UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO – UPF
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM DIREITO – PPGD: MESTRADO

Lara Muniz do Amaral

A (IN) CONSTITUCIONALIDADE E O RETROCESSO SOCIAL DA REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA DA REFORMA TRABALHISTA

Passo Fundo
2024

Lara Muniz do Amaral

A (IN) CONSTITUCIONALIDADE E O RETROCESSO SOCIAL DA REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA DA REFORMA TRABALHISTA

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de mestra em direito, no programa de pós-graduação *stricto sensu* em direito – PPGD, na Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo – UPF, sob a orientação do Professor Doutor, Marcos Leite Garcia.

Passo Fundo

2024

CIP – Catalogação na Publicação

A485i Amaral, Lara Muniz do
A (in) constitucionalidade e o retrocesso social da redução do intervalo intrajornada da reforma trabalhista [recurso eletrônico] / Lara Muniz do Amaral. – 2024.
800 KB ; PDF.

Orientador: Prof. Dr. Marcos Leite Garcia.
Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Passo Fundo, 2024.

1. Direito do trabalho. 2. Dignidade. 3. Justiça do trabalho. I. Garcia, Marcos Leite, orientador. II. Título.

CDU: 34:331(81)

Catalogação: Bibliotecária Jucelei Rodrigues Domingues - CRB 10/1569

A Comissão Examinadora, abaixo assinada, aprova a Dissertação.

"A (IN) CONSTITUCIONALIDADE E O RETROCESSO SOCIAL DA REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA DA REFORMA TRABALHISTA"

Elaborada por

LARA MUNIZ DO AMARAL

Como requisito parcial para a obtenção do grau de "Mestre em Direito"
Área de Concentração – Novos Paradigmas do Direito

APROVADA COM DISTINÇÃO E LOUVOR
Pela Comissão Examinadora em: 28/03/2024

Dr. Marcos Leite Garcia
Presidente da Comissão Examinadora
Orientador

Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho
Coordenador PPGDireito

Dr. Paulo Roberto Ramos Alves
Membro interno

Dra. Cleide Calgaro
Membro externo

UPF Campus I - BR 285 - KM 292,7 - São José
Passo Fundo - RS - CEP: 99052-900
(54) 3316 8100 - **www.upf.br**

DEDICATÓRIA

Este trabalho é dedicado a meus pais que sempre me incentivaram, e me ensinaram que a parte mais linda e importante da vida é a honestidade.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, ao Senhor dos senhores, Rei dos reis, Senhor, nosso Deus, por me dar a força necessária e sabedoria de sempre seguir em frente, crendo na vitória. A Ele, todo o louvor é devido.

Agradeço imensamente à minha família, base e alicerce, que nunca deixou o desânimo tomar conta de mim e que esteve ao meu lado, para me motivar a alcançar o melhor, sempre com muito amor. Agradeço, de uma forma especial, minha avó Tide, por todo joelho dobrado e oração... Sou grata ao meu pai, que tanto me encorajou a seguir em frente, sempre em busca do melhor e na realização dos meus sonhos. Obrigada, mãe, por todo o amor e dedicação ofertados a mim ao longo dos anos, obrigada por tanta leveza e luz. Agradeço ao meu irmão e minha cunhada, por me proporcionarem momentos de descontração e por acreditarem tanto em mim. Também agradeço a Cristina, por fazer o meu tempo render e por demonstrar força. Ainda, agradeço meu namorado, pelos momentos de paz, equilíbrio e compreensão nesta trajetória. Por fim, agradeço aos meus amigos (as) que nunca soltaram minha mão e me trouxeram sempre palavras de amor e motivação.

Agradeço imensamente ao meu orientador, pela dedicação, empenho, por acreditar em mim e nunca me deixar pensar em desistir, durante a realização deste trabalho, mostrando que era possível e que no final tudo dá certo e, por estar presente e indicar o norte a ser seguido. Sua orientação foi fundamental para a realização desta dissertação. Obrigada! Agradeço ao Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho por todo esforço em convencer a continuar no Projeto, por toda ajuda e conselho, muito obrigada!

Por fim, em nome da Rita de Marco, a quem tenho muita gratidão, agradeço à Universidade de Passo Fundo e seu Corpo Docente, pela qualidade e excelência do ensino prestado.

EPÍGRAFE

Só na calmaria
É que se pode olhar
Para o que vem depois...
Não te apura companheiro
Só pra tu chegar primeiro
Estafando o teu cavalo
Na saída do potreiro
Levo a vida *despacito*
Sem esparramar rodeio
Mas se a “cosa” vem por cima
Sigo firme sem enleio.

André Coelho

RESUMO

O presente trabalho analisou os impactos gerados nos direitos fundamentais dos trabalhadores através da possibilidade do negociado se sobrepor ao legislado, com a aprovação da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). A área de concentração é das ciências sociais aplicadas e a linha de pesquisa adotada, é da Jurisdição Constitucional e Democracia. A problemática movedora da pesquisa foi o questionamento da constitucionalidade da norma a qual permitiu a redução do intervalo intrajornada, tendo em vista a proteção constitucional da saúde e segurança dos trabalhadores em razão da aprovação da Reforma Trabalhista. O procedimento adotado para realização do trabalho foi o indutivo. O desenvolvimento do trabalho está dividido em três capítulos, o primeiro aborda a dignidade da pessoa humana e os direitos sociais, bem como a construção teórica do conceito de trabalho decente e a proteção do trabalho decente na legislação brasileira. No segundo capítulo, são abordados os princípios constitucionais referentes aos trabalhadores, incluindo o princípio da dignidade humana, não retrocesso social, solidariedade e igualdade. Por fim, no terceiro capítulo o tema é a Reforma Trabalhista, as violações da dignidade dos trabalhadores, os aspectos da saúde e segurança dos trabalhadores e, por fim, a (in) constitucionalidade da Reforma. Concluiu-se a necessidade de se manter o entendimento da Súmula 437 do TST, que declara a norma como indispensável e, ainda, aguarda-se o Supremo Tribunal Superior declarar inconstitucional o parágrafo único do artigo 611- B da CLT, restabelecendo e garantindo os direitos constitucionais, fundamentais dos trabalhadores.

Palavras-chave: Consolidação das Leis do Trabalho. Dignidade da pessoa humana. Organização Internacional do Trabalho. Princípios. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

This study analyzed the impacts on workers' fundamental rights through the possibility of negotiated agreements overriding legislated ones, with the approval of Law No. 13.467/2017 (Labor Reform). The concentration area is applied social sciences and the adopted research line is Constitutional Jurisdiction and Democracy. The driving problem of the research was the questioning of the constitutionality of the norm which allowed the reduction of the intraday interval, considering the constitutional protection of health and safety of workers due to the approval of the Labor Reform. The procedure adopted for the realization of the work was inductive. The development of the work is divided into three chapters, the first addresses human dignity and social rights, as well as the theoretical construction of the concept of decent work and the protection of decent work in Brazilian legislation. In the second chapter, the constitutional principles related to workers are addressed, including the principle of human dignity, no social regression, solidarity, and equality. Finally, in the third chapter, the topic is the Labor Reform, the violations of workers' dignity, the aspects of health and safety of workers, and finally, the (un)constitutionality of the Reform. It was concluded that it is necessary to maintain the understanding of TST Summary 437, which declares the norm as indispensable and, moreover, it is awaited that the Superior Court declares unconstitutional the sole paragraph of article 611-B of the CLT, restoring and guaranteeing the constitutional, fundamental rights of workers.

Keywords: Consolidation of Labor Laws. Human dignity. International Labour Organization. Principles. Labor Reform.

LISTA DE ABREVIATURAS

ADI: Ação Direta de Inconstitucionalidade
ANAMATRA: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
ARE: Agravo em Recurso Extraordinário
CLT: Consolidação das Leis do Trabalho
CF: Constituição Federal
DUDH: Declaração Universal dos Direitos Humanos
DEJT: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho
ENAMAT: Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho
LBGTQIA+: lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer, intersexuais, assexuais e demais orientações sexuais e identidades de gênero
ODS: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIT: Organização Internacional do Trabalho
ONU: Organização das Nações Unidas
PIDESC: Pacto de Direitos Econômicos e Culturais
STF: Supremo Tribunal Federal
TST: Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1- INTRODUÇÃO 12

2-A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA CONSTRUÇÃO DO CONCEITO DE TRABALHO DECENTE 15

2.1- Dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais sociais 15

2.2 – A Organização Internacional do Trabalho e o Brasil na construção teórica do conceito de trabalho decente 29

2.3 – A proteção do trabalho decente na legislação brasileira 35

3- PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS REFERENTES AOS TRABALHADORES 40

3.1 – O princípio da dignidade humana e os direitos fundamentais dos trabalhadores 40

3.2 – Os princípios constitucionais da solidariedade e igualdade 48

3.3 – O princípio constitucional do não retrocesso social 54

3.4 – A limitação da jornada de trabalho e os intervalos laborais 59

4- A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 – REFLEXÕES SOBRE O ANTES E DEPOIS 67

4.1 – As violações da dignidade dos trabalhadores a partir da Reforma Trabalhista 67

4.2 – Aspectos destacados da saúde e da segurança dos trabalhadores 75

4.3 – A (in) constitucionalidade da Reforma Trabalhista de 2017 83

5- CONCLUSÃO 91

6- ANEXO A – Convenção nº 155 OIT 95

7- REFERÊNCIAS 105

1- INTRODUÇÃO

Vive-se em um mundo de constantes e crescentes transformações nos valores que embasam a sociedade. Dessa forma, os direitos das pessoas são constantemente ameaçados, tornando-se necessária a proteção e a garantia dos direitos fundamentais: individuais e sociais. A Constituição Federal de 1988 é o instrumento de efetivação das garantias dos cidadãos, ela não só se preocupa em distribuir competências, mas também em abranger princípios gerais com a finalidade de indicar um sentido ao ordenamento jurídico brasileiro. Antes da Reforma Trabalhista o intervalo intrajornada era de no mínimo uma hora, não podendo exceder duas horas no trabalho cuja duração excedesse a seis horas. O empregador se obrigava a remunerar o período suprimido com acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração. Tal intervalo só poderia ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, desde que comprovado o atendimento integral das exigências relacionadas com a organização dos refeitórios e ainda, que os empregados não estivessem sob regime de trabalho prorrogado (horas suplementares). A outra possibilidade seria em função da natureza do serviço e mediante negociação coletiva.

