

**XXVII ENCONTRO NACIONAL DO
CONPEDI SALVADOR – BA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

ELDA COELHO DE AZEVEDO BUSSINGUER

MARCO ANTÔNIO CÉSAR VILLATORE

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFBA

Coordenadores: Elda Coelho de Azevedo Bussinguer; Marco Antônio César Villatore – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-595-9

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito, Cidade Sustentável e Diversidade Cultural

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Salvador, Brasil).

CDU: 34



XXVII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI SALVADOR – BA DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

Cumpre-nos apresentar os dezenove trabalhos selecionados para publicação que foram discutidos no Grupo de Trabalho “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II”, apresentados no XXVII Congresso Nacional do CONPEDI - Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito realizado em Salvador/BA, entre os dias 14 a 16 de junho de 2018.

Os artigos apresentados propiciaram uma excelente discussão, que são apresentados, de forma resumida, com a indicação de seus respectivos autores.

A primeira exposição ocorre com o trabalho “DA NECESSIDADE DE EFETIVAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR FRENTE À PRÁTICA DO DUMPING SOCIAL NO AMBIENTE LABORAL” de MURIANA CARRILHO BERNARDINELI e de JOSSIANI AUGUSTA HONÓRIO DIAS, em que as autoras fazem uma análise sobre a efetivação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana em relação ao “Dumping” social.

Na sequência, MARCELO LUCCA e VÍVIAN DE GANN DOS SANTOS, no artigo “REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO SOB A ÓTICA DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA”, discutem as modificações trazidas pela reforma trabalhista, principalmente em relação às normas de segurança do trabalho, cuja averiguação é complicada.

Neste momento a autora ÉRICA SILVA TEIXEIRA apresenta o tema “AS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS SOBRE A PROIBIÇÃO DE RELACIONAMENTOS AFETIVOS ENTRE EMPREGADOS NO AMBIENTE DE TRABALHO”, em que aborda a possibilidade ou não de relacionamentos afetivos entre empregados, sendo importante a utilização de métodos de ponderação de interesses.

A questão envolvendo os direitos da pessoa com deficiência em relação aos novos documentos, com o Estatuto, além da Convenção da Organização das Nações Unidas e da legislação brasileira é a discussão travada no artigo “O EMPREGO FORMAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO”, por LARISSA DE OLIVEIRA ELSNER.

Em seguida foi abordado o problema que a globalização trouxe em relação à crise do Estado Social e as relações laborais, no artigo “REFLEXÕES SOBRE A CRISE DO ESTADO SOCIAL DEVIDO A GLOBALIZAÇÃO E SEUS REFLEXOS NO DIREITO DO TRABALHO”, apresentado por EUSELI DOS SANTOS.

As autoras ANNA LETICIA PICCOLI e ROSANE MACHADO CARNEIRO, com o seu trabalho intitulado “O BALANCING TEST COMO TÉCNICA DE PONDERAÇÃO NAS QUESTÕES DE LIMITAÇÃO DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO DO PENSAMENTO DO TRABALHADOR”, discutem a utilização da técnica do “balancing test” como parâmetros analisando casos concretos, com o intuito de se chegar à efetiva liberdade de expressão do pensamento.

MIRELLA KAREN DE CARVALHO BIFANO MUNIZ, além de muito bem apresentar o tema “O TABELAMENTO DA INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL NO DIREITO DO TRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA: VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA” demonstrou a sua força de vontade em representar o coautor, Ronaldo Mayrink de Castro Garcia Dias, que infelizmente faleceu em um acidente de automóvel apenas um mês antes do Congresso.

As questões relativas ao Direito Coletivo do Trabalho com base no negociado sobre o legislado são tratadas por LEANDRA CAUNETO ALVÃO e LEDA MARIA MESSIAS DA SILVA no artigo “REFORMA TRABALHISTA - NEGOCIADO SE SOBREPÕE AO LEGISLADO: ANÁLISE À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL”.

A controvertida possibilidade de dispensas coletivas pela Lei 13.467/2017 é abordada no artigo “BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE AS DISPENSAS EM MASSA PÓS REFORMA TRABALHISTA DE 2017”, por KAROLYNNE GORITO DE OLIVEIRA.

A temática dos direitos fundamentais da Pessoa com Deficiência também foi objeto do artigo apresentado por Fernanda Resende Severino denominado “DIREITO FUNDAMENTAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA AO TRABALHO DIGNO NO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO”.

De outra parte, YNES DA SILVA FÉLIX assenta comentários quanto à Convenção 158 da OIT e a necessidade de motivação para a dispensa, no artigo “DISPENSA IMOTIVADA NO BRASIL E A CONVENÇÃO Nº. 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO”.

Em sequência, trata-se da questão da reforma trabalhista e a terceirização e sua relação com a subordinação no artigo “O IMPACTO DA TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM NO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL”, por THIAGO CIRILLO DE OLIVEIRA PORTO.

A seguir, WAGNER CAMILO MIRANDA aborda a figura do avanço da tecnologia e a possibilidade de surgir lista suja com não contratação de empregados que já tenham ajuizado ações trabalhistas, no artigo “A PUBLICIDADE DO NOME DO RECLAMANTE VIA APLICATIVO JTE (JUSTIÇA DO TRABALHO ELETRÔNICA) EM PAUTAS DE AUDIÊNCIAS E A PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA ATRAVÉS DAS ‘LISTAS SUJAS’”.

No artigo “ESCRAVOS DA MODA: UMA ANÁLISE EMPÍRICA SOBRE O TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NA INDÚSTRIA DA MODA”, uma das autoras LARISSA PIMENTEL GONÇALVES VILLAR, aborda questões em que a situação análoga à escravidão ocorre, inclusive na indústria da moda.

