

**XXVI CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI SÃO LUÍS – MA**

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E
EMPRESARIAIS**

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

RODRIGO GOLDSCHMIDT

VIVIANE COELHO DE SÉLLOS KNOERR

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line]
organização CONPEDI

Coordenadores: Luciana de Aboim Machado; Rodrigo Goldschmidt; Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – Florianópolis:
CONPEDI, 2017.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-572-

0

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

Tema: Direito, Democracia e Instituições do Sistema de Justiça

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Sociedade. 3. Gestão. 4. Administração.
XXVI Congresso Nacional do CONPEDI (26 : 2017 : São Luís/MA, Brasil).

CDU: 34



XXVI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO LUÍS – MA

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

As relações sociais cotidianas, nomeadamente as de trabalho e empresa, vem desafiando novos estudos sobre a eficácia dos direitos fundamentais.

Várias pesquisas, válidas e atuais, lançam luzes sobre os limites da atuação do Estado por sobre o particular, fenômeno que se convencionou chamar de “eficácia vertical” dos direitos fundamentais.

Atualmente, com a gradativa suplantação e instrumentalização do Estado pelo poder econômico empresarial, a temática alçou novos contornos, na medida em que, de forma cada vez mais frequente, constata-se que dito poder vem exorbitando os seus limites no âmbito das relações individuais e coletivas de trabalho, afetando, com isso, a dignidade e a esfera de personalidade do trabalhador.

Os artigos científicos que compõem esta obra coletiva constituem uma possível resposta a essa problemática, procurando oferecer elementos teóricos para compreender as implicações do uso abusivo do poder econômico, bem como elementos práticos para opor limites a este poder nas relações privadas, com o mote de alcançar, na maior medida possível, um salutar equilíbrio entre a empresa e o trabalho humano, a partir de um olhar conforme a Constituição, a qual preconiza a valorização do trabalho, a livre iniciativa e a justiça social.

Nesse diapasão, preconizam a adoção de políticas públicas para promoção do trabalho decente e da máxima efetividade dos direitos humanos dos trabalhadores, inclusive com vistas ao disposto na Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho e seu seguimento, enaltecendo a imprescindibilidade de abolir o trabalho infantil, erradicar o trabalho forçado, eliminar a discriminação e valorizar a negociação coletiva ao lado da liberdade sindical.

Para tanto, os artigos em questão exploram vários marcos regulatórios internacionais, constitucionais e infraconstitucionais, assim como abarcam vários marcos teóricos, v.g., a eficácia horizontal dos direitos fundamentais, a função social da empresa e a função social do contrato. Porém, sem nunca descurar da necessária contextualização social, política, econômica e ambiental.

Agora todo esse material científico, elaborado com esmero e dedicação, depurado pelo debate científico no Grupo de Trabalho constituído para esse fim no âmbito do XXVI Congresso Nacional do CONPEDI realizado em São Luis/MA, de 15 a 17 de novembro de 2017, está à disposição de você.

Boa leitura, boas práticas!

Prof. Dr. Rodrigo Goldschmidt - Unesc

Profa. Dra. Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva - UFS

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 7.3 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

**A FRAGILIDADE DA EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS
FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO APÓS A REFORMA
TRABALHISTA DE 2017.**

**THE FRAGILITY OF THE HORIZONTAL EFFECTIVENESS OF FUNDAMENTAL
RIGHTS IN LABOR RELATIONS AFTER THE 2017 LABOR REFORM.**

Suelen Agum Dos Reis ¹

Tatiana Fragoso Galdino Da Silva ²

Resumo

Os direitos fundamentais tiveram seu ponto de partida na relação entre o indivíduo e o Estado, e há uma luta constante em busca da eficácia dos direitos que visam a preservação do indivíduo nessa relação verticalizada. Mas, em algumas circunstâncias, particulares assumem o mesmo status Estatal numa relação de poder supremo sobre outro particular, em especial quando envolve poder econômico. É neste aspecto que este trabalho se propõe a refletir sobre a importância dos direitos fundamentais nas relações horizontais, bem como as fragilidades de tal eficácia após a reforma trabalhista de 2017.

Palavras-chave: Eficácia horizontal, Jurisprudência, Reforma trabalhista

Abstract/Resumen/Résumé

The Fundamental rights had their starting point in the relationship between the individual and the State, and there is a constant struggle in search for the effectiveness of the rights that aim at the preservation of the individual in this vertical relationship. But, in some circumstances, individuals assume the same State status in a relation of supreme power over another particular, especially when it involves economic power. It is in this aspect that this paper proposes to reflect on the importance of fundamental rights in horizontal relations, as well as the weaknesses of such effectiveness after the 2017 labor reform.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Horizontal efficacy, Jurisprudence, Labor reform

¹ Mestre em Direito pela FDC. Professora de Direito Social da Faculdade Municipal de Ensino Superior de Linhares – FACELI. Professora da IESFAVI/FACES.

² Servidora do MP/ES. Graduada em Direito pela IESFAVI. Pós-Graduada em Direito Judiciário pela FASE e em Direito Público pela Faculdade São Geraldo -FSG.

1. Introdução

Analisar a evolução histórica da conquista de direitos da humanidade foi o primeiro passo para identificação da necessidade de busca constante pela efetividade de tais direitos. Afinal, “O problema fundamental em relação aos direitos do homem, hoje, não é tanto o de justificá-los, mas o de protegê-los. Trata-se de um problema não filosófico, mas político”. (Bobbio, 2004, p. 23).