Com a promulgação da Lei nº 13.467/2017 em 11 de novembro de 2017, mais precisamente no artigo 611-A, inciso III, da CLT, que trata da prevalência do negociado sobre o legislado, permitiu-se a redução do intervalo de uma hora para até 30 minutos, desde que previsto em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Em contrapartida, o artigo 611-B da CLT estabeleceu limites, ou seja, que determinados direitos não são passíveis de supressão por meio de instrumentos normativos por se tratarem de objeto ilícito, por exemplo, a própria redução ou supressão das normas de higiene, saúde e segurança do trabalho previsto em leis ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho. Nota-se uma contradição legal sobre o que pode ou não ser regulamentado por negociações coletivas. Para que tal contradição fosse afastada o legislador criou o parágrafo único do artigo 611 – B da CLT, disciplinando que as regras de duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de higiene, saúde e segurança do trabalho. Todavia, as novas regras sobre intervalo intrajornada se chocam nos preceitos constitucionais dos artigos 7º, XXII e 5º, §2º da Constituição Federal e, por consequência contraria a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), motivo pelo qual devem ser consideradas inconstitucionais.

A temática do trabalho foi escolhida por sua relevância social e jurídica. A problemática do mesmo constitui-se no questionamento sobre a possibilidade de redução dos

intervalos intrajornada por serem normas de saúde e segurança dos trabalhadores, objetivando analisar se as alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 são compatíveis com os direitos assegurados pela Constituição Federal. Assim, demonstra-se a ligação do tema da presente dissertação com a linha de pesquisa nº do Programa de Pós-Graduação em Direito, que é Jurisdição Constitucional e Democracia e também, encontra ligação com a linha de pesquisa do Professor Orientador Dr. Marcos Leite Garcia. Os objetivos específicos que orientarão o desenvolvimento do trabalho são: Demonstrar o direito fundamental dos trabalhadores a uma jornada digna e limitada, bem como a saúde e segurança no ambiente laboral; como elementos essenciais para assegurar e respeitar a dignidade da pessoa humana e igualdade nas relações trabalhador x empregador; verificar os princípios constitucionais no ordenamento jurídico brasileiro referente aos trabalhadores; entender a importância do descanso laboral e sua efetivação para a dignidade dos trabalhadores e desenvolvimento do Brasil e demonstrar as consequências jurídicas da possibilidade de redução dos intervalos laborais.

Para o desenvolvimento desta pesquisa foi utilizado o método indutivo, numa perspectiva analítica e crítica, dando ênfase a utilização de documentação indireta, com consulta em bibliografia de fontes primárias e secundárias, para, dessa forma, chegar em uma percepção ou conclusão geral, conforme Pasold[1] pesquisar e identificar as partes de um fenômeno e colecioná-las de modo a ter uma percepção ou conclusão geral: este é o denominado Método Indutivo.

Com esse intuito, o trabalho está dividido em três capítulos. No primeiro capítulo, servirá de base para os outros dois, nele será estudado a dignidade da pessoa humana e os direitos sociais, a Organização Internacional do Trabalho e o Brasil e a construção do conceito de trabalho decente. Ainda, será estudada a proteção do trabalho decente na legislação brasileira.

No segundo capítulo será abordado os princípios constitucionais referentes aos trabalhadores, dentre eles: a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais dos trabalhadores, os princípios constitucionais da solidariedade e igualdade e o princípio do não retrocesso social. Por fim, será estudada a limitação da jornada de trabalho e os intervalos laborais.

Por fim, no terceiro capítulo explicitará a alteração legislativa e a flexibilização de direitos e as violações da dignidade dos trabalhadores ocasionadas pela Reforma Trabalhista,

---

[1] PASOLD, Cesar Luiz. **Metodologia da Pesquisa Jurídica**. Teoria e prática. 14 ed. rev. atual.e amp. Florianópolis: EMais, 2018. p. 91

sobre o direito fundamental da saúde e segurança dos trabalhadores previsto na Constituição Federal e na Convenção nº 155 da OIT, bem como a (in) constitucionalidade da Reforma Trabalhista de 2017. Dessa forma, almejando compreender o assunto, iniciará o aprofundamento dos tópicos acima referidos sem a pretensão de esgotá-los, de modo a obter embasamento para que se chegue à melhor solução para a problemática.

2-A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA CONSTRUÇÃO DO CONCEITO DE TRABALHO DECENTE

No presente capítulo, aprofundar-se-á temática da dignidade humana por meio da análise do trabalho decente. Será investigado o papel central desempenhado pela Organização Internacional do Trabalho na definição e promoção desse conceito. Além disso, será feita uma análise da construção teórica do trabalho decente e sua aplicação no contexto brasileiro, identificando tanto os avanços conquistados quanto os desafios persistentes. Por fim, será realizada uma análise da legislação brasileira, avaliando-se como esta foi adaptada e fortalecida para assegurar os direitos e garantias essenciais aos trabalhadores, consolidando-se como uma importante ferramenta na proteção e promoção do trabalho digno.

2.1- Dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais sociais

A dignidade da pessoa humana é o princípio cerne dos direitos fundamentais e do ordenamento jurídico brasileiro. É o pilar fundamental dos sistemas de normas do pós II Guerra Mundial, dele se ramificam os demais princípios. A dignidade é uma qualidade intrínseca da pessoa humana, é irrenunciável e inalienável, constituindo elemento que qualifica o ser humano como tal e dele não pode ser destacado, não podendo ser transformado em mero objeto ou instrumento nem por ele próprio, segundo Immanuel Kant[2]. A dignidade da pessoa humana, esta (pessoa) considerada como fim, e não como meio, repudia toda e qualquer espécie de coisificação e instrumentalização do ser humano, conforme Ingo Wolfgang Sarlet[3]. Ainda segundo o autor, compreendida como qualidade integrante e irrenunciável da própria condição humana, pode (e deve) ser reconhecida, respeitada, promovida e protegida, não podendo, ser criada, concedida ou retirada (embora possa ser violada), já que existe em cada ser humano como algo que lhe é inerente[4]. É um guia ético para a construção de sociedades mais justas,

---

[2]KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. (Coleção textos filosóficos). Portugal: Grupo Almedina, 2019 E-book. ISBN 9789724422251. Acesso em: 24 ago. 2023.p.82

[3]SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**.7.ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009. p. 40

[4]SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988** p.47

igualitárias e compassivas, reconhecendo a importância fundamental de garantir a todos os indivíduos a oportunidade de viver uma vida plena e digna. A dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida[5].

O artigo 1º da Declaração Universal de Direitos Humanos da ONU de 1948 que traz a seguinte fala: "todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. Dotados de razão e consciência, devem agir um para com os outros em espírito e fraternidade", é um preceito que de certa forma, revitalizou e universalizou, as premissas brasilares da doutrina kantiana[6]. De acordo com Daniel Sarmento[7], a dignidade está em praticamente todas as declarações e tratados internacionais sobre direitos humanos, e está consagrada em nada menos que 149 constituições nacionais, das 194, que hoje estão em vigor. Ainda, conforme Sarmento[8], a dignidade da pessoa humana figura no Brasil como "fundamento da República" e também do Estado Democrático de Direito no artigo 1º, inciso III, da Constituição brasileira[9]:

De acordo com a atual Ministra do STF e constitucionalista Cármen Lúcia Antunes Rocha:

> A constitucionalização do princípio da dignidade da pessoa humana modifica, em sua raiz, toda a construção jurídica: ele impregna toda a elaboração do Direito, porque ele é o elemento fundante da ordem constitucionalizada e posta na base do sistema. Logo, a dignidade da pessoa humana é princípio havido como superprincípio constitucional, aquele no qual se fundam todas as escolhas políticas estratificadas no modelo de Direito plasmado na formulação textual da Constituição[10].

Não há hierarquia em relação a dignidade da pessoa humana, pois todos os homens e mulheres são dela possuidores na mesma proporcionalidade. Isso quer dizer que não importa onde se tenha nascido, qual for sua raça, cor, credo, etnia, orientação sexual, posição político-ideológica, se católico, evangélico ou ateu, a dignidade da pessoa humana atinge a todos e a todas de forma idêntica. O termo dignidade da pessoa humana, em primeiro lugar significa que não faz distinção entre os seres humanos, mas há outros pontos que a tornam de difícil entendimento, como por exemplo o que é digno para uns, pode ser considerado indigno para

---

[5]SILVA, José Afonso da. **Comentário Contextual à Constituição**. 6 ed. São Paulo: Malheiros, 2014.p. 38.
[6]SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. p. 49
[7]SARMENTO, Daniel. **Dignidade da pessoa humana:** Conteúdo, trajetórias e metodologia. Belo Horizonte: Fórum, 2016. p.13-14.
[8]Sarmento, Daniel. **Dignidade da pessoa humana.** p. 15**.**
[9]O princípio já foi apontado pela nossa doutrina como o "valor supremo da democracia", como a "norma das normas dos direitos fundamentais", como o "princípio dos princípios constitucionais", como o "coração do patrimônio jurídico-moral da pessoa humana". O reconhecimento da centralidade do princípio da dignidade da pessoa humana é recorrente na jurisprudência brasileira, tendo o STF afirmado que se trata do "verdadeiro valor-fonte que conforma e inspira todo o ordenamento constitucional vigente em nosso país".
[10]ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. **O direito à vida digna**. Belo Horizonte: Fórum, 2004. p.38.

outros. O conceito de dignidade da pessoa humana adotado neste trabalho será o trazido por Sarlet[11]:

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

Ainda Daniel Sarmento disciplina que não se admitem restrições relativas a fatores de gênero, idade, cor, orientação sexual, nacionalidade, deficiência, capacidade intelectual ou qualquer outro, pois existe uma igualdade na dignidade da pessoa humana:

> Não se admitem restrições relativas a fatores como gênero, idade, cor, orientação sexual, nacionalidade, deficiência, capacidade intelectual ou qualquer outro. E ninguém se despe da dignidade humana, ainda que cometa crimes gravíssimos, que pratique os atos mais abomináveis. O homicida e o torturador têm o mesmo valor intrínseco que o herói e que o santo. A dignidade humana, que não é concedida por ninguém, não pode ser retirada pelo Estado ou pela sociedade, em nenhuma situação. Ela é inerente à personalidade humana e, portanto, embora possa ser violada e ofendida pela ação do Estado ou de particulares, jamais será perdida pelo seu titular[12].