MARIA JÚLIA BRAVIEIRA CARVALHO explica o tem “INTERVALO INTRAJORNADA: UMA ANÁLISE DO ART. 611-A, III DA CLT SOB A PERSPECTIVA DA PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR”, principalmente o problema da redução do intervalo para 30 minutos mesmo para os trabalhadores acima de seis horas de trabalho diárias.

O Juiz Trabalhista JOSÉ ARNALDO DE OLIVEIRA explicou o estudo doutrinário, além do jurisprudencial, sobre o tema “O DIREITO DE IMAGEM DO EMPREGADO E O USO DE FARDAMENTO COM LOGOMARCA E/OU IMAGENS DE PRODUTOS DOS FORNECEDORES DO EMPREGADOR”.

Com o artigo “A REGULAMENTAÇÃO DA PROSTITUIÇÃO E O COMBATE À MARGINALIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DO SEXO”, SUIARA HAASE PACHECO traz luz à discussão a viabilidade da regularização do trabalho do profissional do sexo, sempre em respeito à legislação nacional.

“AS NOVAS TECNOLOGIAS COMO FERRAMENTA DE INCLUSÃO: UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO COMO MEIO DE INSERÇÃO LABORAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO” é o tema explicado pela autora MARYLAD MEDEIROS DA SILVA, sendo a reforma trabalhista e as novas tecnologias, como possíveis geradores de novos empregos a pessoas com deficiência.

Nesse compasso, os coordenadores do Grupo de Trabalho “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II”, do XXVII Congresso do CONPEDI, agradecem e parabenizam aos autores dos artigos que compõem esta obra, na certeza da valiosa contribuição científica proporcionada por cada um dos trabalhos apresentados, os quais merecem a leitura e, quiçá, a aplicação pelas comunidades acadêmica e jurídica.

Profa. Dra. Elda Coelho de Azevedo Bussinguer – Faculdade de Direito de Vitória

Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore – PUCPR, UNINTER e UFSC

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

**REFORMA TRABALHISTA - NEGOCIADO SE SOBREPÕE AO LEGISLADO:
ANÁLISE À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.**

**LABOR - NEGOTIATED REFORM OVERLAPS WITH LEGISLATED: ANALYZE
IN LIGHT OF THE FEDERAL CONSTITUTION**

**Leandra Cauneto Alvão
Leda Maria Messias Da Silva**

Resumo

O artigo faz histórico sobre o sindicato, relatando sua função e as alterações trazidas pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Apresenta o modelo sindical brasileiro. Faz análise da Lei nº 13.467/17 no tocante as convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho sob à luz do Artigo 7º, da Constituição Federal. Ao final, aborda as lesões aos direitos da personalidade dos trabalhadores, advindas quando o negociado se sobrepõe ao legislado. Pesquisa teórica, método dedutivo.

Palavras-chave: Negociado, Legislado, Direitos da personalidade

Abstract/Resumen/Résumé

The article makes history about the union, reporting its function and the changes brought by Law 13467 of July 13, 2017. It presents the Brazilian union model. It analyzes Law No. 13467/17 regarding collective agreements and collective bargaining agreements under the terms of Article 7 of the Federal Constitution. In the end, it deals with the injuries to the rights of the personality of the workers, coming when the negotiated one overcomes the legislated one. Theoretical research, deductive method.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Negotiated, Legislated, personality rights

1 INTRODUÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, tem por objetivo alterar, principalmente, as relações coletivas de trabalho, com consequências imediatas sobre os contratos individuais de trabalho. Mas, até que ponto a negociação coletiva entre empregadores e empregados era equilibrada, mesmo antes da reforma trabalhista?

Inicialmente, este capítulo esclarecerá a função do sindicato, por meio do conceito legal e doutrinário, demonstrando seu papel, para, em seguida, abordar o modelo sindical brasileiro e como essa estrutura se mantém.

Considerando-se tal contexto, será estudada a contribuição sindical, pois, até então, a estrutura sindical era financiada por quatro fontes, das quais duas eram tomadas como principais: o imposto sindical, de recolhimento obrigatório para todos os trabalhadores, atualmente extinto, e a contribuição associativa, por meio de filiação.

Como se trata de tema que envolve as negociações coletivas de trabalho, é imprescindível a análise do negociado se sobrepondo ao legislado, à luz do art. 7º, da Constituição Federal. Não se deve olvidar que há diversos direitos trabalhistas que sequer podem ser negociados por convenção coletiva de trabalho, tampouco por mero acordo entre as partes.

A reforma trabalhista tenta desconstruir o direito do trabalho tal qual conhecíamos. É uma reforma que influencia, diretamente, os princípios de direito do trabalho, com intuito de enfraquecê-los. De todos eles, talvez o princípio que foi atingido com maior força tenha sido o da irrenunciabilidade e ou intransacionabilidade, além do Princípio da Proteção, com as três regras prescritas por Américo Pla Rodriguez: “in dubio pro operário, da aplicação da norma mais favorável e da condição mais benéfica”¹.

Assim, a Lei nº 13.467/17, surgiu sob o falso argumento arquitetado por grande parte dos componentes do Congresso Nacional de que o Direito do Trabalho é muito rígido e inflexível e que o Estado, por conta da CLT ser de 1943, interfere de forma exagerada nas relações entre empregados e empregadores, sendo a nova legislação um mecanismo de modernização das relações trabalhistas.

¹ O doutrinador uruguaio Américo Plá Rodriguez sustenta que o princípio da proteção reúne três formas distintas de expressão: “in dubio pro operário”, norma mais favorável e condição mais benéfica. * A regra do “in dubio pro operário” aplica-se, quando a norma possuir vários sentidos diferentes - deverá prevalecer aquele sentido que for o mais favorável ao trabalhador. É a garantia de proteção maior à parte mais fraca na relação jurídica, o trabalhador, no contrato de trabalho. * Na regra da norma mais favorável, o juiz deverá interpretar e aplicar a norma mais favorável ao trabalhador. * A regra da Condição mais benéfica, pressupõe a existência de uma situação concreta, anteriormente reconhecida, e determina que ela deva ser respeitada, na medida em que for mais favorável ao trabalhador que a nova norma aplicável.

