilizado da forma mais responsável possível. Ademais, o labor deve ser fonte de subsistência, assim como deve ser importante para a saúde mental, e mesmo de felicidade e realização. Sob essa perspectiva, ser inserido em um contexto em que há falta de trabalho, ou em que há trabalho, mas sem as condições e garantias mínimas, gera enorme sofrimento psicológico e insegurança. A CRFB/88 e seus princípios não podem ser desconsiderados em contexto algum. Contudo, conforme será visto no presente capítulo, um cenário de precariedade se instaurou e tem sido um verdadeiro pesadelo desde então.

Como já mencionado, a Reforma de 2017, gerou várias opiniões quanto a suas flexibilizações e também no que diz respeito a inconstitucionalidade de suas normas. Diante disso, será pontuado a partir de então alguns exemplos, consumados a partir de 2017. Por conseguinte, a princípio, no que diz respeito à terceirização, que antes era permitida somente em atividades de meio e desde 2017 vem sendo permitida também em atividades fim, aumentando de forma significativa o número de trabalhadores em situação de precariedade, Amauri César Alves pontua:

A terceirização trabalhista é fenômeno jurídico e social que vem se desenvolvendo gradativa e amplamente no Brasil, desde a década de 1970. É fácil verificar no cotidiano das relações produtivas, em todos os ramos de atividade econômica, o trabalho terceirizado (ALVES, 2021, p. 245)

Ademais, tal alteração veio no sentido de desregulamentar e por isso, no ponto de vista de Maurício Godinho Delgado,

Apenas em 2017 é que surgiu diploma que enfrentou mais abertamente o fenômeno da terceirização (Lei n. 13.467/2017), no contexto da denominada reforma trabalhista; porém, lamentavelmente, dentro do espírito da reforma feita, o diploma jurídico escolheu o caminho da desregulação do fenômeno socioeconômico e jurídico, ao invés de se postar no sentido de sua efetiva regulação e controle. (DELGADO, 2019, p. 544)

Isso posto, a forma como a terceirização vem acontecendo no Brasil pós Reforma Trabalhista é preocupante. Além de aumentar o número de trabalhadores nessa condição de terceirizado, fez fomentar, também, um fenômeno conhecido como “pejotização”. Nesse sentido, para elucidar a situação, há o artigo 4º-A da Lei 6.019/74 que foi acrescido pela Lei 13.429/2017, com a alteração promovida em seu *caput* pela Lei 13.467/2017, com a seguinte redação:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (Lei 13.467, de 2017)

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017).

Logo, o artigo 442-B da atual CLT e o artigo 4º-A, da Lei nº 6.019/74, fazem presumir que os trabalhadores que possuem carteira assinada e vínculo empregatício formalizado sejam dispensados e posteriormente recontratados como pessoa jurídica. Em outras palavras, como trabalhadores autônomos e como falsas pessoas jurídicas, exercendo o mesmo ofício e com a presença dos elementos fáticos-jurídicos que caracterizam a relação laboral, porém sem vários dos direitos garantidos constitucionalmente.

Nesse sentido, Amauri Cesar Alves (2021, p. 253/254) diz: “A grande novidade imposta pelo capital na regulamentação da terceirização é a possibilidade de transferência de qualquer atividade do contratante ao contratado e seus empregados, nos termos do artigo 4º- A da Lei 6019/1974.”

Tal realidade normativa é inconstitucional, pois fomenta o uso da fraude de “pejotização” nas relações de trabalho. Tal fraude consiste em que uma empresa passe a usar serviços de um trabalhador como uma falsa pessoa jurídica, como se tivesse legitimidade para prestar serviços, mesmo estando presentes todos os elementos que configuram a relação de emprego, em especial a pessoalidade e a subordinação. A conclusão a que se chega com o artigo 442-B da CLT reformada é a possibilidade de “pejotizar” o trabalhador para desvirtuar a relação de emprego.

Nesse contexto, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), em sua 2ª jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, enunciado 80, pondera que:

80. TERCEIRIZAÇÃO: ATIVIDADE-FIM O caput e parágrafo 1º do artigo 4º-A da Lei 6.019/1974 (que autorizam a transferência de quaisquer atividades empresariais, inclusive a atividade principal da tomadora, para empresa de prestação de serviços), são incompatíveis com o ordenamento jurídico brasileiro (art. 7º, I, CR e arts. 3º e 9º, CLT), pois implicam violação do princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do Trabalho (arts. 1º, IV; 5º, § 2º; 6º; 170 e 193, todos da CR e Constituição da OIT). Presentes os requisitos do art. 3º da CLT, forma-se vínculo de emprego direto com a empresa tomadora de serviços. (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, 2017).

Destarte, tendo em vista o que fora supracitado e o que é previsto no artigo 7º, I, da CRFB/88, não resta dúvida quanto a contrariedade do que é previsto sobre terceirização

e a norma maior do Brasil, e que, conseqüentemente, atinge a Dignidade Humana, por lesar direitos do trabalhador através da dita fraude.