A valorização da dignidade humana no Brasil e no constitucionalismo global, demonstra o avanço civilizatório, pois tal princípio é humanista, baseado na valorização da pessoa e comprometido com a garantia dos seus direitos básicos e contra todas as formas de injustiça e opressão. O destaque da dignidade como valor supremo do constitucionalismo contemporâneo ampliou o conceito do direito à vida: ou seja, a Constituição não só protege o direito à vida, mas pretende assegurar o direito de viver com dignidade. Daniel Sarmento leciona sobre como tem sido usada a palavra "dignidade da pessoa humana" no Direito Contemporâneo:

> No Direito contemporâneo, a palavra "dignidade" tem sido usada em um terceiro sentido, geralmente associado aos direitos humanos. A dignidade é empregada como qualidade intrínseca de todos os seres humanos, independentemente do seu status e da sua conduta. A dignidade é ontológica, e não contingente. Em outras palavras, todos os indivíduos que pertencem à espécie humana possuem dignidade apenas por serem pessoas[13].

---

[11] SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. p.60.
[12] Sarmento, Daniel. **Dignidade da pessoa humana.** p. 104.
[13] Sarmento, Daniel. **Dignidade da pessoa humana.** p. 104

O trabalho é uma forma eficaz no desenvolvimento das capacidades humanas, devendo ser visto como uma manifestação da dignidade humana. O trabalho faz parte da existência humana, e a existência humana deve ser digna, o trabalho humano também deve cumprir exigências que o tornem digno. Kant fala que "tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem um preço, pode-se pôr em vez dela qualquer outra como equivalente; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e portanto, não permite equivalente, então ela tem dignidade"[14]. Assim, a dignidade da pessoa humana enquanto garantia conquistada é um dos fundamentos para sua indisponibilidade, pois possibilitar sua cessão significa autorizar o retorno ao passado de conflitos e exploração.

Segundo José Claudio Monteiro Brito Filho, trabalho decente é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho, à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e a proteção contra os riscos sociais[15].Antes do descobrimento e do processo colonizador dos conquistadores europeus, o trabalho dos habitantes nativos brasileiros acontecia no seio das comunidades indígenas, o qual apresenta uma forma comunitária, voltado para a subsistência, sem registros de dominação ou trabalho forçado [16].

O Brasil foi marcado por um grande período de escravidão. Podemos dizer que na história do País há mais anos de escravidão do que de trabalho remunerado livre, o qual, por muito tempo, fora considerado indigno, especialmente por trazer à tona lembranças e sofrimentos da época da escravatura. Jessé Souza é um, entre vários autores, que retrata a escravidão, a desigualdade na sociedade brasileira, segundo ele a escravidão não é apenas um evento do passado, mas sim um legado que ainda influencia profundamente a estrutura social brasileira contemporânea, a escravidão deixou marcas profundas na sociedade brasileira, perpetuando desigualdades econômicas, sociais, raciais até os dias de hoje. A herança da escravidão se reflete em diversas dimensões da vida brasileira, incluindo as disparidades de renda, acesso à educação, oportunidades de emprego e representação política[17].

Ainda segundo o autor, a estrutura de classes no Brasil é fortemente influenciada pela história da escravidão, com uma elite que historicamente se beneficiou do trabalho escravo e

---

[14]KANT, Immanuel**. Fundamentação da metafísica dos costumes.** (Coleção textos filosóficos). p.82
[15]BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 52.
[16]VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Direito Material do Trabalho:** Noções introdutórias, Relação de Emprego e Contrato de Trabalho. 2ed. Curitiba: Juruá Editora, 2016. vol. I. p. 69.
[17]SOUZA, Jessé. **A tolice da inteligência brasileira**: ou como o país se deixa manipular pela elite. São Paulo: Leya, 2015.

uma grande massa de trabalhadores marginalizados, muitos dos quais são descendentes diretos de escravizados. A persistência do racismo estrutural é uma consequência direta da escravidão, que afeta negativamente a vida e as oportunidades de pessoas negras no Brasil[18]. De acordo com Jacob Gorender, a escravidão começou por conta do contato com o europeu escravista, fez com o que os prisioneiros passassem, de forma acidental, a serem trocados por bugigangas. O referido comércio, a partir de certo momento, passou a se tornar habitual com portugueses, holandeses e franceses que estabeleciam alianças com tribos para que estas fornecessem escravos[19].

A abolição da escravatura aconteceu apenas um século antes da promulgação da Constituição de 1988. Com a redemocratização do país, após duas décadas de regime militar, era preciso eliminar o entulho autoritário das leis produzido no período, tornava-se urgente a convocação de uma Assembleia Constituinte, e o Congresso eleito em 15 de novembro de 1986 ganhou poderes para elaborar uma nova Constituição. Em 01 de fevereiro de 1987, o Congresso Constituinte é instalado, no dia seguinte, o deputado Ulysses Guimarães, do PMDB de São Paulo, é eleito seu presidente, em torno do Congresso, 15 mil populares manifestam-se em clima de festa e reivindicação. A discussão do tempo de mandato presidencial, os direitos trabalhistas, a reforma agrária em terra produtivas e a função social da propriedade foram os temas que provocaram maior polêmica nos trabalhos constituintes. O texto foi votado em dois turnos e finalmente aprovado em Plenário em 22 de setembro. Vinte meses depois do início, na tarde de 05 de outubro de 1988, foi promulgada no Plenário do Congresso em Brasília a sétima e atual Constituição brasileira[20].

No encerramento da sessão, o deputado Ulysses Guimarães, presidente da Assembleia Nacional Constituinte, discursa, exalta a participação popular na elaboração da nova Constituição brasileira e, enfatiza seu caráter de Constituição Cidadã:

> Hoje. 5 de outubro de 1988, no que tange à Constituição, a Nação mudou. A Constituição mudou na sua elaboração, mudou na definição dos Poderes. mudou restaurando a federação, mudou quando quer mudar o homem cidadão.
> [...] A Constituição certamente não é perfeita. Ela própria o confessa ao admitir a reforma. Quanto a ela, discordar, sim. Divergir, sim. Descumprir, jamais. Afrontá-la, nunca.

---

[18]SOUZA, Jessé. **Como o racismo criou o Brasil**. 1 ed. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2021
[19]GORENDER, Jacob. **O escravismo colonial.** São Paulo: Àtica, 1980. p. 129.
[20]RÁDIO CÂMARA. **Câmara é história**: Constituição promulgada em 1988**:** atual Constituição brasileira. 2006. Disponível em :< https://www.camara.leg.br/radio/programas/277283-constituicao-promulgada-em-1988-atual-constituicao-brasileira-0607/#:~:text=O%20texto%20%C3%A9%20votado%20em,s%C3%A9tima%20e%20atual%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%20brasileira>. Acesso em: 12 fev. 2024.

> Traidor da Constituição é traidor da Pátria. Conhecemos o caminho maldito. Rasgar a Constituição, trancar as portas do Parlamento, garrotear a liberdade, mandar os patriotas para a cadeia, o exílio e o cemitério [...].
> É a Carta mais extensa de todas as Constituições brasileiras, com 245 artigos permanentes. A Carta de 1988 também restabelece o modelo liberal-democrático da Constituição de 1946.
> [...] O enorme esforço admissionado pelas 61 mil e 20 emendas, além de 122 emendas populares, algumas com mais de 1 milhão de assinaturas, que foram apresentadas, publicadas, distribuídas, relatadas e votadas no longo caminho das subcomissões até a redação final[21]..

Ulysses enfatiza o caráter moral da Constituição "a moral é o cerne da pátria. A corrupção é o cupim da República. República seja pala corrupção impune toma nas mãos de demagogos que a pretexto de salvá-la a tiranizam". Ainda, fala que a Constituição não é perfeita, pois se fosse perfeita, seria irreformável, ela própria com humildade e realismo admite ser emendada dentro de cinco anos. E termina seu pronunciamento dizendo: "A Nação deve mudar Nação vai mudar. A Constituição pretende ser a voz, a letra, a vontade política da sociedade rumo à mudança. Que a promulgação seja nosso grito. Mudar pra vencer. Muda Brasil[22]." A Constituição de 1988 trouxe em sua essência a elevação do trabalho como direito fundamental para o exercício da plena cidadania e forma de dignificação do homem perante a sociedade.

A Constituição Federal de 1988, foi a primeira na história do constitucionalismo pátrio a prever um título próprio destinado aos princípios fundamentais, situado, em manifesta homenagem ao especial significado e função destes na parte inaugural do texto, logo após o preâmbulo e antes dos direitos fundamentais, entre outras que seguiram o mesmo caminho como por exemplo: a Lei Fundamental da Alemanha e, posteriormente, pelas Constituições de Portugal e Espanha. O Constituinte deixou transparecer de forma clara e inequívoca a sua intenção de outorgar aos princípios fundamentais a qualidade de normas embasadoras e informativas de toda a ordem constitucional.[23].

No artigo primeiro da Constituição Federal estão elencados os fundamentos da República, dentre eles, o valor social do trabalho, ao lado da soberania, da cidadania, da dignidade da pessoa humana e do pluralismo político. A positivação do princípio da dignidade da pessoa humana é relativamente recente, em se considerando as origens remotas a que pode

---

[21]RÁDIO CÂMARA. **Câmara é história**: Constituição promulgada em 1988**:** atual Constituição brasileira. 2006. Disponível em :< https://www.camara.leg.br/radio/programas/277283-constituicao-promulgada-em-1988-atual-constituicao-brasileira-0607/#:~:text=O%20texto%20%C3%A9%20votado%20em,s%C3%A9tima%20e%20atual%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%20brasileira>. Acesso em: 12 fev. 2024.