A partir de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial verifica-se que o século XXI traz à tona a importância do zelo por uma eficácia na proteção tanto dos direitos humanos como dos direitos fundamentais para além da relação verticalizada, fria e opressora entre o indivíduo e o Estado, mas também entre particulares, em especial quando uma das partes se destaca em uma situação de desigualdade, tal como acontece na maioria das relações trabalhistas.

No âmbito da justiça trabalhista esta necessidade é latente, inegável, e se destaca cada vez mais, considerando que as relações de trabalho contemporâneas são a cada dia mais complexas e envolve diversos atores com estruturas sociais e econômicas discrepantes, com uma verdadeira “assimetria de poder das partes envolvidas” (GEMIGNANI, 2009 p.21), mas que não podem ser utilizadas, ou até mesmo justificativas para o fortalecimento de mecanismo de violação de direitos.

De acordo com Daniel Sarmiento (2011, p.60)

Não há como pensar as relações de trabalho no cenário jurídico contemporâneo sem levar em consideração os direitos fundamentais – não apenas os trabalhistas, como também os demais direitos individuais, sociais e coletivos. Contudo, apesar do tema já ter penetrado nas decisões judiciais, existe ainda um certo déficit na literatura jurídica nacional no que concerne à discussão sobre os parâmetros para aplicação dos direitos fundamentais não trabalhistas no âmbito das relações de trabalho.

Neste sentido este trabalho se propõe a apresentar um breve apanhado histórico dessas conquistas de direitos humanos e fundamentais, em seguida, a aplicação da teoria da eficácia dos direitos fundamentais às relações privadas, e a responsabilidade do empregador na observância dos direitos fundamentais diante da análise de casos concretos julgados pelo Tribunal Superior do Trabalho.

E, ao final, serão analisados quais os parâmetros devem ser utilizados para orientar a aplicação da eficácia horizontal nas relações trabalhistas cotidianas, bem como as fragilidades geradas pela reforma trabalhista de 2017 através da Lei 13.467, em especial no que tange a viabilização de acordos que prevalecem sobre a previsão legislativa, tendo em vista que

“quanto maior o poder do empregador na relação empregatícia, maior a sua responsabilidade no tocante à responsabilidade pelas lesões sofridas pelos seus empregados em seus direitos fundamentais em decorrência da relação de emprego” (LEITE, 2015, p.45).

2. Direito Humano e Fundamental do trabalhador: evolução histórica que precisa permanecer.

Preliminarmente se faz mister a distinção entre as expressões direitos humanos e direitos fundamentais. Ingo Wolfgang Sarlet (2009, p.29) afirma que

(...) o termo “direitos fundamentais” se aplica para aqueles direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado, ao passo que a expressão “direitos humanos” guardaria relação com os documentos de direito internacional, por referir-se àquelas posições jurídicas que se reconhecem ao ser humano como tal, independentemente de sua vinculação com determinada ordem constitucional, e que, portanto, aspiram à validade universal, para todos os povos e tempos, de tal sorte que revelam um inequívoco caráter supranacional (internacional).

No mesmo sentido GUERRA (2016, p.49) diz

Levando em consideração os aspectos relativos ao tempo e ao espaço é que se costuma adotar as expressões “direitos humanos” para estudo consagrado no plano internacional ou universal e “direitos fundamentais” no plano interno ou estatal. De toda sorte, os direitos da pessoa humana (consagrados no plano internacional e interno) tem por escopo resguardar a dignidade e condições de vida minimamente adequadas do indivíduo, bem como proibir excessos que porventura sejam cometidos por parte do Estado ou de particulares.

No que tange aos direitos humanos a luta da humanidade por direitos e garantias é histórica. A Carta Magna de 1215 é o marco inicial da limitação do Poder Estatal, limitação esta que abriu a porta para as discussões e consolidação das robustecidas Cartas de Direito Inglesa e Americana, quais sejam Bill of Rights de 1689, que consolidou na Europa a necessidade de se reconhecer constitucionalmente um rol de direitos e garantias individuais, e Bill of Rights de 1791, que estabeleceu as dez primeiras emendas ao texto constitucional americano e trazia em seu bojo limitação ao poder de atuação do Congresso Americano.

Contemporânea à Carta de Direitos Americana a Revolução Francesa culminou com a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão Francês em 1789, texto inspirador da atual Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, que por sua vez é fundamento das constituições contemporâneas¹.

¹ Para maiores esclarecimentos ver COMPARATO, Fábio Konder. **Afirmção Histórica dos Direitos Humanos**. 4. Ed. Rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005.

Com os resquícios da evolução do Estado Absoluto, surge o conceito da eficácia vertical dos direitos fundamentais, sendo compreendida como a limitação imposta pelas normas jurídicas à atuação dos governantes em relação aos governados, pois se reconhece que entre eles há uma relação vertical de poder, ou seja, o Estado mais forte em uma posição superior, e do outro, o indivíduo, mais fraco, numa situação de inferioridade. O Estado passa então a atuar no aspecto negativo, ou seja, limitando-se a respeitar as liberdades individuais, desenvolvendo-se, então, os direitos de primeira dimensão, responsáveis pela proteção dos direitos de defesa dos indivíduos frente ao Estado.