Tais críticas quanto à CLT não são novas, entretanto, elas não encontram base para se sustentarem, pois, como é de notório saber, no ano de 2013, o país passava por um período de pleno emprego, ou seja, com índices baixíssimos de desemprego e, mesmo assim, já estava sendo planejada a reforma. Ademais, sabe-se que ao longo dos anos, a CLT, foi, paulatinamente, atualizada.

Logo, evidencia-se que o grande problema não se encontra na Consolidação de Leis Trabalhistas de 1943, mas, sim, na má gestão do erário, bem como no grave problema que o Brasil enfrenta quanto à corrupção, sem contar o fato de que nossos congressistas e parlamentares são, em grande número, representantes de setores empresariais, quando estas alterações, normativas, principalmente no que tange ao negociado se sobrepõem ao legislado, inconstitucionais, uma vez que, indevidamente, traz a permissão de o negociado piorar, precarizar e rebaixar as condições de vida e de trabalho dos empregados e de outros trabalhadores.

A malfadada lei ordinária não pode se sobrepôr à Constituição, sob quaisquer dos ângulos que se observa; em outras palavras, a pessoa humana, ou seja, os direitos individuais e sociais trabalhistas, não foram cuidados na centralidade, conforme determinam os Princípios, Direitos e Garantias Fundamentais.

Por derradeiro, aborda o negociado em face do legislado e as lesões aos direitos da personalidade, tendo em vista que direitos, absolutamente, indisponíveis são parcelas protegidas pelo interesse público, por constituírem patamar mínimo civilizatório que a sociedade democrática não autoriza ser esfacelado em nenhum segmento econômico-profissional, sob pena de afrontar a dignidade da pessoa humana e a valorização mínima do trabalho.

Para tanto, foi empregado o método dedutivo, que extrai conclusões a partir do geral para o particular. A pesquisa é qualitativa e teórica, tendo como instrumentos, principalmente, livros, periódicos científicos e documentos disponíveis na Internet.

1 MODELO SINDICAL

1.1 Função do sindicato

O art. 8º da Constituição Federal atesta a livre associação profissional e sindical. O inciso III desse artigo ampara *cabem ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, em questões judiciais ou administrativas*, inclusive. Enquanto o inciso VI, também se referente ao mesmo artigo e estatui a obrigatoriedade da participação do sindicato nas negociações coletivas de trabalho.

Delgado (2009, p. 50) afirma que os sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam, respectivamente, trabalhadores e empregadores, visando à defesa de seus correspondentes interesses coletivos.

Já Nascimento (2015, p. 35) defende que o sindicato assemelha-se a uma organização social constituída para, segundo um princípio de autonomia privada coletiva, defender os interesses trabalhistas e econômicos nas relações coletivas entre os grupos sociais.

É incontestável que a organização sindical dos trabalhadores deveria infundir igualdade de pesos aos pratos opostos da balança, quando das tratativas com o patronato, ensejando a resistência da maioria ao poder praticado pela minoria.

A atuação dos sindicatos nas reivindicações diárias das categorias é primordial, além disso, seu papel é extremamente relevante, também, na organização dos trabalhadores, proporcionando a emancipação econômica, social e política, para que a dignidade humana do empregado não deixe de ser observada.

José Cláudio Brito Filho coteja, e muito bem, a importância do sindicato e expõe:

É da possibilidade de união dos trabalhadores, ressalta-se, que nascem as principais garantias contra a exploração do trabalho humano. Negar a sindicalização livre, então, bem como os instrumentos que decorrem da união dos trabalhadores, é negar praticamente todos os mínimos direitos dos trabalhadores, pois o Estado, quando concede esses direitos, via de regra o faz pela pressão organizada exercida pelos que vivem do trabalho e por seus representantes. Os empregadores da mesma forma; suas “concessões” somente acontecem quando as entidades representativas dos trabalhadores foram nesse sentido. (BRITO FILHO, 2016, p. 55)

Note-se não ter sido sem razão que a OIT celebrou a Convenção nº 87, que trata da ampla liberdade sindical, juntamente com a Convenção nº 158, que aborda a garantia de emprego ao trabalhador; sabe-se que o sindicato pode ajudar na conciliação entre empregados e empregadores para que procedam mutuamente. Destaque-se, no entanto, que a primeira, não foi ratificada pelo Brasil e a segunda, foi denunciada, após a ratificação.

Assim, uma vez entendido o que é sindicato e qual papel representa, é indispensável conhecer o modelo sindical brasileiro e como essa estrutura se mantém.

1.2 Contribuição Sindical

As contribuições feitas por associados e não associados são as principais fontes de receita das entidades sindicais. Na prática, se resumem a quatro tipos:

Mensalidade sindical associativa, art. 548, b, da CLT: Não precisa ser prevista em dispositivo legal, é corolário lógico do direito positivo de associação ou de filiação.

Contribuição Confederativa, prevista no art. 8º, IV, da CF: é devida, apenas, pelos associados, visto que a liberdade sindical individual, prevista no art. 8, V, da CF, ao trazer a liberdade de não filiação, trouxe, também, a liberdade de não contribuição em relação às que forem objeto de deliberação interna das entidades sindicais (BRITO FILHO, 2016, p. 130).

Contribuição assistencial: é cobrada para prover os dispêndios das campanhas sindicais, por ter estabelecido as convenções e os acordos coletivos de trabalho.

Segundo Sérgio Pinto Martins (2008, p.750), essa contribuição “[...] consiste num pagamento feito pela pessoa pertencente à categoria profissional ou econômica ao sindicato da respectiva categoria, em virtude de este ter participado das negociações coletivas, de ter incorrido em custos para esse fim, ou para pagar determinadas despesas assistenciais realizadas pela agremiação.