[22] Veja a íntegra do discurso de Ulysses Guimarães no site da Câmara dos Deputados. < www.camara. gov. br/Rádio Câmara>. Acesso em 12 fev. 24

[23]SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. p.69.

ser reconduzida a noção de dignidade (cristianismo: da criação do Homem a imagem e semelhança de Deus e por isso ser digno de dignidade). Apenas ao longo do século XX e, com algumas exceções: como a Constituição Alemã de1919 (Constituição de Weimar) que já havia previsto em seu texto o princípio da dignidade da pessoa no artigo 151, inciso I, também a Constituição Portuguesa de 1933 no artigo 6 nº 3 e a Constituição da Irlanda de 1937. Somente a partir da Segunda Guerra Mundial, a dignidade da pessoa humana passou a ser reconhecida expressamente nas Constituições, após ter sido consagrada pela Declaração Universal da ONU de 1948. No Mercosul, apenas a Constituição do Brasil (art. 1º, inciso II) e a do Paraguai (Preâmbulo) guindaram o valor da dignidade ao *status* de norma fundamental[24]. A Lei Fundamental da República Federal da Alemanha que por primeiro erigiu a dignidade da pessoa humana em direito fundamental expressamente estabelecido em seu artigo 1º, n. 1, declarando: "A dignidade humana é inviolável. Respeitá-la e protegê-la é obrigação de todos os Poderes[25]".

O Constituinte de 1988 reconheceu categoricamente que é o Estado que existe em função da pessoa humana, e não o contrário, já que é o ser humano constitui a finalidade essencial, e não meio da atividade estatal. Ainda ele preferiu não incluir a dignidade da pessoa humana no rol dos direitos e garantias fundamentais, elevando -a, pela primeira vez, como já destacado anteriormente, à condição de princípio (e valor) fundamental no artigo 1º, inciso II da Constituição Federal, denominado no direito espanhol como: "princípio-guia del Estado de Derecho".[26]. O princípio da dignidade da pessoa humana é a fonte primordial dos direitos humanos fundamentais e se irradia por toda a sociedade e serve de base sólida para a construção de um sistema jurídico que aspire a um mínimo de dignidade, conforme lecionam Ipojucan Demétrius Vecchi, Marcos Leite Garcia e Liton Lanes Pilau Sobrinho[27]:

> Além disso, o princípio da dignidade da pessoa humana é a fonte primordial dos direitos humanos fundamentais, estabelecendo também o limite absoluto das restrições a esses direitos (núcleo essencial em dignidade), pois é indisponível. Além disso, se irradia por toda a sociedade, ou seja, esse princípio atua não apenas nas relações entre Estado e indivíduo, mas nas relações interindividuais também.
> A consagração constituída do princípio da dignidade da pessoa humana traduz-se no reconhecimento de que a ordem jurídica existe para a pessoa humana, sua defesa e para o desenvolvimento integral. Assim, caracteriza-se como princípio que serve de

[24] ARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. p.70.-71.
[25]SILVA, José Afonso da. **Comentário Contextual à Constituição**. p. 37
[26]SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. p.74-75.
[27]VECCHI, Ipojucan Demétrius; GARCIA, Marcos Leite; PILAU SOBRINHO, Liton Lanes. **O princípio da dignidade humana e suas projeções no âmbito laboral: possibilidades e limites**. Seqüência Estudos Jurídicos e Políticos, *[S. l.]*, v. 41, n. 85, p. 249–286, 2020. DOI: 10.5007/2177-7055.2020v41n85p249. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/72207. Acesso em: 14 fev. 2024. p 265.

> base sólida para a construção de um sistema jurídico que aspire a um mínimo de legitimidade

A história política e cultural do Brasil mescla-se com a história da legislação trabalhista e a tentativa de dignificação do trabalho, mas não se trata apenas de normatizar as relações trabalhistas e sim de uma mudança de consciência do próprio cidadão. O aprimoramento ético influencia, de imediato, no comportamento social, na produção legislativa, na interpretação das leis, tudo para que não aconteça uma separação entre o mundo do Direito e a realidade fática que lhe é base e sustento.

A mudança na forma de como era considerado o trabalho começa a partir do século XX, nos ensina Sebastião Geraldo de Oliveira, "o trabalho antes considerado indigno, próprio dos escravos, ou dos servos, passa após a Revolução Industrial à mercadoria lucrativa, objeto de exploração dos detentores dos meios de produção. A partir do século XX, no entanto, vem adquirindo feição diferente: de mercadoria comum está evolvendo para valor dignificante, merecendo proteção do legislador".[28]

Ainda, como esclarece Oliveira[29], de valor social, passou a ser considerado Direito Social no artigo 6º. Para destacar ainda mais, ficou estabelecido que a ordem econômica deverá estar apoiada na valorização do trabalho (art. 170) e a ordem social terá como base o primado do trabalho (art. 193). A educação, por sua vez, primará para o desenvolvimento da pessoa e sua qualificação para o trabalho (art. 205), tanto que o plano nacional de educação terá como objetivo conduzir para a formação ao trabalho (art. 214). Ressalta o autor, que a legislação ordinária, dependente do respaldo constitucional, terá de se amoldar a esses comandos de hierarquia superior e deverá ser interpretada de modo a garantir a harmonia do conjunto e sempre a prevalência da Lei Maior.Esses princípios devem estar no ponto de partida de qualquer análise a respeito das normas de proteção à vida e à saúde dos trabalhadores. A Constituição não é mais uma norma inserta no sistema jurídico à qual as demais normas têm que ceder o passo, ela compõe o cerne, a essência do sistema, define seus limites e suas possibilidades.

De acordo com Vecchi, Garcia e Pilau Sobrinho, o princípio da dignidade da pessoa humana estabelece um grau de proteção e autonomia da pessoa humana frente ao Estado e às demais pessoas humanas ou pessoas jurídicas públicas[30]:

---

[28]OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador** 6 ed. São Paulo: LTr, 2011.p.138.
[29]OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. p. 138.
[30]VECCHI, Ipojucan Demétrius; GARCIA, Marcos Leite; PILAU SOBRINHO, Liton Lanes. **O princípio da dignidade humana e suas projeções no âmbito laboral: possibilidades e limites**. 2020. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/72207. Acesso em: 14 fev. 2024. p.265

> O princípio da dignidade da pessoa humana estabelece um grau de proteção e autonomia da pessoa humana frente ao Estado e às demais pessoas humanas ou pessoas jurídicas públicas ou privadas, além de impor a satisfação de condições mínimas de existência capazes de fazer com que o ser humano consiga realmente viver e não apenas sobreviver. Na verdade, não é possível descrever todas as esferas e consequências que podem advir de sua previsão no direito positivo, pois sua normatividade se expande de acordo com os contextos sociais ao longo do tempo.

As regras constantes na Constituição Federal de 1988 são o Norte para a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; de erradicação da pobreza e da marginalização e redução das desigualdades regionais; de promoção do bem-estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, passa pela oferta de oportunidade de trabalho e pela defesa intransigente do direito ao trabalho com dignidade. Não obstante a esses objetivos, falta a uma considerável parcela da população, incentivos e oportunidade, o que traduz que ainda temos discriminação em nosso país.

A evolução do trabalho, conjuntamente ao desenvolvimento da civilização, representa um fator de segurança, porque se o trabalho é um direito fundamental deve pautar-se na dignidade da pessoa humana, resgatando o compromisso que o Direito do Trabalho tem com a justiça social, desde sua origem, conciliando a produção de riquezas com o bem-estar coletivo.

O valor do trabalho em ambiente democrático parte da ideia de que o labor é a forma como o Homem se realiza e alcança a plenitude de sua dignidade, simbolizando a realização pessoal, pela satisfação em consumir bens e serviços colocados à disposição do indivíduo; representa também fator de integração com o semelhante, de equilíbrio psíquico e emocional através da consciência de utilidade social.

A noção de dignidade da pessoa humana é intimamente ligada aos direitos sociais, pois reconhece que as condições de vida de uma pessoa não devem comprometer sua essência e sua integridade. Em outras palavras, a dignidade visa garantir condições mínimas de existência que permitam que cada ser humano viva de maneira digna, com acesso a necessidades básicas como alimentação adequada, moradia, educação, saúde e trabalho. A dignidade da pessoa humana é o fundamento dos direitos humanos, os direitos sociais são direitos humanos e direitos fundamentais, por isso estão positivados no capítulo de direitos e garantias fundamentais, tanto na Constituição Federal, quanto internacionalmente, por isso a importância da Organização Internacional do Trabalho - OIT, do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – PIDESC, e do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos de 66.

Os direitos sociais são direitos fundamentais constitucionalizados na Constituição nos países democráticos, na brasileira está no artigo 6º, onde o trabalho está inserido e desenvolvido no artigo 7º e, também na legislação internacional, a Declaração Universal dos Direitos do

Humanos – DUDH, fala de direitos sociais, a OIT, fala em trabalho decente, a Convenção Americana de Direitos Humanos, o famoso Pacto São José da Costa Rica e Protocolo de San Salvador também falam de direitos sociais.

São direitos fundamentais sociais inerentes aos trabalhadores, ou seja, que pertencem aos trabalhadores de forma direta, principalmente os direitos fundamentais sociais previstos nos artigos 6º, que consagra o direito ao trabalho, 7º ao 11 e 227, § 3º, incisos I e II da Constituição Federal de 1988. Segundo Vecchi[31] tais direitos, dirigidos de forma específica aos trabalhadores, ganharam um patamar hierárquico no ordenamento jurídico constitucional vigente, que jamais lhes foi reconhecido na história constitucional brasileira, sendo não só formal, mas materialmente, chancelados como direitos fundamentais e não se esgotam no rol previsto de forma expressa na Constituição Federal, pois também alcançam os direitos implícitos que decorem do regime e princípios constitucionais e os direitos previstos em tratados internacionais.

Ainda, cita o autor[32] sobre o disposto no parágrafo segundo do artigo 5º da Constituição Federal de 1988, que é uma cláusula normativa aberta a qual possibilita o entendimento de que os direitos fundamentais não se restringem aos previstos expressamente na Constituição:

> O disposto no § 2º do art. 5º da CF de 1988 é uma cláusula normativa aberta, a qual possibilita o entendimento de que os direitos fundamentais não se restringem aos previstos expressamente na Constituição. Tal dispositivo permite o desenvolvimento (a partir do regime e dos princípios) e a incorporação (por meio dos tratados internacionais) de outros direitos fundamentais que, a princípio, estão cercados de todas as garantias constitucionais, estando também cobertos pela garantia das cláusulas pétreas.