Mas, as lutas contra os governos autoritários do século XVIII deram origem ao Estado Social não bastando apenas a garantia de direitos de liberdade, sendo exigidos pela sociedade e consequentemente necessários os direitos sociais mínimos² para que o indivíduo vivesse com dignidade, seguindo o ideal de Igualdade da Revolução Francesa, tendo em vista que sua principal característica foi a inserção de direitos sociais nas constituições, nascendo, então, a premissa de que o Estado deveria, além de proteger os direitos sociais, atuar positivamente para a efetivação de tais direitos. (LEITE, 2011, P.35)

Aflorando de forma intensa com a Revolução Industrial, os direitos sociais, em especial os trabalhistas e previdenciários, são protegidos pioneiramente nos textos constitucionais do século XX, em especial pela Constituição Mexicana de 1917 e pela Constituição de Weimar de 1919.

No âmbito internacional a Organização Internacional do Trabalho – OIT foi criada ao final da primeira guerra mundial com o objetivo de estabelecer critérios básicos de proteção ao trabalhador, regulando sua condição no plano internacional, tendo em vista a necessidade de assegurar padrões mais condizentes de dignidade e de bem-estar social. Através das Conferências Internacionais do Trabalho a OIT³, por deliberação dos Estados-membros, define normas internacionais a que o Brasil se submete soberanamente, a fim de estabelecer padrões mínimos para proteção dos trabalhadores.

E a concepção, que caracterizava o constitucionalismo liberal-burguês, mostrava-se ultrapassada, pois se verificou que a violência e opressão contra o indivíduo é fruto não apenas da atuação Estatal, e nem mesmo da inércia Estatal, mas sim de uma variedade de atores privados, presentes em todas as esferas.

² Sobre este aspecto não podemos deixar de mencionar a importância da Teoria do Mínimo existencial. Sobre o tema ver EMERIQUE, Lilian Márcia Balmant; GUERRA, Sidney. **O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e o Mínimo Existencial**. Revista da Faculdade de Direito de Campos. Ano VII, nº 9, 2006.

³ A OIT possui um sistema de controle da aplicação das normas composto por vários órgãos, dentre eles, a Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações (CEACR).

Nasce assim um cenário em que a incidência dos direitos fundamentais nas relações entre particulares. Neste sentido, o Brasil desenvolve seu arcabouço legislativo trabalhista, que culmina na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, ou seja, o Estado passa a intervir na vida particular do indivíduo a fim de garantir mínimas condições de vida digna, seja através da proteção advinda do próprio Estado em sua atuação positiva, seja através de previsões legislativas que preservassem direitos fundamentais nas relações entre particulares.

Importante destacar que, seguindo o raciocínio evolutivo da proteção dos direitos do homem, não se consegue imaginar a sobrevivência da humanidade no século XXI, se não houver empenho mundial na busca pela garantia dos direitos chamados de solidariedade. Assim foi estabelecida a teoria geracional em que Bobbio fundamenta nos ideais da Revolução Francesa a divisão didática das gerações de direitos e afirma que os direitos do homem são “históricos, ou seja, nascidos em certas circunstâncias, caracterizadas por lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual, não todos de uma vez e nem de uma vez por todas” (BOBBIO, 2004, p.5).

Diante do cenário internacional acima apresentado, o ordenamento jurídico brasileiro, que passou por avanços e retrocessos na proteção de direitos e garantias dos indivíduos, reconhecendo tais direitos e garantias fundamentais no texto constitucional de 1988, após o longo período ditatorial, inegavelmente foi resultado da incessante e permanente busca do ser humano/brasileiro por uma vida digna fundada em direitos e garantias fundamentais mínimos, reflexo de uma luta histórica da humanidade.

No entanto, o tão sonhado ápice alcançado pelo texto constitucional de 1988 se restringiu, inicialmente, à preocupação em proteger a pessoa humana dos arbítrios estatais. Considerando que o indivíduo é um ser frágil, indefeso, impotente diante do Estado que é um ser soberano, supremo, forte, poderoso, um verdadeiro monstro tal como relatado por Hobbes como o Leviatã (HOBBS, 2006). Esta visão consolida o que é chamado pela doutrina pátria de eficácia vertical dos direitos fundamentais. Seguindo a lógica que o Estado é opressor e viola direitos dos cidadãos constantemente e, portanto, é indispensável o mecanismo de direitos e garantias fundamentais para a proteção do mais frágil dessa relação.

Ocorre que, se for seguido apenas este raciocínio, as relações privadas, que são orientadas pelas regras de direito civil, com a prevalência da liberdade de atuação dos particulares, e consequente aplicação em larga escala do princípio da autonomia da vontade, não necessitariam observar tais direitos e garantias.

Sob este aspecto destacam-se as preocupações de Carlos Henrique Bezerra Leite ao afirmar que “as desigualdades estruturantes não se situam apenas na relação entre o Estado e

os particulares, como também entre os próprios particulares” (LEITE, 2011, p.1). No mesmo sentido Daniel Sarmiento ressalta que os direitos fundamentais não devem limitar o seu raio de ação às relações políticas, entre governantes e governados, incidindo também em outros campos, como o mercado, as relações de trabalho e a família, pois “excluir as relações privadas do raio de incidência dos direitos fundamentais importa em mutilar seriamente estes direitos, reduzindo a sua capacidade de proteger e promover a dignidade da pessoa humana” (SARMENTO, 2011, p.61).

3. A aplicação da teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais às relações privadas e a responsabilidade do empregador.