Outrossim, se tratando agora do regime contratual intermitente, regulamentado pelos artigos 452-A, 452-B e 452-H da atual CLT, há também inconstitucionalidades. Nessa modalidade, o trabalhador é convocado e, a partir daí, pode aceitar ou recusar trabalho. Caso aceite e preste o serviço, receberá pelo período de trabalho prestado, sendo pago o valor da hora calculado sobre o salário mínimo e estando incluso, proporcionalmente, verbas trabalhistas. Ademais, segundo a nova legislação trabalhista, o período de inatividade não é considerado tempo à disposição do empregador e uma vez convocado, deverá responder em até 1 dia útil. Fato é que, caso alguma das partes descumpra o acordado sem justa justificativa, haverá uma multa de 50% a ser paga pela parte inadimplente.

Frente a isso, Amauri César Alves (2019, p.14) esclarece que: “Assim, em uma primeira ideia, caso seja visto como constitucional a nova regra, deve-se compreender que intermitente é o trabalho que cessa e recomeça diversas vezes, alterando períodos de prestação de serviços e de inatividade.”

Diante disso, a grande verdade por detrás do contrato de trabalho intermitente é um contexto de instabilidade financeira, instabilidade de oferta de trabalho e pagamento inferior ao estabelecido pela CRFB/88 em seu artigo 7º, inciso IV, uma vez que, a depender da quantidade trabalhada, não será alcançado o salário mínimo mensal, o que é inconstitucional. Ademais, há uma busca por mascarar o tempo à disposição do empregador, com o argumento de que o trabalhador funcionário tem liberdade paratrabalhar para diversas pessoas ao “mesmo tempo”, além de haver injusta imposição de multa pela parte hipossuficiente da relação em caso de inadimplência do que fora pactuado. Logo, é indubitável que são diversos pontos contraditórios que somente prejudicam o trabalhador, ferindo sua dignidade. Aliás, não se pode afirmar que as verbas trabalhistas como 13º, FGTS, férias e outras serão garantidas. Para esclarecer ainda mais, Amauri Cesar Alves diz:

O problema do contrato de trabalho intermitente, ao contrário do seu conceito, é muito claro: há relação de emprego, formalmente registrada em CTPS, mas sem garantia do pagamento de nenhum valor ao final de um mês. É o contrato de salário zero ou contrato zero hora. O empregador poderá ficar horas, dias, semanas, meses sem demandar trabalho, ficando o empregado, no mesmo período, aguardando um chamado sem receber salário. Trata-se claramente



de se dividir os riscos do empreendimento com o empregado, sem que ele participe, obviamente, dos lucros (ALVES, 2019, p.19)

A lei da Reforma Trabalhista quanto ao trabalho intermitente pretende descaracterizar o contrato de emprego, para que assim o detentor do capital tenha mão de obra disponível e barata. Em contrapartida, o trabalhador ficará ainda mais hipossuficiente sem garantias constitucionais mínimas. Sob esse ponto de vista, Maurício Godinho Delgado:

O novo contrato de trabalho intermitente, conforme se pode perceber, inscreve-se entre as mais disruptivas inovações da denominada reforma trabalhista, por instituir modalidade de contratação de trabalhadores, via CLT, sem diversas das proteções, vantagens e garantias estruturadas pelo Direito do Trabalho (DELGADO, 2019, p.672).

Sobre tal modalidade trabalhista, acrescenta Amauri Cesar Alves:

A pretensão dos detentores do capital no Brasil, bem como de seus prepostos alojados nos três poderes da República, é reduzir o custo do trabalho em detrimento da classe trabalhadora e da Constituição da República. A ideia é pagar salário apenas e especificamente por trabalho efetivamente entregue, sem preocupação em remunerar qualquer período de inatividade. Trata-se de uma tentativa grave de ruptura dos paradigmas protetivos do trabalho contra os abusos do capital, o que certamente ensejará o empobrecimento da classe trabalhadora e, conseqüentemente, de todo o país (ALVES, 2019, p.19).

Agora, sobre mais um dos muitos retrocessos do atual ordenamento, há a jornada de trabalho 12x36, que pelo nome já causa questionamentos, haja vista que o texto constitucional, em seu artigo 7º, inciso XIII, trata do limite da jornada de 8 horas diárias. Nesse contexto, Amauri Cesar Alves, em uma análise histórica, clareia que:

A história do Direito do Trabalho nos países fundadores do capitalismo industrial é marcada pela necessidade de imposição de limites à disposição de trabalho. O limite de jornada era uma das primeiras preocupações do proletariado nascente, pois indispensável para a preservação da saúde dos trabalhadores (ALVES, 2021, p.17).

Entende-se então que ter um limite (razoável) de jornada é ponto crucial para alcançar uma vida digna e com saúde, física e psicológica. Trabalhar por 12 horas, mesmo que com um intervalo entre jornadas maior, exige mais do trabalhador. Se se tratar de trabalho perigoso, por exemplo, gera aumento de acidentes, pois ao final de

uma longa jornada o trabalhador estará próximo ao limite de exaustão. Apesar de ser translúcida a noção de que há um limite Constitucional a ser seguido, a Reforma Trabalhista opta por “innovar”, mais uma vez, com o texto trazido em seu artigo 59-A. Isso posto, pontua Amauri César Alves:

Obviamente a Reforma Trabalhista, fiel ao seu ideário de flexibilização e precarização de direitos trabalhistas, reafirmou a possibilidade de contratação de jornada em “Sistema 12x36”, agora duplamente inconstitucional, vez que passa a ser possível por ajuste bilateral, dispensando a negociação coletiva. (ALVES, 2021, vol. II, p.53).