Contribuição sindical, até a reforma, obrigatória, art. 8º, inciso IV, parte final, da CF: foi instituída pela Constituição de 1937. Estava prevista nos arts. 578 a 610 da CLT. Com o fim da contribuição sindical obrigatória, novidade trazida pela reforma trabalhista, a manutenção do sindicato será por taxas associativas e não mais contribuições obrigatórias.

Até a vigência da Lei nº 13.467/17, a estrutura sindical era financiada, principalmente, por duas fontes: o imposto sindical – de recolhimento obrigatório para todos os trabalhadores e que, atualmente, fora extinto; e a contribuição associativa – por meio de filiação.

No entanto, mesmo com a “reforma trabalhista”, permanece o modelo de sindicato único, numa determinada base territorial, que não pode ser inferior ao tamanho de um município. Portanto, o trabalhador continua sem poder escolher a entidade sindical para representar os seus interesses, não há competição entre as entidades sindicais, não se pode criar sindicatos por empresas ou bairros.

1.3 Modelo Sindical brasileiro

Não obstante a Constituição Federal de 1988 ter garantido o direito à organização sindical, sem interferência do Estado, com liberdade de filiação, ela, também, impôs a unicidade sindical, deixando contraditória a liberdade de filiação ao sindicato, tornando impossível a ratificação da Convenção nº 87 da OIT, tendo em vista tamanha incoerência.

Observando pelo mesmo ângulo, José Cláudio Brito Filho (2016, p. 24) constatou que, no transcorrer dos anos, a estrutura do direito sindical não sofreu modificações relevantes: “[...] permaneceu o regime de monopólio, que é o grande “câncer” do sindicalismo brasileiro”.

Por seu turno, Leda Maria Messias da Silva e Mayra Lucia Paes Leciuk Ferreira (2016) defendem uma reforma do modelo sindical e sugerem “[...] acabar com a unicidade sindical, ou seja, poderia haver mais de um sindicato para uma mesma categoria de trabalho, na mesma base territorial, e também não deveria haver base territorial mínima, o que estimularia a concorrência e a criação de sindicatos por empresas”.

Por outro lado, como aduz as autoras, de nada adiantaria poder optar pelo sindicato sem ter a garantia de emprego. O trabalhador corre o risco de ser dispensado arbitrariamente, simplesmente por estar filiado ao sindicato.

Assim, Leda Maria Messias da Silva (2017, p. 31) defende a garantia de emprego: “[...] Isso não significa que o trabalhador não possa ser demitido. Ele poderá ser dispensado pelas justas causas previstas em lei, como por exemplo, mau procedimento e insubordinação, além de causas econômicas e técnicas, mas essa garantia evitaria o temor de participar ativamente do movimento sindical e sofrer represálias, e aumentaria a participação dos trabalhadores”.

Dessa forma, os sindicatos não ficaram fortalecidos, após alterações da Lei 13.467/17. Pelo contrário, nunca estiveram tão enfraquecidos quanto atualmente. E são vários os fatores a concorrerem para isso: sejam os altos índices de desemprego no país, condicionando os trabalhadores a aceitarem quaisquer empregos, mesmo que precários; seja o fim da contribuição sindical obrigatória, sem outra fonte de receita, sabendo-se que quanto mais receita o sindicato tiver mais independente será e, por fim, sem concorrência entre os sindicatos. Se houvesse uma concorrência mínima, certamente, a tendência seria diminuir o número de sindicatos, pois só os bons, permaneceriam ativos. Isso demonstra, que só a garantia de emprego poderia progredir em plena ação dos representados pelos sindicatos.

José Claudio Brito Filho (2016, p. 54-55), aduz que:

[...] a existência de direitos mínimos dos trabalhadores no plano individual, revela também a História, deve-se em muito à sua capacidade de união em associações para defesa de seus interesses. Isso só ocorre, ao menos de forma eficaz, se esse direito de organizar associações e, nelas, decidir quais as linhas de ação mais convenientes para a defesa de seus interesses, ocorrer em clima de liberdade, com proteção para aqueles que recebem o encargo de representar os trabalhadores. (BRITO FILHO, 2016, p. 54-55)

Na última reunião da Câmara do Comércio Brasil-Estados Unidos, empresários, investidores, representantes do setor bancário e advogados de grandes empresas taxaram o Brasil de não ser um país capitalista, por não ser possível, ainda, terceirizar funcionários da forma como pretendem, reduzindo salários e driblando processos trabalhistas. Na reportagem da Folha de São Paulo (03.10.2017), pronunciaram, de forma muito sincera, o que, efetivamente, desejam os investidores estrangeiros, bem como quais os reais objetivos das alterações empreendidas na legislação trabalhista.

Segundo a reportagem, uma das comemorações do setor patronal está, justamente, no enfraquecimento dos sindicatos. De acordo com John Gontijo, da Farkouh, Furman & Faccio, empresa que presta serviços de consultoria tributária em Nova York, “[...] o grande avanço da reforma trabalhista passa por diminuir o poder dos sindicatos e tornar flexível as relações de patrão e empregado”. Em outras palavras, com sindicatos mais fragilizados e impotentes diante de questões delicadas, sem poder para agir, é mais fácil controlar os trabalhadores da maneira como o empresariado pretende, sem muitas garantias e vivendo apenas para servir, retirando dos donos do capital a responsabilidade de devolver para a sociedade aquilo que o trabalhador produz. Por outro lado, o governo se desobriga de aumentar a carga tributária, transferindo o ônus do rombo fiscal, para a parte mais fraca.

É certo que, sem o poder financeiro do empresário, não seria possível o movimento constante da economia; entretanto, é preciso que o valor pago pela produção dos bens e serviços produzidos sejam justos para ambas as partes. Nisso, não está incluso apenas o valor de salário pago com carteira assinada. É preciso comprometimento para com o social, a fim de se construir uma sociedade com menos desigualdades e mais oportunidades.