É pacífico e evidente que, havendo igualdade das partes figurantes da relação jurídica, deve prevalecer o princípio da liberdade para ambas, com plena autonomia da vontade das partes, pois, nesta circunstância, só será necessário invocar a eficácia horizontal dos direitos fundamentais na hipótese de lesão ou ameaça ao princípio da dignidade da pessoa humana. Conforme assegura Sarmiento (2011, p.85)

só existe efetivamente autonomia privada quando o agente desfrutar de mínimas condições materiais de liberdade. Isto não acontece em grande parte dos casos de aplicação dos direitos humanos nas relações entre particulares, nas quais a manifesta desigualdade entre as partes obsta, de fato, o exercício da autonomia.

Por outro lado, quando na relação privada, entre um indivíduo, ou grupo de indivíduos, e os detentores de poder econômico ou social, deve ser admitida a aplicação da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, pois tal relação, apesar de privada, se assemelha àquela que se estabelece entre particulares e o poder público, qual seja, a eficácia vertical dos direitos fundamentais.

Neste sentido Renault (2011, p. 222) afirma que

(...) o direito de propriedade e o princípio da autonomia da vontade apontados para justificar a ação empresária não são absolutos, tampouco bastantes para validar o exercício abusivo e ilícito do poder empregatício. O centro de poder privado não pode ser palco de desmandos e arbitrariedades contra os direitos fundamentais trabalhistas, nem motivo para retirar de (ex-) empregados direitos básicos e inerentes à afirmação de sua dignidade.

As relações trabalhistas são exemplos clássicos de necessidade de aplicação da eficácia horizontal dos direitos fundamentais considerando que o empregador, detentor do poder econômico, e fonte de sustento e sobrevivência para o empregado encontra-se nitidamente em situação de privilégio em detrimento da vulnerabilidade do empregado.

De acordo com Daniel Sarmento (2011, p. 63 à 71) existem três vertentes para a aplicação da eficácia horizontal. A primeira denominada *State Action*, utilizada nos EUA, define que os direitos fundamentais positivados no texto constitucional não se estendem às relações particulares, sendo unânime a análise que a *Bill of Rights* Americana impõe limites apenas à atuação Estatal, vindo a prever a hipótese de direito na relação entre particulares apenas a partir da 13ª emenda com a proibição da escravidão. Por fim, casos julgados pela Suprema Corte Americana em 1983 estabeleceram duas premissas

- (a) os direitos fundamentais estabelecidos na Constituição americana vinculam apenas os Poderes Públicos e não os particulares; e
- (b) o Congresso Nacional não tem poderes para editar normas protegendo os direitos fundamentais nas relações privadas, pois a competência para disciplinar estas relações é exclusiva do legislador estadual (SARMENTO, 2011 p. 64).

Apesar de passar a aplicar na década de 40 a “a chamada *public function theory*, segundo a qual quando particulares agirem no exercício de atividades de natureza tipicamente estatal, estarão também sujeitos às limitações constitucionais” (SARMENTO, 2011 p. 64), não se mostra adequada para a proteção de direitos fundamentais entre particulares.

A segunda vertente prevê a aplicabilidade indireta ou mediata, utilizada na Alemanha, impõe ao legislador o dever de implementar direitos fundamentais, porém definindo quais deles devem se aplicar às relações privadas.

Importante destacar que

A teoria da eficácia indireta dos direitos fundamentais na esfera privada tem sido objeto de diversas críticas. Por um lado, há quem afirme que a impregnação das normas do Direito Privado pelos valores constitucionais pode causar a erosão do princípio da legalidade, ampliando a indeterminação e a insegurança na aplicação das normas civis, comerciais e trabalhistas. Da outra banda, a doutrina é criticada por não proporcionar uma tutela integral dos direitos fundamentais no plano privado, que ficaria dependente das decisões adotadas pelo legislador ordinário. E há ainda quem aponte para o caráter supérfluo desta construção, pois ela acaba se reconduzindo inteiramente à noção mais do que sedimentada de interpretação conforme a Constituição. (SARMENTO, 2011, p. 70).

No Brasil utilizamos a regra da aplicabilidade imediata ou direta, em que direitos e garantias fundamentais são aplicados às relações privadas sem a necessidade de intervenção legislativa, considerando que não há no texto constitucional a vinculação dos direitos fundamentais somente aos poderes públicos, como veremos no panorama jurisprudencial a seguir.

Todos são destinatários das garantias constitucionais, e conforme §1º do artigo 5º da Constituição Federal “as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm

aplicação imediata”. Caso haja um caso difícil com conflito de direitos fundamentais, para solucionar tal conflito, faz-se necessária a utilização de critérios de ponderação de direitos.⁴

A preocupação não restringe aos direitos trabalhistas, mas se amplia aqueles direitos de liberdade do indivíduo, que, em um primeiro momento histórico foi constituído para proteger o cidadão do Estado, e aqui se traz a reflexão sobre a necessidade de serem respeitados nas relações entre empregado e empregador.

Uma questão hipotética remete à reflexão sobre o papel do empregador na proteção de direitos fundamentais do empregado concorrendo em responsabilidade com o próprio Estado. Por exemplo, o dever de garantir a inviolabilidade do direito à vida, que é do Estado, ao cumprir seu dever de promover segurança pública para a população, também é dever do empregador diante de lesões físicas ou psíquicas que o empregado venha a sofrer no ambiente de trabalho, ainda que em razão da ausência de políticas de segurança pública eficazes.

Assim como é dever do Estado atuar positivamente na promoção do direito à alimentação, conforme previsto no artigo 6º da CF/88, também é responsabilidade da empresa a segurança alimentar de seus trabalhadores. E diante de uma perspectiva mais ampla e difusa, temos o direito ao meio ambiente equilibrado, que engloba também o ambiente laboral, sendo este definido por FIORILLO (2010, p.73) como

(...) o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.).