Dessa forma, de acordo como entendimento do STF sobre o assunto, os direitos fundamentais que tenham guarida em instrumentos internacionais a que o Brasil aderir se incorporam ao ordenamento jurídico vigente como direitos fundamentais de patamar constitucional e, dessa forma, são protegidos por todas as garantias atinentes a esses direitos, inclusive, a proteção pelas cláusulas pétreas. O Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 16.12.1966, citado anteriormente, que prevê os direitos dos trabalhadores e já ratificado pelo Brasil, são configurados como direitos fundamentais sociais[33].

A acolhida dos direitos fundamentais sociais em capítulo próprio no catálogo dos direitos fundamentais ressalta, por sua vez, de forma incontestável sua condição de autênticos

---

[31]VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Direito material do trabalho**. p. 224.
[32]VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Direito material do trabalho**. 224.
[33]VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Direito material do trabalho**. p. 226.

direitos fundamentais, já que nas Cartas anteriores os direitos sociais se encontravam positivados no capítulo da ordem econômica e social, sendo-lhes, ao menos em princípio e ressalvadas algumas exceções, reconhecido caráter meramente programático[34].

Segundo Sarlet, a acolhida expressa dos direitos sociais na Constituição de 1988, no título relativo aos direitos fundamentais, inserido a nossa Carta na tradição que se firmou no constitucionalismo do segundo pós-guerra, mas que encontra suas origens mais remotas na Constituição mexicana de 1917 e, com particular relevo, na Constituição alemã de 1919 (Constituição de Weimar)[35].

Os direitos sociais estão previstos no artigo 6º da Constituição Federal de 1988 e são eles: educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância e assistência aos desamparados. Assim como a dignidade humana, os direitos sociais são frutos de lutas e reivindicações. No âmbito do Direito Trabalhista, a dignidade da pessoa humana e os direitos sociais desempenham papéis cruciais na proteção dos trabalhadores, assegurando condições justas e humanas no ambiente de trabalho. A relação entre trabalho e dignidade é estreita, considerando que o trabalho não deve ser apenas uma fonte de subsistência, mas também um meio de realização pessoal e social.

De acordo com Oliveira[36], o cidadão que procura trabalho está buscando também a porta de acesso aos bens de consumo necessários para conservar a vida, pelo que não se pode ignorar a ressonância direta do trabalho com a sobrevivência, para exercer o trabalho o Homem não pode perder ou prejudicar sua saúde, as normas legais em âmbito mundial estão associando o trabalho humano à honra, à proteção jurídica, à dignidade, à realização pessoal, ao valor e ao dever. O trabalho, que constrói riquezas, impulsiona o progresso e dignifica o homem, não pode atuar para destruir o trabalhador, ou apressar sua morte. É necessário superar a etapa do trabalho que danifica para o trabalho que dignifica. A dignidade da pessoa humana no contexto trabalhista implica em garantir que o trabalhador seja tratado com respeito, que sua integridade física e psicológica seja preservada, e que ele tenha a oportunidade de participar de forma ativa e justa na vida profissional. Isso se traduz em normas e princípios que buscam evitar a exploração, assegurar condições de trabalho dignas e promover a igualdade de oportunidades. Os direitos sociais no viés trabalhista incluem uma série de garantias que visam proporcionar aos trabalhadores condições mínimas para uma vida digna. Algumas dessas garantias incluem

---

[34]SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 13.ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018. p. 67.
[35]SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. p. 83.
[36]OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. p. 106.

o direito a salário justo e igualdade salarial, jornada de trabalho limitada, descanso remunerado, segurança e saúde no trabalho, entre outros.

Na Constituição Federal de 1988 há uma reunião de direitos sociais, o que fornece ao Estado a qualidade de Estado Social e por essa qualidade, necessita de uma maior intervenção do Estado para que sejam promovidas políticas que efetuem ajustes às desigualdades sociais. A valorização da dignidade da pessoa humana no contexto trabalhista vai além de garantias formais. Envolve a criação e implementação de políticas públicas eficazes que proporcionem uma distribuição equitativa dos benefícios do trabalho, promovendo a inclusão social e reduzindo as disparidades econômicas. Nesse sentido, o Estado assume um papel crucial como agente regulador e promotor de condições que propiciem um ambiente laboral digno.

É importante ressaltar que a dignidade da pessoa humana não se restringe apenas aos aspectos materiais da vida, mas também abrange dimensões emocionais e psicológicas. No ambiente de trabalho, isso implica em garantir que os trabalhadores sejam tratados com justiça e respeito, prevenindo práticas discriminatórias e abusivas. A promoção de um ambiente saudável e inclusivo contribui não apenas para o bem-estar individual, mas também para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. A relação entre a dignidade da pessoa humana e os direitos sociais no âmbito trabalhista está intrinsecamente ligada à noção de justiça social. A busca por uma distribuição mais equitativa dos benefícios do trabalho reflete não apenas uma preocupação ética, mas também uma necessidade para a construção de uma sociedade mais coesa e harmoniosa.

O Brasil é um Estado Social e Democrático de Direito, previsto no artigo 1º da Constituição Federal de 1988, é nele que estão as bases do nosso sistema constitucional e de uma sociedade pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias na forma referida no Preâmbulo, faltando um desses fundamentos a República Federativa não se caracterizará como Estado Democrático de Diretito,[37], *in verbis:*

> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
>
> I - a soberania;
>
> II - a cidadania
>
> III - a dignidade da pessoa humana;
>
> IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
>
> V - o pluralismo político.
>
> Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

[37] SILVA, José Afonso da. **Comentário Contextual à Constituição**. p. 33-35.

O autor José Afonso da Silva fala que "o valor comporta um julgamento, e, pois, uma possibilidade de escolha entre caminhos diferentes. Isso porque cada valor corresponde a um desvalor. Nesse sentido, a democracia é um valor político; a ditadura um desvalor. Os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (inciso IV) são, assim, os elementos que lhe dão o rumo de bem-estar social[38]. Ainda, segundo o autor "se é fundamento é porque se constitui num valor supremo, num valor fundante da República, da Federação, do País, da Democracia e do Direito, portanto não é apenas um princípio da ordem jurídica, mas o é também da ordem política, social, econômica e cultural. Daí sua natureza de valor supremo, porque está na base de toda a vida nacional"[39].

Através da dignidade da pessoa humana, decorre que a ordem econômica há de ter por fim assegurar a todos existência digna (art. 170), a ordem social visará à realização da justiça social (art. 193), à educação, ao desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania (Art. 205), etc, não como meros enunciados formais, mas como indicadores do conteúdo normativo eficaz da dignidade da pessoa humana[40].O valor social do trabalho que se encontra no inciso IV é a atividade humana destinada a transformar ou adaptar recursos naturais com o fim de produzir bens e serviços que satisfaçam as necessidades individuais e coletivas, é atividade social por excelência, é esse o trabalho que a valorização constitui fundamento da ordem econômica (art.170), cujo primado é base da ordem social (art.193) e que merece proteção constitucional como matéria-prima dos direitos sociais (arts. 6º e 7º). Os valores do trabalho, somente se materializam com o direito à livre escolha do trabalho pelo trabalhador, com direito a condições equitativas, direito a uma remuneração que assegure ao trabalhador e à sua família uma existência conforme a dignidade humana do trabalhador e seus familiares[41].

Importante, salientar os objetivos da Constituição Federal que estão previstos no artigo 3º. No artigo 3º da Constituição Federal de 1988, estão previstos os objetivos da República e que se correlaciona com as promessas do Preâmbulo, pois "constituir uma sociedade livre, justa e solidária" corresponde a formar uma sociedade dotada dos valores supremos aos direitos sociais e individuais. São, em verdade, normas dirigentes ou teleológicas, porque apontam fins positivos a serem alcançados pela aplicação de preceitos concretos definidos em outras partes da Consituição, *in verbis:*

> Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

[38]SILVA, José Afonso da**. Comentário Contextual à Constituição**. p. 35.
[39]SILVA, José Afonso da**. Comentário Contextual à Constituição**. p. 38.
[40]SILVA, José Afonso da**. Comentário Contextual à Constituição**. p. 38.
[41]SILVA, José Afonso da. **Comentário Contextual à Constituição**. p 39.

> I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;
> II - garantir o desenvolvimento nacional;
> III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
> IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Cada governo pode ter metas próprias de sua ação, mas elas têm que se harmonizar com os objetivos fundamentais aí indicados, se apontarem para outra direção ou tiverem outro sentido, serão inconstitucionais. Ao prever como objetivo fundamental: construir uma sociedade livre, justa e solidária inspira-se no Preâmbulo da Constituição Portuguesa e o que a Constituição deseja com o inciso I é que a República Federativa do Brasil construa uma ordem de homens livres, em que a justiça distributiva seja um fator de dignificação da pessoa e em que o sentimento de responsabilidade e apoio recíprocos solidifique a ideia de comunidade fundada no bem comum[42].

O objetivo fundamental do inciso II que é garantir o desenvolvimento nacional, visa assegurar o progresso econômico, social e cultural do País, buscando a melhoria das condições de vida da população e a promoção do bem-estar geral. Segundo da Silva, "não se quer um mero crescimento econômico, sem justiça social, pois faltando esta, o desenvolvimento nada mais é do que simples noção quantitativa, como constante aumento do produto nacional, pois incremento econômico sem participação do povo no seu resultado, sem elevação do nível de vida da população, sem mudanças, não caracteriza desenvolvimento, pois o desenvolvimento é um progresso econômico, social, cultural e político abrangente, que visa ao constante incremento do bem-estar de toda a população"[43]. O objetivo fundamental do inciso III "erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais" busca combater a pobreza extrema, a exclusão social e as disparidades econômicas e sociais entre as diferentes regiões do Brasil, promovendo a inclusão social e a equidade. A erradicação da pobreza e da marginalização é um modo de se constituir a sociedade justa e solidária, objetivo fundamental consignado no inciso I do artigo em comento[44]. O último objetivo fundamental, o inciso IV, é "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação", este objetivo visa garantir a igualdade de direitos e oportunidades para todos os cidadãos, independentemente de sua origem étnica, racial, de gênero, idade ou qualquer outra forma de discriminação, promovendo a diversidade e a inclusão social. A promoção do bem de todos ou do bem comum é um objetivo primordial de todo

[42]SILVA, José Afonso da. **Comentário Contextual à Constituição**. p. 46.
[43]SILVA, José Afonso da. **Comentário Contextual à Constituição**. p. 47.
[44]SILVA, José Afonso da. **Comentário Contextual à Constituição**. p. 48.