Nas palavras de Hannah Arendt, os Direitos do Homem, apenas formulados mas nunca filosoficamente estabelecidos, apenas proclamados mas nunca politicamente garantidos, perderam, em sua forma tradicional, toda a validade (ARENDR, 1951, p. 498).

Assim, a Reforma Trabalhista parece querer a extinção dos sindicatos, o que deixará as negociações desequilibradas, conforme se verificará no próximo tópico.

2. NEGOCIADO SE SOBREPÕE AO LEGISLADO: ANÁLISE SOB A LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

2.1 Negociado em face do Legislativo: Inconstitucionalidades

A Constituição de 1988 já legitima convenções coletivas restritivas de direito a fim de garantir empregos. Salientem-se os incisos IV, XIII, XIV do art. 7º que reconhecem a possibilidade, via negociação coletiva, de redução de salário, compensação e redução da jornada de trabalho e turnos ininterruptos de revezamento. Godinho observa que a Reforma objetiva permitir flexibilização maior do que as exceções previstas na Constituição e, até então, autorizadas na jurisprudência brasileira.

A Reforma Trabalhista ao proclamar que o negociado deve se sobrepor ao legislado é inconstitucional porque, indevidamente, comporta a permissão do negociado piorar, precarizar e rebaixar as condições de vida e de trabalho dos empregados e de outros trabalhadores, sem ao menos prever algo em troca.

A malfadada lei ordinária não pode se sobrepor à Constituição, sob quaisquer dos ângulos desde os quais é observada. Primeiramente, porque a pessoa humana, ou seja, os direitos individuais e sociais trabalhistas, não foi observada na centralidade, conforme determina o preâmbulo da Constituição Federal, nos Princípios Fundamentais e nos Direitos e Garantias Fundamentais.

Em segundo lugar, as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno, estabelecidas no art. 5º, §§ 2º, 3º da Constituição Federal, também deveriam ter sido respeitadas pelo legislador, quando da elaboração da Reforma Trabalhista, uma vez que expressam patamar, mínimo, civilizatório em que integra o Brasil.

A esse respeito, Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2015, p. 305) aclara que “[...] todas as regras, princípios e institutos jurídicos do ordenamento jurídico-trabalhista devem ser interpretados e aplicados à luz do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, por constituir suporte, valor, princípio, norma, objetivo e fundamento do Estado Democrático de Direito”.

Nas palavras de Vólia Bomfim Cassar (2017, p.26), “[...] a garantia de direitos mínimos ao trabalhador faz parte de um conjunto de valores humanos civilizatórios (mínimo existencial), que encontra respaldo no princípio da dignidade da pessoa humana previsto constitucionalmente como maior patrimônio da humanidade.” No entanto, restou patente, que o mínimo existencial, não fora respeitado pelo legislador, ao elaborar a Lei 13.467/2017.

Para Brito Filho (2016, p. 51), “[...] a situação fica ainda mais grave quando se percebe que os Estados, embora aparentemente preocupem-se com a questão, adotam visão muito mais

adequada à atuação do capital, criando medidas que favorecem a atividade produtiva com fins simplesmente econômicos, e não sociais”.

Parafraseando o autor em tela, aliás, podemos ponderar que o pior se dá quando a falta de trabalho acaba pactuando o discurso de que é necessário comprimir as condições de trabalho existentes para acolher os trabalhadores ora excluídos do mercado. Uma lógica que se revela, evidentemente, perversa, somente capaz de favorecer a concentração de riqueza, contribuindo para o alargamento das desigualdades.

Com a modificação de um único dispositivo, altera-se a norma protetiva, estreita-se a relação de trabalho ao Direito Civil, premiando aspectos contratuais como a autonomia da vontade em detrimento ao arcabouço valorativo, característico do Direito Laboral. A validade de uma inversão tão intensa deve ser analisada sob a luz dos direitos sociais, das garantias constitucionais e legislações internacionais.

O art. 611-A da CLT ratifica as hipóteses em que o negociado se sobrepõe ao legislado. O rol presente, contudo, é meramente exemplificativo, podendo suceder outras possibilidades da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho prevalecendo sobre a legislação.

Todavia, frisa-se que, nesse particular, se deve invocar o princípio da primazia da realidade, especificamente no tocante aos cargos que se pretende fazer crer enquadrados como funções de confiança². No direito do trabalho, prevalece o fato real, a verdade nua e crua acima de meros documentos formais que nada retratam a autenticidade dos fatos.

Assim, sabe-se que, sem poder de mando, sem fidúcia, sem o exercício do total controle da empresa, não há a função de confiança. Com isso, não adianta alegar cargo de confiança, pois a manobra pretendida será ineficaz para todos os efeitos trabalhistas, preponderando a real função exercida pelo empregado com a jornada estabelecida em lei e, conseqüentemente, à extensão dessa jornada, devida e merecidamente, serão atribuídas horas extras.

O inciso VII, do art. 611-A, da CLT³, emerge regulamentando o art. 11 da Constituição Federal⁴; no entanto, sem a reforma sindical, não se acredita na autonomia e independência dessa comissão.

Homero Batista Mateus da Silva (2017, p. 114), sabiamente faz crítica ao art. 611-A, § 1º, da CLT, pois este dispositivo de lei, “[...] reitera a imperiosidade da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, enxertado no art. 8º, § 2º, no bojo da reforma de 2017.”

² Art. 611-A – V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança.

³ VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho.

⁴ Art. 11 CF – Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhe o entendimento direto com os empregadores.