Esse tem sido o posicionamento dos Tribunais pátrios. Senão vejamos

EMENTA: RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. FUNÇÃO DE MOTORISTA CARRETEIRO. ASSALTO À MÃO ARMADA DURANTE ENTREGA DE MERCADORIAS. CULPA PRESUMIDA DO EMPREGADOR. OMISSÃO RELATIVA À NEGLIGÊNCIA COM O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. Embora hoje haja verdadeira controvérsia na doutrina e na jurisprudência com o fim de afastar a responsabilidade do empregador, por fato de terceiro, ainda que em atividade de risco, a matéria merece uma reflexão mais cuidadosa, pois, no Direito do Trabalho, a responsabilidade pela atividade econômica é do empregador, e não do empregado. A preocupação da sociedade, no que se refere às questões correlatas ao meio ambiente, às condições de trabalho, à responsabilidade social, aos valores éticos e morais, bem como a dignidade da pessoa humana, exige do empregador estrita observância do princípio da precaução. Presume-se a culpa do empregador em face das circunstâncias ambientais adversas que deram ensejo ao assalto a mão armada de que foi vítima o reclamante quando transportava carga para a reclamada, no exercício da função de "motorista carreteiro". Longe de transferir à empregadora a responsabilidade pela segurança

⁴ O método encontrado para promover a concordância prática dos direitos fundamentais em choque é a ponderação, que, avaliando o peso dos valores colidentes, estabelece condicionamentos recíprocos com vistas a harmonizar os bens imateriais e materiais pretendidos, sem sacrifício absoluto de uns em relação aos outros. (RENAULT, 2011, p. 223)

pública, papel do Estado, a responsabilidade da empresa, no caso, configura-se ante o fato de que ela se absteve de prover os meios necessários a um ambiente de trabalho seguro ao seu empregado, a acarretar a exposição do empregado a risco potencial de assaltos, violência e outros infortúnios. Assim, sua abstenção ou omissão acarreta o reconhecimento da responsabilidade pelo evento danoso ocorrido. É essa a leitura a ser feita da norma inscrita no art. 2º da CLT c/c art. 927, parágrafo único, do CC, em conjunção com os princípios que regem a relação jurídica trabalhista. Assim, é devida a indenização por dano moral decorrente de assalto sofrido pelo reclamante, na estrada, por ocasião do trabalho para a reclamada como "motorista carreteiro" na entrega de mercadorias para a ré. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – Recurso de Revista RR 2615920125090004/ Data de publicação: 05/09/2013) Grifo nosso.

EMENTA: DANO MORAL. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. O direito à saúde e à segurança do trabalho está relacionado entre os direitos de solidariedade. O direito ao meio ambiente de trabalho saudável também é um dos direitos fundamentais do trabalhador. A submissão a local de trabalho que não atenda às mais elementares regras de saúde e segurança impõe a compensação, por danos morais, pela situação degradante do trabalhador. (TRT-1 - RECURSO ORDINÁRIO RO 00102992520135010035 RJ (TRT-1) /21/08/2015) Grifo nosso.

Dessa forma, deverá ser compartilhada a responsabilidade do Estado, principalmente com as empresas, no resguardo à saúde e segurança do trabalhador por meio de políticas públicas e ações que tenham a finalidade de prevenção de doenças e infortúnios decorrentes de uma determinada atividade laboral.

Seguindo a análise jurisprudencial, os reflexos da aplicabilidade imediata ou direta no que tange às relações trabalhistas estão nos julgamentos dos tribunais pátrios que demonstram claramente seu posicionamento em prol da aplicabilidade da eficácia horizontal dos direitos fundamentais no Brasil. Senão vejamos:

O Supremo Tribunal Federal em 1996 julgou o recurso extraordinário nº 161.243-6 /DF com amparo no princípio da igualdade, condenou a *Compagnie Nationale Air France*, uma multinacional, e determinou a extensão a empregado brasileiro das mesmas regras e benefícios que aplicava aos empregados franceses.

No referido caso o estatuto da empresa condenada previa vantagens apenas aos empregados de nacionalidade francesa em detrimento dos demais, caracterizando afronta incontestável ao direito fundamental pátrio insculpido no artigo 5º da Constituição Federal que "Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros (...)"

EMENTA: CONSTITUCIONAL. TRABALHO. PRINCÍPIO DA IGUALDADE. TRABALHADOR BRASILEIRO EMPREGADO DE EMPRESA ESTRANGEIRA: ESTATUTOS DO PESSOAL DESTA: APLICABILIDADE AO TRABALHADOR ESTRANGEIRO E AO TRABALHADOR BRASILEIRO. CF, 1967, art. 153, § 1º; CF, 1988, art. 5º, caput. I. - Ao recorrente, por não ser francês, não obstante trabalhar para a empresa francesa, no Brasil, não foi aplicado o Estatuto do Pessoal da Empresa, que concede vantagens aos empregados, cuja aplicabilidade seria restrita ao empregado de nacionalidade francesa. Ofensa ao princípio da igualdade: CF, 1967, art. 153, § 1º; CF, 1988, art. 5º, caput. II. - A discriminação

que se baseia em atributo, qualidade, nota intrínseca ou extrínseca do indivíduo, como o sexo, a raça, a nacionalidade, o credo religioso, etc., é inconstitucional. Precedente do STF: Ag 110.846 (AgRg)-PR, Célio Borja, RTJ 119/465. III. - Fatores que autorizariam a desigualização não ocorrentes no caso. IV. - R.E. conhecido e provido.