Estado. É isso que justifica sua existência, que a Constituição formal o diga ou não. Esse objetivo sintetiza os demais, pois "garantir o desenvolvimento nacional", erradicar a pobreza e a marginalização" e, especialmente, "construir uma sociedade livre, justa e solidária", são objetivos que colimam com a promoção do bem de todos[45].

Diante da análise acima, torna-se evidente a estreita relação entre a dignidade da pessoa humana, os direitos sociais e os objetivos fundamentais delineados na Constituição Federal de 1988. A valorização da dignidade humana não se limita apenas a garantias formais, mas sim à implementação eficaz de políticas públicas que assegurem uma distribuição equitativa dos benefícios do trabalho, promovendo inclusão social e reduzindo disparidades econômicas. O Estado, enquanto agente regulador e promotor de condições propícias para um ambiente laboral digno, desempenha um papel crucial nesse contexto. A partir dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, previstos na Constituição, o Estado é chamado a intervir, garantindo condições justas, equitativas e dignas para os trabalhadores. Ainda, os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, como a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, o desenvolvimento nacional, a erradicação da pobreza e a promoção do bem de todos sem discriminação, evidenciam a necessidade de uma atuação estatal que promova o bem-estar coletivo, a igualdade de oportunidades e a inclusão social.

Assim, é imprescindível que as políticas públicas e as ações governamentais estejam alinhadas com esses objetivos e valores constitucionais, visando não apenas o crescimento econômico, mas também a melhoria da qualidade de vida, a redução das desigualdades e a promoção da justiça social. Somente assim será possível construir uma sociedade mais justa, igualitária e solidária, conforme preconizado pela Constituição Federal de 1988.

2.2 – A Organização Internacional do Trabalho e o Brasil na construção teórica do conceito de trabalho decente

As pessoas precisam de trabalho, mas precisam também de harmonia nas relações trabalhistas, empatia, proteção e igualdade. O trabalho é essencial para o nosso bem-estar, traz sentido às nossas vidas, dignidade e nos dá humanidade. Cerca de 200 milhões de pessoas precisam de trabalho, milhões de outras têm trabalho, mas vivem na pobreza; centenas de milhões não gozam de direitos fundamentais no trabalho que lhes proporcionem uma vida

[45]SILVA, José Afonso da. **Comentário Contextual à Constituição**. p. 48.

saudável, segura e protegida. Neste cenário de desigualdades foi criada a OIT, com a convicção de que a justiça social é essencial para uma paz universal e duradoura.

Os trabalhadores muito sofreram e lutaram para conquistar seus direitos. Com a criação da OIT tiveram suas conquistas salvaguardas, pois ela possibilitou o desenvolvimento de estudos e acordos internacionais em saúde e segurança e também colaborou para a promoção dos valores de proteção e dignificação dos trabalhadores, como abordado no tópico acima [46]. Foi por meio da OIT que surgiram diversos tratados internacionais que visavam promover a melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho. Este tópico tem por objetivo fazer uma abordagem sobre a importância e os objetivos da OIT. Trataremos também de forma breve sobre sua criação, organização e convenções. A Organização Internacional do Trabalho consiste em uma agência da ONU (Organização das Nações Unidas) para o mundo do trabalho. Foi criada em 1919, como parte do Tratado de Versalhes que pôs fim na Primeira Guerra Mundial, para assegurar a justiça social para trabalhadores e trabalhadoras. Ela se tornou uma agência especializada da recém-criada ONU depois da Segunda Guerra Mundial e hoje tem 187 países membros, número que continua a aumentar, com sua sede em Genebra e mais de 40 escritórios espalhados pelo mundo.

A OIT recebeu, em 1969, o Prêmio Nobel da Paz e atualmente é reconhecida como autoridade mundial no mundo do trabalho; o seu impacto está presente em momentos chave da história. É a única entre as organizações internacionais onde não só governos, mas também empregadores e trabalhadores têm vozes iguais, ou seja, conta com representantes dos governos, dos trabalhadores e dos empregadores, indicados pelos Estados-Membros que participam em igualdade das diversas instâncias da Organização. Eles trabalham juntos na criação de normas do trabalho e de políticas que têm um impacto na economia global[47]. A OIT adotou em 2008 a Declaração sobre Justiça Social para uma globalização justa como resposta a uma crise econômica mundial. Isso fez do Trabalho Decente o ponto central da política da OIT e pôs em prática a Agenda de Trabalho Decente, a qual possui quatro objetivos estratégicos: promover oportunidades de emprego digno; melhorar a proteção social; reforçar o tripartismo e o diálogo social; garantir direitos e princípios fundamentais no trabalho. Através de conferências, com a participação de quatro delegados de cada Estado-Membro, sendo dois representantes do governo, um dos empregados e outro dos empregadores, reunidos em

[46]Organização Internacional do Trabalho. **Conheça a OIT.** 2017. Disponível em: < https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm> Acesso em: 16 jan 2024.
[47]International Labour Organization. **Conheça a OIT.** 2017. Disponível em: < https://www.youtube.com/watch?v=DMhhNXB5QEg> Acesso em: 16 jan. 2024.

assembleia geral, onde são votadas as convenções e recomendações [48]. O espectro de normas expedidas pela agência (que podem ou não ser ratificadas pelos Estados-Membros) subdividem-se em: convenções e recomendações.

As Convenções da OIT são tratados multilaterais abertos que possuem natureza normativa, são elaboradas sob indicações da Conferência Internacional do Trabalho, possuem como objetivo a regulamentação do trabalho em âmbito internacional; além de regular outras questões conexas, devem ser apresentadas ao órgão competente de cada Estado-Membro para fins de apreciação. No Brasil, essa competência é exclusiva do Congresso Nacional, conforme o artigo 49, inciso, da Constituição Federal de 1988. Se for ratificada, a Convenção adquire força normativa e passa a integrar o direito positivo do Estado-Membro. Já as Recomendações da OIT indicam as normas desejáveis sobre as quais ainda não foi obtido consenso para serem incorporadas nas convenções, mas servem de paradigma para o progresso normativo dos Estados-Membros. Podem servir também como regulamento da convenção adotada, descrevendo com maior riqueza de detalhes as normas estipuladas, como nos ensina Oliveira[49].

Oliveira entende que as Convenções da OIT sobre segurança, saúde e meio ambiente do trabalho devem ser enquadradas como 'convenções sobre direitos humanos', de acordo com o artigo 5º, parágrafo 3º da Constituição da República, o Ministro do TST Mauricio Godinho Delgado assinala que as Convenções Internacionais sobre direitos trabalhistas têm óbvia natureza de direitos humanos[50].

O Brasil é membro fundador da OIT e, em 1950, abriu o primeiro escritório da OIT na América Latina[51]. A representação da OIT no Brasil, conta com programas e atividades que refletem os objetivos da Organização ao longo de sua história. Além da promoção permanente das normas internacionais do trabalho, do emprego, da melhoria das condições de trabalho e da ampliação da proteção social, a OIT no Brasil, se caracteriza pelo apoio ao esforço nacional de promoção do trabalho decente[52], como já vimos anteriormente. O Brasil é pioneiro no estabelecimento de agendas subnacionais de Trabalho Decente, sendo que a primeira foi lançada pelo estado da Bahia em 2007. Em 2010, o país lançou o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente como instrumento de operacionalização da ANTD, com indicadores

---

[48] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. p.81.
[49] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. p. 82
[50] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. p. 154.
[51]ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A OIT no Brasil**. 2016. Disponível em:<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_496598.pdf > Acesso em:16 jan. 2024.
[52]ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conheça a OIT**. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/oit-no-brasil/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 16 jan. 2024.

importantes para verificar o progresso das políticas. Respondendo à especificidade da questão do trabalho para jovens, a Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude foi lançada em 2011, ano em que o Brasil iniciou a preparação da sua I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente, realizada em 2012[53]. Promover a igualdade de condições e tratamento no local de trabalho também tem sido um dos focos da atuação da OIT no Brasil, trabalhando principalmente com grupos excluídos em decorrência da discriminação, como as pessoas LGBTQIA+ sobretudo mulheres e homens transexuais, e pessoas com deficiência.

As convenções da OIT, que são ratificadas pelo Brasil, incorporam-se à legislação interna, podendo, assim, criar, alterar, complementar ou invalidar as normas em vigor. A OIT controla a aplicação das convenções ratificadas, devendo o Estado-Membro remeter relatórios e comunicações periódicos para acompanhamento. Além disso, as organizações profissionais de empregados ou de empregadores também podem apresentar reclamação à Repartição Internacional do Trabalho, de acordo com os artigos 24 e 25 da Constituição da OIT.

Diante do exposto, torna-se evidente a relevância crucial da Organização Internacional do Trabalho (OIT) na promoção da justiça social, equidade nas relações trabalhistas e na salvaguarda dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Ao longo de sua história desde a sua criação em 1919, após a Primeira Guerra Mundial, a OIT tem desempenhado um papel fundamental na melhoria das condições de trabalho em escala global.