E, continua o autor:

“Ocorre que princípios são regras que nascem da observação do comportamento social ou da lógica dos institutos ou dos ramos jurídicos. Não é comum que um princípio, não tendo sido detectado no âmbito social, seja criado à força por uma lei ordinária. Daí por que, se muito forçado pelo legislador, pode cair em descrédito ou provocar efeito inverso. Será interessante assistir ao desdobramento desse cenário, verificando se a Justiça do Trabalho, subitamente, deixará de analisar as normas coletivas, ao fundamento de que está adstrita ao princípio da mínima intervenção.” (SILVA, 2017, p. 114)

José Claudio Monteiro de Brito Filho (2016, p. 22), sobre a flexibilização, é assertivo ao considerar que, “[...] sem a existência de sindicatos fortes, parece ser feita sob medida para o objetivo de reduzir direitos trabalhistas”.

Segue o inventário de alguns desequilíbrios nas negociações sem o sindicato:

- Possibilidade de o empregador firmar banco de horas diretamente com o empregado, pelo período de 06 (seis) meses (§ 5º, art. 59 da CLT);
- Sistema de jornada 12x36, via acordo individual⁵ (art. 59-A da CLT);
- Fim da assistência sindical na homologação rescisória de mais de um ano de trabalho (art. 477, da CLT);
- Instituição da Comissão no interior das empresas; veda-se qualquer intervenção do sindicato (art. 510-A da CLT). Não se acredita, porém, na liberdade e autonomia dessas comissões;
- Dispensas coletivas sem intervenção do sindicato (art. 477-A da CLT);
- Terceirização irrestrita, fragmentando a representação no ambiente de trabalho, dentre outras precarizações.

Na opinião de Cláudio Armando Couce de Menezes (2017, p. 170), vislumbra-se uma nova fase de exploração do trabalho, geradora de significativa economia de custos e grandes lucros.

A precarização disfarçada de flexibilização dos direitos trabalhistas ocasionou uma série de problemas, pois, propositalmente foi feita a reforma, há uma derrogação dos direitos adquiridos pelo trabalhador, sumariando-se o nível de efetividade de direitos fundamentais previstos pela Constituição de 1988.

Acerca de tal fenômeno, Cláudio Armando Couce de Menezes (2017, p. 169) constata:

“A ciência e a técnica vivem o cálculo da dominação, ainda que raramente deixem isso claro. Buscam o domínio, o controle, a domesticação, o

⁵ A Medida Provisória 808/17, estabelece esta jornada só para enfermeiros

aprisionamento das subjetividades. Visam recriar o mundo segundo a vontade e a ordem em que atua e serve”.

E, de sua parte, James Magno A. Farias (2015, p. 32) observa que

“[...] são conhecidas algumas causas e justificativas do processo de segmentação do mercado laboral. Desde a modernidade foi criada uma diversificação das equipes de trabalhadores adaptáveis aos níveis de produção e demanda; depois, há a estrutura industrial, concentração de capital ligada à tecnologia e mercado de trabalho, interesses de classes, interesses pessoais e fatores institucionais”.

Chega-se, assim, à ilação de que os trabalhadores estão subjugados e, agora, ainda mais vulneráveis do que em quaisquer outros tempos.

2.2 Negociado em face do Legislativo: Lesão aos Direitos da Personalidade

Extremamente relevante a análise dos direitos da personalidade, uma vez que estão, umbilicalmente, ligados à dignidade do trabalhador no meio ambiente de trabalho.

Os direitos da personalidade destinam-se a garantir a dignidade da pessoa humana e são direitos subjetivos de ordem física, psíquica e moral. A Constituição Federal (art. 5º, incisos V e X), o Código Civil (arts. 11 a 21) e a Consolidação das Leis do Trabalho (art. 223-A e ss.)⁶ elencam uma relação exemplificativa dos direitos da personalidade, dentre eles: direito à honra, à imagem, à intimidade, à liberdade de ação, à autoestima, à sexualidade, à saúde, ao lazer e outros mais.

Tratam-se, portanto, de direitos fundados na dignidade humana, a respeito dos quais assevera Celso Antônio Pacheco Fiorillo (2012, p. 33): “[...] a dignidade da pessoa humana deve ser estabelecida como “pisso” de política de desenvolvimento, além de projetar e assegurar todos os demais direitos na sociedade previstos na Constituição Federal”.

Ademais, a Constituição Federal, em seu art. 170, certifica:

A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observado como princípios [...] VI – a defesa do meio ambiente. (BRASIL, 1988)

Por outro turno, Leda Maria Messias da Silva e Marice Taques Pereira (2013, p. 47) sublinham que:

⁶ Art. 223-C: A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

[...] o objetivo da determinação de normas de direitos humanos no ambiente de trabalho é justamente para manter a ideia de que o homem não é feito para o trabalho e sim o contrário, o trabalhador tem o direito de ser tratado com dignidade e não como um objeto de produção. Deve-se buscar uma forma de segurança para o trabalhador no ambiente laboral quanto às diversas maneiras existentes neste local de degradação de sua sadia qualidade de vida, tanto no aspecto físico como psíquico.

E endossando a questão, Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho (2013, p. 183) assinalam que “[...] o homem não deve ser protegido somente em seu patrimônio, mas sim, principalmente, em sua essência”.

Nessa mesma seara, Celso Antônio Pacheco Fiorillo e Christiany Pegorari Conte (2013, p. 38) também se posicionam, expressando semelhante raciocínio ao afirmarem que o direito à dignidade, como princípio constitucional, impõe a defesa da integridade física e espiritual do homem como dimensão inalienável da sua individualidade, pelo livre desenvolvimento da personalidade.

Os direitos absolutamente indisponíveis não podem ser transacionados sequer por negociação sindical coletiva e, tampouco, por acordo individual. Tais parcelas estão protegidas pelo interesse público, por constituírem, segundo Maurício Godinho Delgado, patamar mínimo civilizatório que a sociedade democrática não autoriza ser esfacelado em nenhum segmento econômico-profissional, sob pena de afrontar a dignidade da pessoa humana e a valorização mínima do trabalho. Ainda, continua o mesmo autor (2013, p. 38), o princípio da dignidade da pessoa humana traduz a ideia de que o valor das sociedades, do Direito e do Estado contemporâneo está na pessoa humana, em sua singeleza, independente de seu status econômico, social ou intelectual.