Tendo como base o texto acima, soa que o legislador reformador parece desconhecer a realidade da população e da relação de emprego que é demasiadamente desequilibrada. Ao permitir que seja feito de forma bilateral, por um simples acordo, o lado hipossuficiente sairá ainda mais prejudicado. Nesse sentido, a máxima “manda quem pode, obedece quem tem juízo” parece encaixar bem nesse contexto.

À vista disso, ainda sobre jornada de trabalho, mas não mais sobre a modalidade 12x36, há de se falar sobre o inciso III do artigo 62 da nova CLT. Nele, que trata sobre a modalidade de teletrabalho, diz que os trabalhadores não são abrangidos quanto à limitação da jornada de trabalho e, conseqüentemente, não terá direito às horas extras. Nesse contexto, Amauri Cesar Alves ensina:

Sendo assim, a regra do inciso III do artigo 62 da CLT é não só inconstitucional, como injustificável, vez que o controle de jornada no teletrabalho é algo ordinário, perfeitamente factível e necessário para a preservação da saúde e da segurança do trabalhador. (ALVES, 2021, p.50)

Outrossim, já sob outro ponto, há a exclusão por completo das horas *in itinere*. Anteriormente à Reforma, havendo extrapolação da jornada legal, o tempo gasto no deslocamento de casa para o trabalho e vice-versa, mesmo com fornecimento do transporte pelo empregador e em caso de local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público, era computado na jornada, conforme súmula 90 do TST. Entretanto, uma alteração negativa ao trabalhador foi consumada. Logo, conforme ensina Amauri César Alves:

A regra era, portanto, que o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não seria computado na jornada de trabalho, o que está mantido. O que fez a Reforma Trabalhista, então, foi extinguir o cômputo excepcional do tempo de transporte. (ALVES, 2021, p. 28).

Com isso, cria-se mais um facilitador para o empregador que pode, agora, ter sua empresa em locais de difícil acesso, gastando assim o trabalhador muitas horas do seu dia no trajeto, horas estas que poderiam ser utilizadas para atividades essenciais ao ser humano, como descanso, lazer, cultura, educação, saúde e outros, porém a Dignidade Humana, prevista na CRFB/88, não parece ser algo relevante para o legislador reformador.

Tendo em vista a vasta quantidade de retrocessos, relevante tratar da alteração quanto ao intervalo intrajornada, que antes não podia ser reduzido e o pagamento era integral e com acréscimo de 50% (cinquenta) do valor da hora de trabalho, mesmo que algum tempo de intervalo fosse gozado. Logo, caso o intervalo de 1h fosse suprimido em 15 minutos, por exemplo, o empregador seria obrigado a pagar a hora integral, acrescido de 50% e com natureza remuneratória. Contudo, o artigo 71, §4º da CLT foi alterado, fazendo com que a supressão de parte do intervalo passasse a ser, de certa forma, incentivado, uma vez que as consequências para o empregador se tornaram ínfimas. Posto isso, Amauri Cesar Alves diz:

A reforma passa a permitir que o empregador pague apenas o tempo suprimido, e não a integralidade do período de descanso, sempre com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho. Assim, caso o empregador opte por conceder apenas 40 minutos de intervalo para alimentação e descanso intrajornada, exemplificativamente, deverá indenizar apenas 20 minutos, e não mais 60 minutos como anteriormente.” (ALVES, 2021, p. 81).

Além do mais, surge também a possibilidade de redução do intervalo que antes não poderia ser inferior a 1h em jornadas superiores a 6h. Em caso de acordo coletivo de trabalho essa alteração agora é sim possível, como pontua Mauricio Godinho Delgado:

De maneira geral, os intervalos intrajornadas são curtos (excetuado o previsto no caput do art. 71, CLT — que é, no mínimo, de uma hora, podendo, desde 11.11.2017, ser reduzido para trinta minutos, no mínimo, por negociação coletiva trabalhista). Por essa razão, mesmo sua simples redução deve ser

tida como afronta à tutela das normas imperativas de saúde e segurança laborais — sendo, portanto, inválida (DELGADO, 2019, p.1127).

Além disso, a alteração quanto a natureza jurídica da parcela também é agravante. Contrariamente ao entendimento do TST, na Súmula 437, inciso III, passe-se a ter natureza indenizatória, não mais repercutindo em outras parcelas trabalhistas, o que, claramente, não é bom para o trabalhador e sim para o empregador, que terá menos custos. Não ter garantia de direito ao intervalo integral gera consequências à saúde, e por isso, não é à toa que são fixadas na Constituição, mas desde então a realidade do trabalhador brasileiro vem sendo, assim digamos, conturbada. Nesse ponto, Amauri Cesar Alves elucidada:

Há clara infração a garantias trabalhistas fundamentais, principalmente no que tange à saúde mental e física do empregado, protegida pelo inciso XXII do artigo 7º da Constituição da República, sendo inconstitucional a agressão trazida pelo novo parágrafo 4º do artigo 71 da CLT. O TST reiteradas vezes fixou ser o período de intervalo intrajornada de no mínimo uma hora regra de proteção da saúde e segurança do trabalhador, de ordem pública e caráter indisponível, não podendo a regra legal ordinária mudar tal conformação jurídica (ALVES, 2021, p. 82).