(RE 161243, Relator(a): Min. CARLOS VELLOSO, Segunda Turma, julgado em 29/10/1996, DJ 19.12.1997 PP-00057 EMENT VOL-01896-04 PP-00756).

Em 2011 o Tribunal Superior do Trabalho no Recurso de Revista nº 105500-32.2008.5.04.0101 decidiu pela reintegração do empregado dispensado arbitrariamente por ser portador de esquizofrenia.

A relatora, ministra Delaíde Miranda Arantes, explicou que a Constituição, "além de ter como fundamento da Nação a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, repele todo tipo de discriminação e reconhece como direito do trabalhador a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária".

RECURSO DE REVISTA. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. DISPENSA ARBITRÁRIA. TRABALHADOR PORTADOR DE ESQUIZOFRENIA. 1. O sistema jurídico pátrio consagra a despedida sem justa causa como direito potestativo do empregador, o qual, todavia, não é absoluto, encontrando limites, dentre outros, no princípio da não discriminação, com assento constitucional. A motivação discriminatória na voluntas que precede a dispensa implica a ilicitude desta, pelo abuso que traduz, a viciar o ato, eivando-o de nulidade. 2. A proteção do empregado contra discriminação, independente de qual seja sua causa, emana dos pilares insculpidos na Constituição da República Federativa do Brasil, notadamente os arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, caput e XLI, e 7º, XXX.

(...)

7. De se observar que aos padrões tradicionais de discriminação, como os baseados no sexo, na raça ou na religião, práticas ainda disseminadas apesar de há muito conhecidas e combatidas, vieram a se somar novas formas de discriminação, fruto das profundas transformações das relações sociais ocorridas nos últimos anos, e que se voltam contra portadores de determinadas moléstias, dependentes químicos, homossexuais e, até mesmo, indivíduos que adotam estilos de vida considerados pouco saudáveis. Essas formas de tratamento diferenciado começam a ser identificadas à medida que se alastram, e representam desafios emergentes a demandar esforços com vistas à sua contenção.

(...)

12. Mais que isso, é de se ponderar que o exercício de uma atividade laboral é aspecto relevante no tratamento do paciente portador de doença grave e a manutenção do vínculo empregatício, por parte do empregador, deve ser entendida como expressão da função social da empresa e da propriedade, sendo, até mesmo, prescindível averiguar o animus discriminatório da dispensa. (...)

Conclui-se, portanto, que a Constituição brasileira é francamente incompatível com a tese radical, adotada nos Estados Unidos, que simplesmente exclui a aplicação dos direitos individuais sobre as relações privadas, bem como preza pela aplicabilidade imediata excluindo qualquer necessidade de intervenção do legislador para sua aplicabilidade.

Imperioso destacar que os direitos fundamentais também devem ser aplicados no âmbito do direito coletivo. As negociações coletivas não podem desconsiderar direitos

constitucionais sob o argumento que representam a vontade das partes. O mercado de trabalho vive a constante modificação diante das transformações nas relações de emprego causadas pelas evoluções tecnológicas, não significando que os direitos dos trabalhadores sejam renunciáveis. O artigo 7º inciso XXVI da Constituição reconhece a validade das negociações coletivas e fomenta a discussão sobre o incremento da participação dos atores sociais nas relações de emprego.

4. Parâmetros para a aplicação direta da eficácia horizontal nas relações trabalhistas

Na teoria da aplicação direta ou mediata, segundo Daniel Sarmiento, os seguidores e apoiadores não se abstêm de que existem particularidades para cada caso, porém não há necessidade de ponderar direitos como a autonomia privada, e nem mesmo trata-se de uma tese absoluta, que ira resolver os problemas da ordem jurídica como afirma os não adeptos. (SARMENTO, 2006, p. 205).

O autor estabelece cinco regras gerais que podem ser utilizadas como parâmetros a fim de solucionar casos cotidianos quanto à aplicabilidade da eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações de trabalho (SARMENTO 2011, p. 93).

A primeira hipótese é quando há um empregador de grande envergadura, com grande número de empregados cuja atuação for pautada por interesses econômicos. Nesta circunstância deverá existir uma preferência *prima facie* em prol do direito fundamental do empregado em detrimento da conduta restritiva do empregador, haja vista que a relação jurídica existente é marcada por intensa desigualdade entre as partes.

Tal posicionamento fica claramente demonstrado quando da análise do princípio da proteção que almeja um cuidado especial do trabalhador, que se encontra em uma situação de vulnerabilidade frente ao empregador, visando a intervenção do Estado para compensar a desigualdade econômica com uma proteção jurídica Estatal.

No mesmo sentido Sarmiento apresenta uma segunda hipótese quando o empregador for de uma entidade da Administração Pública direta ou indireta, ou uma entidade que desempenhe função de natureza eminentemente pública. Considerando que a preferência *prima facie* em prol do direito fundamental do empregado existe não somente pela relação trabalhista, mas porque equivale à relação entre o indivíduo e o Estado, e não somente pela relação entre particulares.

Ora, nesta hipótese não resta qualquer dúvida pela prevalência dos direitos fundamentais do empregado, pois se trata de uma típica relação em que há aplicação da

eficácia vertical dos direitos fundamentais, porém quando o Estado figura na posição de empregador, ou seja transformando o Estado numa situação de duplo favorecimento em relação ao indivíduo, seja pela sua estrutura, seja pelo seu poder econômico.