A OIT, que se tornou uma agência especializada da ONU após a Segunda Guerra Mundial, possui uma estrutura única, incluindo representantes de governos, empregadores e trabalhadores. Essa abordagem tripartite destaca a importância do diálogo na criação de normas e políticas que transcendem fronteiras, impactando a economia mundial. A criação de convenções e recomendações é um dos principais meios pelos quais a OIT busca realizar seus objetivos. As Convenções, tratados multilaterais normativos, têm o poder de influenciar a legislação interna dos Estados-Membros, enquanto as Recomendações servem como orientações desejáveis para o progresso normativo. No contexto brasileiro, as Convenções da OIT, quando ratificadas, integram-se à legislação interna, impactando diretamente as normas trabalhistas vigentes. A OIT monitora a aplicação dessas convenções pelos Estados-Membros, exigindo relatórios periódicos e garantindo o compromisso com os princípios fundamentais no trabalho. Assim, a OIT não apenas desempenha um papel crucial na defesa dos direitos humanos no âmbito trabalhista, mas também exerce uma influência direta na legislação nacional,

[53]ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: **Conheça a OIT**: OIT no Brasil. Disponível em:<https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/oit-no-brasil/lang--pt/index.htm>. Acesso em 16 jan. 2024.

contribuindo para a construção de ambientes de trabalho mais justos e seguros em todo o mundo. O trabalho decente é um dos marcos e objetivos da OIT.

A dignidade da pessoa humana é o destino e base de todo ordenamento jurídico e de toda a criação legislativa, como vimos acima, a dignidade da pessoa humana também é o alicerce da OIT e suas convenções, o que representa que o Direito do Trabalho deve estar assentado em tal princípio. Também vimos que a OIT, é um importante órgão para proteção e garantia dos direitos dos trabalhadores e através dela que foi criado o conceito de trabalho decente, para que cada luta, reivindicações, conquistas e vidas ceifadas dos trabalhadores sejam levadas em conta e, os direitos assim conquistados, não sejam desprezados, desrespeitados ou flexibilizados. No dizer de Amador Alves: "as dimensões propostas pelo conceito de trabalho decente correspondem a um piso de proteção, não a um teto"[54]. Logo, os direitos relacionados ao trabalho digno não ficarão adstritos aos indicados, uma vez que a dignidade que informa este conceito possui uma noção dinâmica e plural, tendendo a um fortalecimento e ampliação das garantias já asseguradas[55]. O conceito de trabalho decente foi formalizado em 1999 pela OIT[56], o conceito de trabalho decente sintetiza sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, e como vimos acima em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas. O trabalho decente é considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

Trata-se de um conceito central para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pelas Nações Unidas, em especial o ODS 8 , que busca "promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos". Os principais aspectos de trabalho decente também foram amplamente incluídos nas metas de muitos dos outros ODS da Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável. O trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT :o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as

[54]ALVES, Marcos César Amador. Trabalho decente sob a perspectiva dos direitos humanos. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Vaz de. **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.p. 348.
[55]OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador.** p.476.
[56]ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm> Acesso em: 23 jan. 2024

formas de trabalho forçado e trabalho infantil); a promoção do emprego produtivo e de qualidade; a ampliação da proteção social; e o fortalecimento do diálogo social[57].

O trabalho decente foi o mecanismo encontrado para que os trabalhadores saíssem de jornadas exaustivas, informalidade e péssimas condições de trabalho, para um trabalho regulamentado, jornadas limitadas, formal e uma melhora nas condições do ambiente de trabalho. Apesar de muitas brechas serem reduzidas, ainda perduram, expressivas desigualdades como por exemplo, as desigualdades de gênero e raça, que assim contribuem para persistência de significativos déficits de trabalho decente. O emprego é um dos principais elos entre o progresso econômico e social, pois constitui um dos principais meios pelos quais seus benefícios podem verdadeiramente alcançar as pessoas e, assim, serem mais equitativamente distribuídos. As oportunidades de emprego representam um dos principais pilares para a promoção do trabalho decente. Como vimos anteriormente, em 2008 a OIT adotou a Declaração sobre Justiça Social para uma globalização justa, e a partir disso o Trabalho Decente foi o ponto central da política da OIT, e assim foi colocada em prática a Agenda de Trabalho Decente. A Agenda de Trabalho Decente da OIT é uma contribuição essencial para a paz e a segurança, para o reconhecimento econômico sustentável e para a dignidade de mulheres e homens.

A OIT adotou em 2008 a Declaração sobre Justiça Social para uma globalização justa como resposta a uma crise econômica mundial. Isso fez do Trabalho Decente o ponto central da política da OIT e pôs em prática a Agenda de Trabalho Decente, a qual possui quatro objetivos estratégicos: promover oportunidades de emprego digno; melhorar a proteção social; reforçar o tripartismo e o diálogo social; garantir direitos e princípios fundamentais no trabalho. A Agenda de Trabalho Decente da OIT é uma contribuição essencial para a paz e a segurança, para o reconhecimento econômico sustentável e para a dignidade de mulheres e homens. Os quatro objetivos estratégicos da Agenda de Trabalho Decente da OIT são: definir e promover normas e princípios e direitos fundamentais no trabalho; criar maiores oportunidades de emprego e renda decentes para mulheres e homens; melhorar a cobertura e a eficácia da proteção social para todos; fortalecer o tripartismo e o diálogo social[58].

O objetivo principal da Agenda de Trabalho Decente é o de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. Sem trabalho não há vida digna e

---

[57]ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm > Acesso em: 23 jan.2024

[58]International Labour Organization. **Conheça a OIT**. 2017. Disponível em: < Conheça a OIT (vídeo com legendas em português) - YouTube> Acesso em: 17 nov.

saudável e sem vida não há como falar em dignidade da pessoa humana como condição necessária para o exercício de sua cidadania. Compreende-se assim, que a noção de trabalho digno ou decente embasa-se numa noção mais ampla, a dignidade da pessoa humana. Por meio dela, o trabalho prestado pelo trabalhador garante-lhe a satisfação de todas as necessidades vitais, para que possa preencher todos os aspectos essenciais e desfrutar de uma vida com dignidade, são eles: econômico, social, familiar, político ou pessoal; e mais, os direitos de natureza imaterial, que visam proteger a integridade física, psíquica ou mental, moral, intelectual e social, quanto ao exercício do trabalho digno.

Conforme Brito Filho[59], não há trabalho decente sem condições adequadas à preservação da vida e da saúde do trabalhador. Não há trabalho decente sem justas condições para o trabalho, principalmente no que toca às horas de trabalho e aos períodos de repouso. Não há trabalho decente sem justa remuneração pelo esforço despendido. Não há trabalho decente, se o Estado não toma todas as medidas necessárias para a criação e para a manutenção dos postos de trabalho. Não há, enfim, trabalho decente, se o trabalhador não está protegido dos riscos sociais, parte deles originada do próprio trabalho humano. Percebe-se cada vez mais a valorização do trabalho como atividade dignificante, ou seja, o trabalho não pode ser utilizado como instrumento de subjugação ou de desrespeito à pessoa humana.

A relação entre a dignidade da pessoa humana e o conceito de trabalho decente é fundamental para compreendermos como a promoção dos direitos humanos se entrelaça com as condições laborais justas e respeitosas. O conceito de trabalho decente, promovido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), abrange diversos aspectos relacionados às condições de trabalho, salário justo, segurança e saúde no ambiente laboral, além do respeito aos direitos sindicais e à liberdade de associação. Trabalho decente significa direito ao trabalho produtivo e de qualidade para todos promovendo a liberdade, igualdade, segurança e dignidade, firma conquistas sociais e combate discriminações no ambiente de trabalho e ainda promove o desenvolvimento inclusivo e sustentável[60]. Esses elementos são ligados à dignidade da pessoa humana, uma vez que o trabalho precário, injustamente remunerado ou em condições insalubres viola a integridade e o valor intrínseco de cada ser humano.

2.3 – A proteção do trabalho decente na legislação brasileira

[59]BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente**. p. 45.
[60]TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **O que é trabalho decente?** 2021. Disponível em: < https://youtube.com/watch?v=FkIC7l-LGiI > Acesso em: 17 nov. 2023.

O cenário das relações trabalhistas no Brasil sempre foi marcado por debates, conquistas e evoluções legislativas. Antes das mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017, o Brasil já possuía um arcabouço legal que buscava assegurar os direitos dos trabalhadores e promover condições dignas de trabalho. Nesta breve explanação, será explorado os principais marcos e princípios que moldaram a proteção ao trabalho decente no Brasil, como o país se posicionava em relação aos direitos laborais antes das mudanças significativas ocorridas em 2017. O ordenamento jurídico brasileiro é um dos mais protetivos em relação aos direitos sociais fundamentais e aos direitos dos trabalhadores, por exemplo: não são todos os países que possuem um artigo como o 7º da Constituição Federal, é um pilar fundamental, ele elenca os direitos dos trabalhadores, abrangendo temas como salário-mínimo, jornada de trabalho, férias, 13º salário e outros benefícios. Além disso, a Constituição brasileira também se baseia em princípio internacionais como os trazidos pela Organização Internacional do Trabalho, que visam à proteção dos direitos laborais. O Brasil possui a Consolidação das Leis do Trabalho, criada em 1943 por Getúlio Vargas, foi um marco importante que garantiu aos trabalhadores direitos básicos, como salário-mínimo, jornada de trabalho. A CLT passou a regular as relações de trabalho no país, unificando e ampliando a legislação trabalhista então existente. O processo de construção da sociedade do trabalho no Brasil, passou por diversas fases e em diferentes momentos históricos variando de nas diversas regiões do país. Em um cenário nacional de constantes revoltas populares e com um cenário internacional de intensa pressão da classe trabalhadora, Vargas institucionalizou o Direito do Trabalho no campo jurídico, que serviria para regular o novo sistema de relações de trabalho, dirimir seus conflitos e garantir um ambiente nacional harmônico e seguro para o projeto de industrialização do país.

Diante da regulamentação do trabalho assalariado, foram estabelecidos princípios e valores, dentre eles, o reconhecimento da situação de desigualdade entre empregado e empregador, inerente à relação de emprego, para justificar a intervenção do Estado no estabelecimento do conteúdo mínimo contratual referente às condições de compra e venda da força de trabalho. Lastreado pelo princípio da proteção ao hipossuficiente econômico, entendeu-se que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, assim como também não estariam autorizadas alterações nos conteúdos dos contratos de trabalho que significassem prejuízos aos trabalhadores. Isso independentemente da manifestação da vontade do trabalhador que, por

pressuposto, estaria viciada, dada sua condição, por essência, vulnerável na relação de emprego[61].