Por conseguinte, os exemplos supracitados são apenas alguns, dos muitos, trazidos com a Reforma Trabalhista, no sentido de flexibilizar e até desregulamentar o Direito do Trabalho. O Jurista Maurício Godinho Delgado (2019) elenca uma lista para deixar claro a quantidade dessas alterações. Diante disso, pontua-se para elucidar um pouco mais quais são essas situações que trazem um retrocesso para o trabalhador brasileiro, ferindo, muita das vezes, sua dignidade.

Tem-se assim, no entendimento de Maurício Godinho Delgado (2019), a título exemplificativo, a exclusão do conceito de “tempo à disposição” de vários períodos em que o trabalhador já se encontra dentro do estabelecimento empresarial (artigo. 4º, §§ 1º e 2º da nova CLT); a introdução da prescrição intercorrente no processo de execução trabalhista (novo artigo. 11-A da CLT); a exclusão da natureza salarial dos intervalos trabalhistas (novo texto do § 4º do artigo. 71 da CLT); o desrespeito às normas constitucionais de proteção à imagem do cidadão trabalhador (artigo 456-A da CLT); a exclusão da natureza salarial de distintas parcelas contratuais trabalhistas (novo texto do artigo. 457 da CLT); as restrições na regulamentação dos danos moral e material no campo das relações de trabalho (novo Título II-A da CLT, art. 223-A até

art. 223-G); a eliminação de proteções normativas ao empregado mais qualificado e melhor remunerado (novo parágrafo único do artigo. 444 da CLT); a diminuição das garantias antidiscriminatórias no contexto da equiparação salarial (novo texto do artigo. 461 da CLT); a eliminação da possibilidade de incorporação, pela média, da gratificação percebida por dez anos ou mais no contrato de trabalho (novo § 2º do artigo. 468 da CLT); a igualação jurídica das dispensas individuais, plúrimas e coletivas (novo artigo. 477-A da CLT); a permissão para a pactuação da arbitragem nas relações de trabalho (novo artigo. 507-A da CLT); a permissão para celebração de termo anual de quitação de obrigações trabalhistas e outras. (novo artigo. 507-B da CLT).

Logo, não restam dúvidas que as alterações normativas de 2017 são sim inconstitucionais e precarizantes em diversos pontos, atingindo, conseqüentemente o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, haja vista que as flexibilizações acarretam em uma vida onde o trabalho se torna motivo de insegurança, estresse, cansaço físico e mental, causador de doenças e outras coisas mais.

### **4.3 Obstáculos na garantia do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana frente a flexibilização das normas trabalhistas**

Com o passar dos anos e com o fenômeno da globalização, os direitos sociais e humanos foram amplamente disseminados e implementados no mundo. Todavia, direitos e princípios voltados à garantia da Dignidade da Pessoa Humana ainda encontram situações de crise e dificuldade de afirmação.

O legislador constituinte deixou bem clara sua intenção em fazer do país um Estado Democrático de Direito que se preocupa com o bem estar social dos habitantes. Apesar disso, o legislador reformador e o Poder Público têm falhado em cumprir e respeitar o texto constitucional. Basta observar na vida cotidiana, nas relações de emprego, pessoas vivendo a margem da pobreza, sem os devidos direitos nem dignidade. Nesse ponto, importante é ressaltar que na prática, o que vem sendo alcançado nada mais é do que garantia de um mínimo vital, porém, ter o mínimo para sobreviver e viver com dignidade não é, definitivamente, a mesma coisa.

Isso posto, para alcançar o que o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana propõe, é necessário romper com obstáculos que se encontram presentes e que

impedem a sua garantia e fruição. De modo breve, pontua-se aqui o fator político, o normativo e o econômico como os principais dificultadores.

A princípio, é imprescindível trazer a noção da teoria de freios e contrapesos dos três poderes, de Montesquieu. Isso significa que, para alcançar um equilíbrio, é necessário que um poder exerça certo “controle” sobre o outro. A Reforma Trabalhista, conforme já dito mais acima na presente pesquisa, se deu de uma forma atípica e errônea em alguns sentidos. É uma lei ordinária que “aconteceu” abruptamente e em um momento em que o Executivo estava em total concordância com o ideal neoliberalista e o legislador reformador também. Pouco se foi discutido sobre os reais efeitos e consequências com a promulgação da Lei 13.467/2017. Frente a isso, a ideia trazida pelo filósofo Montesquieu ensina a dimensão do problema quando a ideia da teoria de freios e contrapesos não é aplicada:

Quando em uma só pessoa ou em um mesmo corpo de magistratura, o Poder Legislativo está reunido ao Poder Executivo, não pode existir liberdade, pois se poderá temer que o mesmo monarca ou o mesmo Senado criem leis tirânicas para executá-las tiranicamente. Também não haverá liberdade se o poder de julgar não estiver separado do Poder Legislativo e do Executivo. Se o Poder Executivo estiver unido ao Poder Legislativo, o poder sobre a vida e a liberdade dos cidadãos seria arbitrário, pois o juiz seria o legislador. E se estiver ligado ao Poder Executivo, o juiz poderia ter a força de um opressor. Tudo então estaria perdido se o mesmo homem, ou o mesmo corpo dos principais, ou dos nobres, ou do povo, exercesse esses três poderes: o de criar leis, o de executar as resoluções públicas e o de julgar os crimes e as querelas dos particulares. (MONTESQUIEU, 2010, p.169)

Logo, se o Legislativo e o Executivo se juntam de forma a alcançar o que é de interesse próprio, o capital, sem pensar no bem maior para a sociedade, um cenário tirânico pode se tornar realidade. Não é à toa que a Reforma Trabalhista foi o momento em que a Dignidade Humana e direitos sociais arduamente conquistados foram “por água abaixo” em detrimento da importância do lucro na mão dos detentores do capital.