Em contrapartida, a terceira hipótese preza pela inaplicabilidade de qualquer preferência quando a natureza do empregador for micro, pequeno, empresário individual ou entidades sem fins lucrativos, ocasião em que deverá ser mitigada a preferência *prima facie* em prol do direito fundamental do empregado em face da menor desigualdade fática e da maior proximidade pessoal entre as partes, prevalecendo a vontade dos contratantes.

Nesta circunstância há que se prevalecer as regras de direito privado constantes no ordenamento jurídico pátrio, pois estaremos diante de um cenário em que há total prevalência da total autonomia das partes, em que cada uma delas não se encontra em situação favorável ou desfavorável em relação à outra, considerando que cada uma possui limitações na mesma proporção.

No mesmo sentido da terceira hipótese deve ser a interpretação da aplicação dos direitos fundamentais de forma horizontal na quarta hipótese que se refere à relação entre o empregador doméstico e o empregado doméstico, considerando que não há interferência de atividade econômica, mas sim a relação em torno do ambiente familiar.

E, por fim, uma quinta hipótese que não está fundamentada na atuação do empregador, mas sim em suas atitudes. Aqui se destaca uma reforçada e intensa preferência *prima facie* em prol do direito fundamental do empregado sempre que houver uma conduta restritiva do empregador quanto a alguma qualidade intrínseca ou existencial do trabalhador, tais como, raça, gênero, idade ou nacionalidade.

5. A Reforma Trabalhista de 2017 e suas implicações na eficácia horizontal dos direitos fundamentais

Em julho de 2017 o governo aprovou e sancionou a chamada Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) que traz em seu bojo várias alterações na Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT. Segundo o texto, diversos aspectos da lei trabalhista poderão ser modificados simplesmente quando houver acordo entre os empregadores e empregados, resultando, assim, na prevalência do acordo em detrimento ao texto legal.

De acordo com a referida lei, o art. 8º § 3º da CLT passa a ter a seguinte redação

No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro

de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Ou seja, as convenções e acordos coletivos prevalecerão sobre quaisquer outras previsões legislativas, caracterizando o fim do princípio da proteção ao trabalhador, em que há que se prevalecer a norma mais favorável, e elevando ao patamar de importância máxima o princípio da autonomia das partes, vigente nas relações privadas.

Ora, de acordo com TRINDADE (2017)

O projeto de reforma trabalhista tem problemas de premissas. O fundamento de qualquer negociação é paridade de armas e isso vale para tudo na vida, principalmente complexas e importantes negociações sindicais. No capitalismo, poder de fogo é medido pelo dinheiro e não é segredo que trabalhadores têm menos que empresários.

(...)

Há, ainda, uma segunda premissa equivocada: que sindicatos têm perfeita legitimidade para estabelecer as condições de trabalho que julgarem mais adequadas a seus representados — sejam as condições que forem. Talvez em um mundo ideal, mas não nesse universo. Poderia listar diversos sindicatos de absoluta seriedade e que jamais permitiriam consciente prejuízo geral a seus representados. Mas, lamentavelmente, nosso ambiente sindical está anos-luz da perfeição.

Corroborando os apontamentos acima transcritos, de acordo com a revista Carta Capital, Renan Bernardi Kalil, representante do Ministério Público do Trabalho, afirmou que o Conselho de Peritos da OIT condenou a possibilidade de se colocar o que for negociado entre patrão e empregado acima do que prevê a lei. Segundo Renan há uma violação a pelo menos três Convenções da OIT (Convenção nº 98, 151 e 154) e

(...) atualmente no Brasil, a negociação coletiva já tem força de lei. É o que prevê o art. 7º, XXVI da Constituição Federal. Nesse sentido, a negociação coletiva deve observar o “caput” do art. 7º, que enuncia a necessidade de se prever condições melhores do que as previstas na lei. (...)valorizar a negociação coletiva, é abrir a possibilidade de entidades representantes de trabalhadores e empregadores estabelecerem condições de trabalho abaixo do piso legal em relação a 13 temas.

Por meio de nota oficial, a OIT diz que o objetivo das Convenções 98, 151 e 154 da entidade é a promoção da negociação coletiva para tornar as condições de trabalho mais favoráveis, resguardados direitos dos trabalhadores, a partir da legislação brasileira vigente.

Ainda de acordo com Kalil “o Comitê enfatiza que a definição de negociação coletiva como um processo que pretende melhorar a proteção dos trabalhadores garantida em lei foi reconhecida nos trabalhos preparatórios para a Convenção n. 154” e como consequência do negociado sobre o legislado, coloca que “do ponto de vista prático, o Comitê considera que a introdução de medida para permitir a redução do piso legal por meio de negociação coletiva possui o efeito de afastar o exercício da negociação coletiva e pode enfraquecer a sua legitimidade no longo prazo”.

Esses fatores acima apontados, indubitavelmente demonstram a fragilidade que a alteração legislativa trouxe para o trabalhador brasileiro, em especial no que tange à eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas, proporcionando um caminho inverso ao que havia se consolidado enquanto prática dos tribunais superiores quanto à temática em análise, tem em vista a permissividade das negociações entre empregadores e funcionários quanto aos pontos previstos no atual art. 611-A da CLT:

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

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

Todavia, alguns direitos manter-se-ão protegidos independentemente de acordos, como o repouso semanal, férias anuais, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço e adicional por insalubridade, conforme previsto no art. 611-B da CLT, evitando assim discussões sobre inconstitucionalidades no texto legislativo em análise.