Cláudio Armando Couce de Menezes (2017, p. 170), porém, observa que:

[...] no campo da saúde e do meio ambiente do trabalho, a fraseologia, os discursos e a propaganda escondem práticas de intensificação do trabalho, condições de labor comprometidas pela insalubridade, penosidade e periculosidade, acidentes e enfermidades laborais.

Nesse particular, apresentam-se algumas inconstitucionalidades decorrentes da Lei nº 13.467/17, no tocante ao negociado se sobrepor ao legislado e, por consequência, às lesões aos direitos da personalidade.

| | | |
|-----|-------------------------|------------------------|
| CLT | CONSTITUIÇÃO FEDERAL | Inconstitucionalidades |
|-----|-------------------------|------------------------|

| | | |
|---|-----------------------|--|
| Art. 59-A- Medida Provisória 808/17 | Art. 7º, XIII e XVI | Jornada 12 h – * no setor da saúde acordo individual |
| Art. 60, Par. Único, Lei 13.467/17 | Art. 7º, XIII e XXII | Jornada 12 h – INSALUBRE acordo individual |
| Art. 444, Par. Único, Lei 13.467/17 | Art. 7º “caput”, XXVI | Ignora norma mais favorável |
| Art. 545, 578, 579, 582, 583, 587, 602, Lei 13.467/17 | Art. 149, Art. 8º | Facultativa contr. Sindical |
| Art. 611 -A, XIII, Art. 611-B, XVII, Lei 13.467/17 | Art. 7º, XXII | Empresas negociar grau de insalubridade |
| Art. 611-A, XIV, Lei 13.467/17 | Art. 7º, XXII | Libera horas extras em ambiente insalubre |
| Art. 71, Lei 13.467/17 | Art. 7º “caput”, XXVI | Ignora norma mais favorável |

A interpretação do direito do trabalho deve levar em consideração os direitos constitucionais. O direito do trabalho não deve jamais ser interpretado isoladamente, mas, sempre, de maneira conjunta com a Constituição Federal, de modo que a sua presença venha a complementar o ordenamento jurídico vigente para a plena proteção do trabalhador.

No entanto, analisando o quadro supramencionado, a impressão que perdura é a de que a dignidade do ser humano está sendo negociada e que o trabalhador passa a ser visto, apenas e simplesmente, como uma mercadoria. Quando a jornada de 12 horas for possível via acordo individual, para o setor de saúde; quando a empresa pode negociar o grau de insalubridade; e, ainda, quando o dispositivo de lei da Reforma trabalhista libera horas extras em ambiente insalubre, o Estado opta por priorizar o lucro em detrimento do trabalho hígido e seguro, lesionando os direitos da personalidade do trabalhador.

Quanto ao tema, aliás, Ana Paula Pellegrina Lockmann (2015, p. 30) considera que: “[...] a limitação da jornada laboral constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, visando a preservar a higidez física e psíquica do trabalhador”.

Destarte, houve descaso no trato à saúde e proteção do trabalhador, tendo sido ignorados, por completo, aspectos de ordem biológica, como, por exemplo, a fadiga, diante dos efeitos do trabalho no organismo humano.

Então, como constatado alhures, em o negociado se sobrepor ao legislado, nos já mencionados termos estabelecidos pela reforma trabalhista, há agressão aos direitos da personalidade do trabalhador, na medida em que o Estado deixa de salvaguardar um meio ambiente de trabalho sadio e seguro, com a supressão de outros direitos básicos, agentes de danos físicos, psíquicos e morais.

Neste ínterim, Brito Filho (2016, p. 52) pontua que “A primeira meta em matéria de condições de trabalho, então, deve ser a preservação do ambiente em condições de salubridade e segurança, pois a qualidade de vida é o ponto de partida para qualquer forma de relacionamento ou de atividade”.

Assim, cabe ao contrato de trabalho a função social de proporcionar um ambiente decente ao trabalhador. E Nascimento e Mascaro (2011, p. 53), corroboram, afirmando que “Quando o Estado defende o hipossuficiente da questão social e promove a elevação social e econômica dos menos favorecidos, atende a imperativos de justiça social mais necessária nos países de economia menos desenvolvida”.

Ademais, há uma linha tênue entre os direitos sociais e a qualidade de vida na sociedade. A Organização Internacional do Trabalho assegura que trabalho decente “[...] é dotado de condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, é condição fundamental para a superação da pobreza e o desenvolvimento sustentável”.

A reforma trabalhista, com a implantação do negociado sobrepor ao legislado, além de andar na contramão, em termos de garantias fundamentais, fere de morte os direitos da personalidade, pois não resguarda a integridade física do empregado, causando-lhe a fadiga, seja por conta de jornadas excessivas de 12 horas (ou mais), seja pela redução e/ou supressão dos intervalos para descanso.

Os reveses, contudo, são maiores e mais agravantes, como as lesões aos direitos da personalidade, com o trabalho em local insalubre, podendo ser pactuado o enquadramento do seu grau, além de serem permitidas horas extras nesses locais, o que torna o ambiente inseguro, comprometendo a qualidade de vida e a própria saúde do trabalhador.

O aspecto social e familiar, do mesmo modo, é ferido; ou seja, a necessidade do trabalhador dispor de tempo para o convívio familiar e social simplesmente é ignorada e desrespeitada, afrontando, pois, mais uma vez e novamente aos seus direitos da personalidade.

Uma ampla reforma tributária, desonerando a folha de pagamento e administrando melhor os elevados tributos que já se paga é o que pode dar novos rumos à economia brasileira e não transferir a custa da má administração, para quem mais paga tributos, o trabalhador.