O respeito à Dignidade Humana no Estado Democrático de Direito almeja constituir um horizonte a ser perseguido pelos Três Poderes do Estado, obrigatoriamente. Nada poderia ser legislado, aplicado ou julgado ignorando esse princípio constitucional básico.

O Princípio da dignidade deveria, pelo seu grau de importância, ser capaz de impor limites à atuação do Estado e da Sociedade Civil, limites em relação a tudo e

qualquer coisa que afeta indevidamente ou arbitrariamente os direitos individuais fundamentais do homem que conformam e dão sentido à ideia de dignidade.

O empregado, reconhecido como sujeito vulnerável na relação contratual com o seu empregador, não deveria ser permitido de renunciar a direitos trabalhistas, ainda que praticados em conformidade com sua vontade. Pelo fato de se tratar de uma relação desequilibrada, a dignidade do trabalhador hipossuficiente é facilmente ferida. Contudo, a Reforma Trabalhista, por ter encontrado brecha para trazer tal flexibilização, permite tal prática em algumas situações. Logo, entende-se que a inaplicabilidade da teoria de freios e contrapesos no Estado Democrático Brasileiro como mecanismo para evitar que leis ordinárias desse perfil não sejam aprovadas acaba sendo um grande obstáculo na garantia desse princípio vital.

Por outro lado, o capital envolto de ideais neoliberais, principal motivo por detrás da Reforma Trabalhista, também acaba por se tornar um dos principais obstáculos da garantia da Dignidade Humana, pois quando este se sobrepõe ao valor da vida humana, ou seja, quando faz do homem uma mera peça para alcançá-lo, ignora as características intrínsecas do trabalhador. O capital deveria existir para servir e dignificar o homem, mas a realidade vem sendo o contrário, principalmente a partir 2017. Sobre isso, a fala de Amauri Cesar Alves é pertinente:

Pode-se perceber a estratégia do capitalismo neoliberal para precarizar a relação de contratação de emprego, consistente não em uma ação em Estado, de alcance coletivo e por intermédio dos Poderes Executivo e Legislativo, mas que consegue, com a complacência do Poder Judiciário, impor perdas significativas aos trabalhadores individualmente considerados. Isso se deu até 2016, principalmente, vez que com a “Reforma Trabalhista” a situação se tornou ainda pior para o trabalhador. (ALVES, 2021, p. 41)

Nesse contexto, como um possível caminho para iniciar a alteração da situação recorrente dita acima, Rodrigo Goldschmidt defende que:

Então, através de ações de resistência, legitimadas por aquilo que aqui se denominam ações afirmativas da dignidade da pessoa humana, é que o povo poderá afastar os efeitos deletérios da onda flexibilizante gerada pelo neoliberalismo econômico, que solapa ou precariza direitos trabalhistas conquistados pelos cidadãos ao longo da história. Essas ações afirmativas visam à justiça social prometida pela Constituição, colocando o homem, e não o capital, no centro do sistema. (GOLDSCHMIDT, 2008, p. 169)

Com efeito, Rodrigo Goldschmidt (2008) também pontua que o Estado brasileiro, por meio de políticas públicas e da jurisdição, assim como a Sociedade Civil, nas diversas formas de organização e de mobilização, deveria reconhecer que o Princípio constitucional da Dignidade da Pessoa Humana possui força normativa, colocando-o em prática. Compete ao Estado garantir a Dignidade Humana com a equilibrada distribuição de direitos e riquezas e com ações efetivas com essa finalidade. Dito isso, em um cenário onde os empregos não são formalizados e o capital coloca em último plano a vida e a dignidade do trabalhador, políticas públicas se fazem necessárias para “salvar” as vítimas desse sistema. Frente a isso, Rodrigo Goldschmidt salienta:

É válido salientar que as políticas públicas que visam o incremento de empregos formais são, numa visão macro-econômica, as melhores e mais efetivas ações afirmativas da dignidade da pessoa humana. Graças a elas, passam para a formalidade e conquistam os meios do bem-estar social (saúde, previdência, FGTS para moradia, por exemplo) uma grande massa de trabalhadores até então excluídos e marginalizados, proporcionando-lhes dignidade pelo trabalho, viabilizando que eles mesmos busquem os bens do mundo da vida, com suas próprias forças, sem assistencialismos. (GOLDSCHMIDT, 2008, p. 172)

Ainda nesse viés, Rodrigo Goldschmidt acrescenta sobre a importância do trabalho formal para a melhor distribuição do capital:

A afirmação do trabalho, principalmente do trabalho formal, constitui, pois, elemento fundamental para a inclusão social e a melhor distribuição de renda. Em outras palavras, as políticas públicas de emprego e a regulação do trabalho formal, papéis esses afetos ao Estado, são necessárias não só para afirmar a dignidade da pessoa humana, mas também para assegurar o desenvolvimento firme e consistente da economia do país, numa espiral positiva e crescente, redundando em benefícios para todos os envolvidos: trabalhadores, empresas e Estado. (GOLDSCHMIDT, 2008, p.174)

Contudo, a formalização do trabalho deve se dar com um ordenamento condizente e justo, que realmente traga melhorias a quem precisa delas, mas como pontua Amauri Cesar Alves (2021, p. 23): “Na verdade, após 2017, o que há é a exacerbção da proteção ao empregador, em detrimento dos interesses dos trabalhadores.”. Além disso, a Lei 13.467/2017 mais desregulamenta o trabalho do que qualquer outra coisa e assim há grande dificuldade de afirmação dos direitos trabalhistas calcados na Dignidade Humana. Como já dito, diversos são os efeitos



precarizantes da flexibilização, e, por isso, é urgente um meio de resgatar a centralidade do homem nesse sistema econômico perverso, que privilegia o capital em detrimento do trabalho, violando frontalmente a CRFB/88 do país, que reza justamente o contrário.