De acordo com BARBOSA (2017) o modelo econômico que se busca gradualmente implantar com a reforma trabalhista é caracterizado pela adoção de vínculos de trabalho mais flexíveis (contratos de terceirização, temporários e intermitentes); pela valorização dos resultados sobre os efeitos da carga de trabalho sobre o trabalhador; pelo afastamento do Estado como moderador das relações de trabalho; redução dos custos de produção para a concentração do capital nas mãos de poucos e concessão de mais poder e liberdade ao capital internacional dentro de nossas fronteiras.

Claramente tal previsão legislativa retira do Estado sua atuação positiva na proteção do trabalhador, pois afinal este estará a mercê do poder de negociação junto ao empregador,

independente do poder econômico deste e vulnerabilidade daquele, representando uma substancial redução do papel do Estado em relação à proteção ao trabalhador.

6. Conclusão

O reconhecimento dos direitos fundamentais do homem, sejam aqueles de liberdade, sejam os ditos sociais ou de igualdade foram essenciais para se alcançar o princípio da Dignidade da Pessoa Humana, e indispensáveis para a aplicação da justiça nas diversas relações sociais.

Que o Estado tem o dever de respeitá-los e protegê-los é inegável, mas a recente alteração das leis trabalhistas com a promulgação da Lei nº 13.467 de 2017 deixa claro que o legislador optou por priorizar os acordos entre empregador e empregado. Dessa forma não será o empregado desfavorecido por ser a parte hipossuficiente dessa relação? Como fica o reconhecimento da eficácia horizontal nesses casos?

O que este trabalho se propôs a refletir é o quanto o particular, quando em posição de supremacia em relação a outrem, deve ser equiparado ao Estado na responsabilidade de proteção e respeito dos direitos fundamentais, e o desafio após a reforma legislativa é como viabilizar a prevalência da eficácia horizontal nas relações trabalhistas diante de tanta fragilidade a que esta submete o trabalhador.

A desigualdade na relação trabalhista é um dos fatores que torna necessária a preocupação com a eficácia horizontal dos direitos fundamentais, pois diante de tamanha discrepância de poderes, o mínimo a se fazer para se alcançar uma igualdade material entre empregador e empregado é a busca pelo respeito, não apenas os direitos trabalhistas, velhos conhecidos dos tribunais pátrios, mas em especial, aqueles direitos inerentes ao ser humano independente de sua condição.

7. Referências

BARBOSA, Murilo Oliveira. **A Reforma Trabalhista e as consequências negativas para o Empregador Brasileiro**. Disponível em: <https://www.dm.com.br/opiniaio/2017/06/reforma-trabalhista-e-as-consequencias-negativas-para-o-empregador-brasileiro.html> . Acesso em 21 jul 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Recurso Extraordinário nº 161.243-6. Recorrente: Joseph Halfin. Recorrido: Compagnie Nationale Air France. Relator: Ministro Carlos Velloso.

Brasília, 29 de outubro de 1996. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=213655>>. Acesso em 02 dez. 2015.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho – TST**. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br/>>. Acesso em 30 mar. 2017.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Nova ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. 10ª reimpressão.

CASTRO, Flávia Lages. **História do Direito Geral e do Brasil**. 5. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris. 2007.

COMPARATO, Fábio Konder. **Afirmção Histórica dos Direitos Humanos**. 4. Ed. Rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005.

EMERIQUE, Lilian Márcia Balmant; GUERRA, Sidney. **O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e o Mínimo Existencial**. Revista da Faculdade de Direito de Campos. Ano VII, nº 9, 2006.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental Brasileiro**. 11. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2010.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. **A eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho**. Revista TRT 3ª região. Belo Horizonte, v. 50, n 80, p.21-39, jul/dez.2009.

HOBBS, Thomas. **Leviatã**. Ed. Martin Claret, São Paulo, 2006.

KALIL, Renan Bernardi. **A reforma trabalhista, o Brasil e a comunidade internacional**. Disponível em <http://justificando.cartacapital.com.br/2017/02/23/reforma-trabalhista-o-brasil-e-comunidade-internacional/>. Acesso em 10 ago. 2017.

LEITE, Calos Henrique Bezerra. **Eficácia Horizontal dos Direitos Fundamentais na Relação de Emprego**. Revista Brasileira de Direito Constitucional. RBDC n. 17 - janeiro-junho 2011. Disponível em http://www.esdc.com.br/publicacoes/grade_rbdc.htm Acesso em 03 de novembro de 2015.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares FABIANO, Isabela Márcia de Alcântara. **Eficácia Horizontal dos direitos fundamentais nas relações de emprego – alguma verdade**. Revista TST, Brasília, vol. 77, nº 4, out/dez 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 10. ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

SARMENTO, Daniel; GOMES, Fábio Rodrigues. **A eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares: o caso das relações de trabalho.** Rev. TST, Brasília, vol.77, nº 4, out/dez 2011.

TRINDADE, Rodrigo. **Autonomia negocial é meio de esculhambar meio ambiente de trabalho.** Revista Consultor Jurídico 2017. Disponível em <http://www.conjur.com.br/2017-abr-01/rodrigo-trindade-negociacao-livre-esculhambara-ambiente-trabalho>. Acesso em 30 de jul de 2017.