4 CONCLUSÕES

Após a análise empreendida, baseada em referências bibliográficas e reportagens, pôde-se observar que, com a questão do negociado em face do legislado, o país regrediu na esfera das garantias legais; semelhante situação de outrora que ora se perpetua por motivos diversos,

quer pela escassez de oportunidades, insuficiência de melhores empregos, quer pela ampla privação de condições de vida digna.

Nesse contexto, o trabalhador será mais explorado e tratado como coisa, resultando a violação aos seus direitos da personalidade, com o desrespeito aos seus direitos básicos, sendo o direito ao trabalho decente um deles.

Percebe-se que o problema do negociado em face do legislado é da seara política, com o Congresso Nacional mais comprometido com interesses pessoais e empresariais. Logo, recorrendo a análises, deduziu-se, pois, que o trabalhador ficará ao sabor da própria sorte. Restou incontestado que, as garantias de direitos mínimos ao trabalhador, aquelas que agregam o conjunto do mínimo existencial, foram desrespeitadas.

Neste horizonte permeado por adversidades, acabou-se com a contribuição sindical obrigatória, no entanto, a base territorial mínima e a unicidade sindical permaneceram.

Dessa forma, com os sindicatos fragilizados economicamente, pois estão sem a principal fonte de custeio, e ainda, impotentes, pois as negociações de direitos importantes, pode ocorrer sem sua intervenção, tornou-se mais simples, controlar os trabalhadores, sem muitas garantias.

Observa-se que, o negociado se sobrepor ao legislado, foi feito sob medida para o empresariado, pois, deixa o empregado mudo, sem voz e sem representação, diante do poderio econômico e da figura forte do empregador. Tanto é assim que, existe um exército de desempregados, que busca uma fonte de renda, através dos empregos formais, oferecidos pelas empresas.

O direito civil está se tornando público e social, deixando de ser privatista e individualista, para olhar mais e se preocupar mais com os demais. Ao passo que o direito do trabalho está se privatizando, deixando sua característica pública, intervencionista, protetiva, tutelar, para priorizar a autonomia da vontade, fazendo valer o negociado sobre o legislado. E, nesse contexto alomórfico de inseguranças, sobressai um pormenor: o negociado referido não é coletivo e, sim, qualquer negociado, podendo, perfeitamente, acontecer, inclusive, entre empregado e empregador. Frisa-se, o sindicato restou enfraquecido, sem fonte de custeio, sem poder de negociação.

Resta claro que a grande intenção do negociado se sobrepor ao legislado é tornar flexível, maleável a legislação, reduzindo direitos trabalhistas.

Congruente, outrossim, destacar três pontos:

1º – O art. 7º da Constituição Federal é clausula pétrea, não foi alterado com a Lei nº 13.467/17, portanto, as mudanças para piorar as relações de trabalho já estão previstas nos

incisos VI, XIII, XIV, da Constituição Federal. Assim, a aplicação da lei infraconstitucional deve ser analisada sob a luz das garantias constitucionais;

2º – Os princípios da primazia da realidade, do não retrocesso social, da inalterabilidade das normas e condições mais benéficas devem, conjuntamente com a Constituição Federal, prevalecer sob a Lei nº 13.467/17; e

3º – O negociado sobrepor ao legislado produz consequências drásticas aos direitos da personalidade. As jornadas excessivas, com a redução dos intervalos, levam à fadiga e, pior, ao comprometimento da saúde, uma vez que o grau de insalubridade pode ser enquadrado pela empresa.

Não há como negar que as alterações propostas ofendem os direitos da personalidade do trabalhador, colocando em risco sua saúde, submetendo-o a laborar em ambientes insalubres, sem proteção legal. Por conseguinte, a Lei nº 13.467/17 é inconstitucional, ultrapassando os limites previstos na Constituição, precarizando o trabalho e ocasionando declarado retrocesso social.

É necessário que haja melhor aplicação dos tributos arrecadados, pois a gestão destes é deficitária e não é justo que ao trabalhador seja imposta esta conta.

REFERÊNCIAS

ARENDDT, Hannah. **The origins of totalitarianism**. Editora: Shocken Books, 1951.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho Decente Análise Jurídica da Exploração do Trabalho – Trabalho Escravo e outras Formas de Trabalho Indigno**. 4ª ed. São Paulo: LTr 80, 2016

CAMPOS, André; LOCATELLI, Piero. Carta Capital, 26 de abril de 2017. **Relator da reforma trabalhista é investigado por relação com terceirizada fraudadora**. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/politica/relator-da-reforma-trabalhista-e-investigado-por-relacao-com-terceirizada-fraudadora>>. Acesso em: 05/10/2017.

Constituição Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 12 agosto 2017.

CONTE, Christiany Pegorari. **Crimes no meio ambiente digital**. São Paulo: Saraiva, 2013.
DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr 2013.

FARIAS, James Magno A. **Direito Constitucional do Trabalho Sociedade e Pós-Modernidade**. São Paulo: LTr, 2015.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Princípios do direito processual ambiental**. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

FREDIANI, Yone; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de, org. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil: parte geral**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTÍ, Silas. Folha de São Paulo online, Nova York, 03 de out de 2017. **Reforma trabalhista brasileira desanima investidores nos EUA**. Disponível em <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/10/1923788-reforma-trabalhista-brasileira-desanima-investidores-nos-eua.shtml>>. Acesso em: 08/10/2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Contribuição Sindical**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Direito e Trabalho Análise das Reformas Trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. São Paulo: Saraiva, 1989.

SILVA, Leda Maria Messias; PEREIRA, Marice Taques. **Docência (In)digna: meio ambiente laboral do professor e as consequências em seus direitos da personalidade**. São Paulo: LTr, 2013.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. São Paulo: Editora Revista do Tribunais, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de acordo com a Lei 13.467/2017**. 14. ed. São Paulo: Método, 2017.