Nessa esteira, é bom lembrar da Revolução Industrial em que o homem se viu condicionado às condições indignas por conta da opressão dos detentores do capital, tornando-se uma mera peça do processo produtivo, sem direitos e sem perspectivas. Desde então, muito tempo se passou, mas algumas coisas parecem acontecer conforme acontecia àquela época, porém, o Estado com sua função jurisdicional precisa, urgentemente, romper com esse grande obstáculo e aplicar e interpretar a lei de forma responsável, de forma condizente com a realidade dos trabalhadores do Brasil. Aliado a isso, é importante também que a massa de trabalhadores exerça a sua cidadania e, com ajuda de sindicatos, reivindicuem e lute pelos seus direitos e pelo o que é justo. Nesse viés, Amauri Cesar Alves explica que:

É simples: por conferir um padrão normativo mínimo às relações entre capital e trabalho o Direito acaba por “acomodar” a classe trabalhadora (como regra geral), que não se ocupa em questionar o sistema capitalista e em pressionar os patrões de modo mais incisivo e organizado, por maior participação nos resultados do seu trabalho. (ALVES, 2021, P.23)

Contudo, não pode permanecer desta forma. É compreensível que por serem o lado mais fraco da relação de emprego, se trata de uma árdua luta, mas que deve sim ser tentada em busca, não só do que é justo, financeiramente falando, mas também de direitos e da garantia e promoção da Dignidade Humana. Com essa cidadania ativa, o Estado pode se sentir em certo ponto cobrado a agir de forma a realizar a devida manutenção dos direitos trabalhistas contrários à Constituição.

Fato é que o modelo de flexibilização trazido pela Reforma Trabalhista, com ideais neoliberais que “coisificam” o homem e que afrontam o princípio tratado na presente pesquisa e toda a ordem constitucional em vigor não é bom em aspecto algum, uma vez que, havendo poucos detentores do capital e muitos de classe baixa, a dignidade não é alcançada e a economia não “floresce”. Logo, como coloca Rodrigo Goldschmidt:

Os neoliberais não se dão conta (ou não querem se dar conta) de que a injusta distribuição de riquezas, que gera a exclusão social, é algo perverso até mesmo para os interesses do capital. Isto porque, gera e perpetua uma grande massa de despossuídos, que não tem poder de compra e de consumo, estagnando a economia, já que não podem adquirir, nem mesmo, os bens essenciais do mundo da vida, paralisando as engrenagens da produção e, conseqüentemente, diminuindo a lucratividade dos capitalistas. (GOLDSCHMIDT, 2008, p. 181)

Destarte, não restam dúvidas de que os obstáculos para garantir efetivamente o PDPH são imperiosos e não tão simples de serem superados. O fator normativo que está ligado ao desrespeito às normas constitucionais e também internacionais que visam a pessoa humana como ser moral e dotado de dignidade. O fator político, em que a corrupção presente no território é real e também a teoria de freios e contrapesos que não é levada em consideração, acaba por permitir a promulgação de leis infraconstitucionais com teor inconstitucional, uma vez que há respaldo político para praticar tal ato. E, por fim, o fator econômico, que objetifica o homem para obter o capital a qualquer custo.

Todavia, a luta por Direitos trabalhistas condizentes com a realidade não pode parar. É imperativo voltar a memória ao que já fora vivido na Revolução Industrial e não permitir continuar repetindo os mesmos erros com a atual Reforma Trabalhista. É preciso ter consciência da força normativa da Constituição para que então se tenha condições de compreender os efeitos nefastos da flexibilização precarizante dos Direitos Trabalhistas e erradicá-los. A partir dessa tomada de consciência é que se poderá mobilizar os trabalhadores para oferecer resistência a esse fenômeno perverso, de forma a livrá-los das amarras desse modelo cruel, resgatando a sua dignidade e sua centralidade no sistema econômico, jurídico e também político. Aliado a isso, o Executivo, o Legislativo e o Judiciário devem executar o seu papel de forma responsável, observando sempre o que é condizente com a norma maior e com os diplomas internacionais da OIT para trazer à realidade o que favorável para a massa de trabalhadores brasileiros. O capitalismo, a corrupção e a desregulamentação farão com que o Brasil só retroceda, cada vez mais.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente monografia constata a complexidade do assunto referente à Reforma Trabalhista, trazendo o ordenamento trabalhista de forma crítica e também a opinião de juristas, doutrinadores e autores sobre a Lei 13.467/2017 e sobre o Princípio da dignidade da pessoa humana.

O estudo evidencia como o trabalho se desenvolveu ao longo dos anos, perpassando, principalmente, pelo turbilhão político presente no país anos antes do sancionamento da Reforma Trabalhista.

Buscou-se elucidar a relação capital-trabalho e os muitos fatores preocupantes que atingem a vida e o bem estar do trabalhador empregado brasileiro. Retrocessos e inconstitucionalidades, assim como desconsideração por diplomas internacionais importantes são fatos desde então.

Tratou-se sobre a importância do trabalho como elemento que dignifica a vida da pessoa, principalmente quando respaldado por um ordenamento condizente e justo. Por outro lado, contrariamente à ideia anterior, quando as leis prezam pelo capital em detrimento da qualidade de vida, é evidenciado os devastadores danos.

Ressalta-se o Estado Democrático de Direito vindo com a Constituição Cidadã e seu ideal social, fundamental para o evoluir da sociedade como um todo e no âmbito trabalhista. No que tange a princípios, há a conceituação e também suas principais funções. Ademais, quanto ao princípio objeto principal da presente pesquisa, explicita os bens jurídicos tutelados por ele.

Aborda-se a Constituição Federal de 1988 em alguns pontos relevantes para o tema tratado e o controle de constitucionalidade. São abordados, também, diplomas internacionais que são relevantes na garantia da dignidade humana e o controle de convencionalidade em relação a eles.

Além disso, foi preciso entender quanto às flexibilizações, formadas por um conjunto de medidas direcionadas a reduzir, regredir ou até mesmo cercear os direitos empregatícios, na tentativa de satisfazer as vontades do empregador e que, por sinal, somam-se em mais de 100 (cem). Nesse ponto, é traçada uma relação quanto ao que prevê o texto constitucional, constatando, assim, as diversas inconstitucionalidades.

Por fim, após demonstrado como a Dignidade da Pessoa Humana vem sendo desrespeitada e posta em segundo plano por conta dos interesses do capital, elucidada-

se de forma breve os principais obstáculos para alterar essa realidade normativa precarizante. Desta feita, restou confirmada a hipótese de que a Lei 13.467 de 2017, com todas suas características de precarização vai de encontro à norma maior Brasileira, desrespeitando o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Por isso, ressalta-se que este ser levado em consideração e respeitado, uma vez que a realidade não vem sendo benéfica para aquele que se encontra no lado hipossuficiente da relação de emprego no Brasil.

## REFERÊNCIAS

2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Conamat (2018). Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf). Acesso em: 06 de dez. 2023.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalhador**. 2007.

ALVES, Amauri Cesar, ALVES, Roberto das Graças. "Reforma trabalhista e o novo "direito do capital". **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária** 29, 2017, p.47-74.

ALVES, Amauri Cesar, BAGNO, Lorena Isabella Marques, GONÇALVES, Nicolle. **CORRIDA AO FUNDO DO POÇO: o trabalho de entrega mediada por aplicativos na perspectiva da Dignidade da Pessoa Humana**. S.d.

ALVES, Amauri César. Dignidade da pessoa humana, meio ambiente e direito do trabalho. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, v. 3, n. 2, p. 57-72, 2017. Disponível em: <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/110>. Acesso em: 08 de out. 2023.

ALVES, Amauri Cesar. Direitos humanos na jurisprudência do TRT da 3ª Região pós-reforma trabalhista. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, n. 4, p. 109-127, 2022. Disponível em: <https://www.repositorio.ufop.br/jspui/handle/123456789/16977>. Acesso em: 27 de out. 2023.

ALVES, Amauri Cesar. **Manual do Direito do Trabalho: Contrato de Emprego em seus efeitos práticos: duração, remuneração, alteração, interrupção, terminação**, v.2 / Ed, Belo Horizonte: RTM, 2021, 334 p.- inclui bibliografia.

ALVES, Amauri Cesar. **Manual do Direito do Trabalho: Introdução ao direito do trabalho, relação e contrato de emprego**, 1. Ed, Belo Horizonte: RTM, 2021 v.1, 386p- inclui bibliografia.

ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, p. 7, 2019. Disponível em: [https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/sistema/slide/2023-05/revista\\_eletronica\\_11\\_edicao\\_pdfa.pdf#page=7](https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/sistema/slide/2023-05/revista_eletronica_11_edicao_pdfa.pdf#page=7) Acesso em: 20 de dez. 2023.

ALVES, Amauri Cesar; CASTRO, Thiago Henrique Lopes de. Reforma trabalhista e movimentos de reestruturação, precarização e redução do Direito do Trabalho no Brasil. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, v. 4, n. 3, p. 130-156, 2018. Disponível em: <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/165>. Acesso em: 13 de set. 2023.

ALVES, Amauri Cesar; CASTRO, Thiago Henrique Lopes de. Reforma trabalhista e movimentos de reestruturação, precarização e redução do Direito do Trabalho no Brasil. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, v. 4, n. 3, p. 130-156, 2018. Disponível em: <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/165>. Acesso em: 02 de out. 2023.

ALVES, Amauri Cesar; ROCHA, Marina Souza Lima. **Controle de convencionalidade das regras trabalhistas pós-reforma: aplicação das convenções da OIT no TRT da 3ª Região**. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em 11 de set. 2023.

BRAZ, M. O golpe nas ilusões democráticas e a ascensão do conservadorismo reacionário. In: **Revista Serviço Social e Sociedade**, São Paulo: Cortez, n. 128, p. 85-103, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/J74WJRdJH6sHMHC9MhSDc8Q/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 de out. 2023

CAVALCANTI, B. M.; VENERIO, C. M. S. Uma ponte para o futuro? Reflexões sobre a plataforma política do governo Temer. RIL: **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, v.54 n. 215, p. 139-162, 2017. Disponível em: [https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/54/215/ril\\_v54\\_n215\\_p139.pdf](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/54/215/ril_v54_n215_p139.pdf). Acesso em: 13 de out. 2023

CAVALCANTI, Mariana Telles, REZENDE, Leonardo de Oliveira, NETO, José Augusto de Carvalho. “Deforma” trabalhista: como a lei da reforma trabalhista deformou as disposições regulatórias da jornada de trabalho a partir de uma perspectiva histórica e constitucional. **RATIOJURIS.REVISTA ELETRÔNICA DA GRADUAÇÃO DA FACULDADE DE DIREITO DO SUL DE MINAS** v. 6. n. 1. jan.-jun. 2023. Disponível em: <http://www.fdsu.edu.br/revistagrduacao/index.php/revistagrduacao/article/view/214/265>. Acesso em 07.10.2023. Acesso em: 15.10.2023

COMTE-SPONVILLE, André; DOS MODERNOS, A. Sabedoria. O princípio fundamental da dignidade humana e sua concretização judicial. **Revista da EMERJ**, v. 6, n. 23, 2003. Disponível em: [https://www.tjrj.jus.br/c/document\\_library/get\\_file?uuid=5005d7e7-eb21-4fbb-bc4d-12affde2dbbe](https://www.tjrj.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=5005d7e7-eb21-4fbb-bc4d-12affde2dbbe). Acesso em: 08 de out. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo, 2019.

GHIRALDELLI, Reginaldo. (Contra) Reforma Trabalhista: “modernização” destrutiva no Brasil das desigualdades. v. 19 n. 02 (2019): **Revista Libertas - ISSN:1980-8518** (Jul/dez 2019) Disponível em: <https://periodicoshomolog.ufjf.br/index.php/libertas/article/view/27717/19917>.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo et al. Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência. 2008. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/91866>. Acesso em: 26 de dez. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho** – 14. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2022. EPUB 1.032 p.  
MARTINS, Thiago Penido; BRAZ, Virgínia Lara Bernardes. As transformações nas relações de trabalho, a reforma trabalhista e a proibição ao retrocesso social. **Direito e Desenvolvimento**, v. 9, n. 2, p. 95-117, 2018. Disponível em: <https://periodicos.unipe.br/index.php/direitoedesenvolvimento/article/view/675>. Acesso em: 20 de nov. 2023.

MELO, Flavia Fernandes. **Série Aperfeiçoamento de Magistrados 2**. Curso de Controle de Constitucionalidade, pag 104 a 110, S.d, Disponível em: [www.emerj.tjrj.jus.br/serieaperfeicoamentodemagistrados/paginas/series/2/Controle\\_de\\_Constitucionalidade\\_104.pdf](http://www.emerj.tjrj.jus.br/serieaperfeicoamentodemagistrados/paginas/series/2/Controle_de_Constitucionalidade_104.pdf). Acesso em 02 de nov. 2023.

MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. O direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental. **XIX Encontro Nacional do CONPEDI**, p. 9038-9047, 2010. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3828.pdf>. Acesso em: 14 de nov. 2023.

MONTESQUIEU, Charles de Secondat. **Do espírito das leis**. Tradução de Roberto Leal Ferreira. São Paulo: Martin Claret, 2010. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/obstaculos-a-efetivacao-de-direitos-fundamentais-sociais/302022121>. Acesso em: 02 de nov. 2023

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 13 de nov. 2023

## REFERÊNCIAS

PAIVA, Jéssica Carvalho Batista; PINTO, João Paulo Salles. **O CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE COMO APORTE PARA A PROTEÇÃO DA PESSOA HUMANA**: Por uma ruptura das hierarquizações, seletividades e dualismos. 2020. Disponível em: <https://www.publicacoes.unirios.edu.br/index.php/revistarios/article/view/128>. Acesso em: 30 de nov. 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530989552.

ROCHA, Claudio Jannotti da; SOUZA, Luiza Baleeiro Coelho. O CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE DA REFORMA TRABALHISTA: uma real necessidade

contemporânea em prol do Estado Democrático brasileiro. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, v. 22, n. 44, 2019

SARLET, Wolfgang Ingo. A dignidade da pessoa humana. **Revista de Direito Administrativo**, v. 212, p. 84-94, 1998. Disponível em: [https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/13488/13488\\_3.PDF](https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/13488/13488_3.PDF). Acesso em: 02 de dez. 2023.

SILVA FÉLIX, Ynes; AMORIM, Antônio Leonardo. **Trabalho decente e trabalho digno: normas internacionais que vedam o retrocesso do Direito do Trabalho. Percorso**, v. 3, n. 26, p. 128-147, 2018. Disponível em: <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3138>. Acesso em: 04 de dez. 2023.

SOARES, Ricardo Mauricio F. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana, 1ª edição**. Editora Saraiva, 2009. *E-book*. ISBN 9788502139459.

VALENTE, Nara Luiza et al. A reforma trabalhista brasileira e a proibição de retrocesso social: uma análise do texto reformista a partir d o processo de ressignificação dos direitos sociais. **Temporalis**, v. 18, n. 36, p. 290-305, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/19688>. Acesso em: 10 de dez. 2023.