O princípio da continuidade da relação de emprego, que traz a ideia de longevidade, pois quanto mais longo fosse o contrato de trabalho, mais robusto seria em termos de garantia e direitos trabalhistas, essa ideia seria perseguida por todo o sistema de proteção social por meio de institutos jurídicos. Há também o princípio da primazia da realidade que é um suporte importante para o Direito do Trabalho, ele autoriza a descaracterização de uma falsa relação de emprego, disfarçada de prestação de serviço, tem função de garantir, por intermédio do Estado, que a verdade dos fatos possui mais força jurídica do que o conteúdo registrado no documento contratual, de acordo com Américo Plá Rodrigues[62].Por sua vez o princípio da intangibilidade salarial foi estabelecido como um conjunto de direitos voltados à estabilidade salarial e à proteção do seu caráter alimentar, como o direito a isonomia e à irredutibilidade salarial, proteção contra descontos, garantias de pagamento e mecanismos para coibir regressão dos seus valores[63].

Antes da Reforma Trabalhista o Brasil estava muito bem, houve mudanças positivas na legislação que visavam proteger e garantir os direitos trabalhistas e dessa forma, proteger a dignidade da pessoa humana. Um dos exemplos de proteção que pode ser citado é o artigo 620 de CLT[64], antes da Reforma Trabalhista, trazia a ideia de princípio da proteção ao trabalhador e tinha como objetivo equilibrar a relação trabalhista, protegendo o lado mais vulnerável. Com a Reforma Trabalhista de 2017, as lutas e reivindicações dos direitos trabalhistas foram deixados de lado e por isso, encontra-se muita precarização nas relações trabalhista. Em 1988, com a Constituição Federal diversas proteções trabalhistas inscritas na CLT passaram a fazer parte do rol dos direitos fundamentais sociais.

De acordo com Maurício Godinho Delgado, a Constituição da República Federativa do Brasil evidencia um de seus eixos principais a presença de um núcleo principiológico humanístico e social, que naturalmente, não se dirige apenas ao campo social do Direito, e particularmente, ao Direito do Trabalho, abrange campos jurídicos diversos, como Direito Civil,

---

[61]OLIVEIRA, Isabela Fadul de, SANTANA, Quéren Samai Moraes, PEREIRA, Súllivan dos Santos. In. FREITAS, Carlos Eduardo Soares, OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio, DUTRA, Renata Queiroz. **Reforma trabalhista e crise no Direito do Trabalho no Brasil:** apontamentos críticos. Curitiba: Appris,2020. p. 103.

[62][...] serve para coibir tanto aquelas divergências inspiradas intencionalmente como as procedentes de simples erro involuntário, sem necessidade de obrigar à discriminação precisa do grau de intencionalidade existente em cada caso. De qualquer modo, preserva o triunfo da verdade sobre qualquer intento ou tentativa de se apartar dela. RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000. p. 151.

[63]DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno.** São Paulo: LTr, 2006. p. 69.

[64] Art. 620 – As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.

Direito Penal, Direito da Seguridade Social, Direito do Consumidor, Direito Ambiental, Direito Tributário etc.[65]. Com a Constituição de 1988, a negociação coletiva foi incentivada como meio apto para a solução de questões como as novas condições de trabalho resultantes da diminuição da jornada sob a forma de turnos ininterruptos de revezamento e redução geral dos salários[66].

O Direito do Trabalho busca democratizar a mais importante relação de poder existente no âmbito da dinâmica econômica, instituindo certo parâmetro de igualdade jurídica material nessa relação profundamente assimétrica, atenua o poder empregatício e eleva as condições de vida e trabalho da pessoa humana trabalhadora no âmbito de sua relação de emprego. Assim, o Direito do Trabalho realiza um importante papel de política pública de distribuição de renda no mundo da economia e da sociedade capitalistas, diminuindo, em alguma medida, as tendências concentradoras de renda e de poder que são características do capitalismo[67].

O Direito do Trabalho sempre foi a proteção aos trabalhadores, todo o arcabouço jurídico do Direito do Trabalho, tutela o hipossuficiente, ou seja, o lado mais fragilizado da relação de trabalho, com o objetivo de se estabelecer uma igualdade jurídica entre as partes. Como visto anteriormente, foi a OIT que formalizou o trabalho decente e a normatização do trabalho decente em instrumentos nacionais, em particular, é bastante vasta e extensa, estando esparramada em manifestos, cartas de intenções, declarações, à OIT coube o papel de mediadora entre os Estados e os mercados ou o grande capital, estabelecendo, ao menos, parâmetros mínimos de intervenção estatal nas relações de trabalho a fim de assegurar a observância de princípios elementares, como a valorização do trabalho humano, que não pode ser visto apenas como um fator produtivo, um valor de troca ou uma mercadoria[68].

A OIT adota em 1998 uma ligação direta dos direitos trabalhistas aos Direitos Humanos, a declaração sobre os princípios e direitos fundamentais ao trabalho, com o objetivo de motivar a sociedade internacional a persistir e avançar na promoção de direitos sociais garantidos nas oito convenções sobre direitos fundamentais ao trabalho, que são agrupados em quatro categorias, são elas: a liberdade de associação e o direito efetivo à negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado Dessa forma, nota-se a carga protetiva existente no ordenamento jurídico brasileiro, destinadas aos trabalhadores para que haja um

---

[65]DELGADO, Mauricio Godinho, DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei nº. 13467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 30.

[66]NASCIMENTO, Amauri Mascaro**. Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 24. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.p.75.

[67]DELGADO, Mauricio Godinho, DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil.** p. 40-41.

[68] MATOS, Monique Fernandes Santos. O trabalho decente e o padrão nacional de proteção aos direitos sociais após a Reforma Trabalhista. In. FREITAS, Carlos Eduardo Soares, OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio, DUTRA, Renata Queiroz. **Reforma trabalhista e crise no Direito do Trabalho no Brasil:** apontamentos críticos. Curitiba: Appris,2020. p. 29.

ambiente de trabalho seguro e decente para desenvolver suas funções. Os trabalhadores sempre foram o núcleo de proteção do Direito do Trabalho, da CLT e da OIT, onde o trabalho decente foi o Norte que se buscava alcançar, os princípios citados continuam sendo fundamentais para a proteção do trabalho decente no Brasil. A busca por condições dignas e justas para os trabalhadores é uma jornada constante, e a OIT desempenha um papel vital nesse processo, o estudo aprofundado de alguns princípios constitucionais referentes aos trabalhadores será objeto de estudo no próximo capítulo.

3- PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS REFERENTES AOS TRABALHADORES

No presente capítulo tratar-se-á sobre os princípios constitucionais referentes aos trabalhadores, a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais dos trabalhadores, o princípio constitucional da solidariedade e igualdade. O princípio do não retrocesso social (proibição da regressividade), na doutrina tem um autor internacionalmente conhecido, da Universidade de Buenos Aires que é o Christian Courtis, que desenvolveu o conceito de não retrocesso social em matéria de direitos sociais. Ainda, será abordada a limitação da jornada e os intervalos laborais.

3.1 – O princípio da dignidade humana e os direitos fundamentais dos trabalhadores

A Constituição Federal de 1988, é resultado de lutas sociais, reinvindicações, lutas individuais e coletivas para que fossem garantidos os direitos e princípios nela esculpidos. Como estudado no primeiro capítulo a Constituição cidadã foi promulgada no período de redemocratização do país após o fim da ditadura militar, na tarde de 05 de outubro de 1988, no Plenário do Congresso em Brasília. A Constituição de 1988 elegeu como modelo estatal o Estado Democrático de Direito, que tem como fundamento e finalidade o ser humano e assim assenta-se sobre os valores do trabalho, da livre iniciativa e a da dignidade da pessoa humana. A primeira e grande mudança trazida pela Constituição de 1988, foi a introdução dos direitos sociais no título de direitos e garantias fundamentais, de forma específica no capítulo de direitos sociais. Segundo Silva, a Constituição, agora, fundamenta o entendimento de que as categorias de direitos humanos fundamentais, nela previstos, integram-se em um todo harmônico, mediante influências recíprocas[69]:

> Até porque os direitos individuais, consubstanciados no seu art. 5º, estão contaminados de dimensão social, de tal sorte que a previsão dos direitos sociais, entre eles, e os direitos de nacionalidade e políticos lhes quebra o formalismo e o sentido abstrato. Com isso, transita-se de uma democracia de conteúdo basicamente político-formal para a democracia de conteúdo social. Quanto mais precisos e eficazes se tronem os direitos econômicos, sociais e culturais, mais se inclina do Liberalismo para o Socialismo. Transforma-se a pauta de valores: o Liberalismo exalta a liberdade individual, formalmente reconhecida, mas, em verdade, auferida por pequeno grupo dominante; o Socialismo realça a igualdade material de todos como a única base sólida em que o efetivo e geral gozo de direitos individuais de liberdade encontra respaldo seguro.

[69] SILVA, José Afonso da. **Comentário Contextual à Constituição**. p. 59.

> [...]
> O certo é que a Constituição assumiu, na sua essência, a doutrina segundo a qual há de verificar-se a integração harmônica entre todas as categorias dos direitos fundamentais do homem sob o influxo precisamente dos direitos sociais, que não mais podem ser tidos como uma categoria contingente.

De acordo com Cláudio Pereira de Souza Neto e Daniel Sarmento, a organização do texto constitucional revela algumas prioridades das constituições brasileiras anteriores, pois iniciavam pela estrutura do Estado e só depois passavam aos direitos fundamentais, a Constituição de 88 faz o contrário: consagra inicialmente os direitos e garantias fundamentais. Ela se preocupou sobremodo com a efetivação dos direitos fundamentais, para que não se tornassem letra-morta, como, infelizmente, era costumeiro em nosso constitucionalismo[70]. Entre os direitos e garantias trazidos pela Constituição Federal de 1988, os direitos trabalhistas também foram vistos de uma forma diferente, consagrado no artigo 7º da Constituição Federal os direitos dos trabalhadores, com um enfoque de proteção e garantia, deixando de lado a visualização dos trabalhadores somente como um meio de ganhar dinheiro e de ser quase uma máquina, a Constituição Federal trouxe princípios constitucionais para os trabalhadores que antes eram quase esquecidos e que tal conquista somente foi possível depois de muita luta e reivindicação frente aos excessos de poder, seja ele socioeconômico, político, cultural, público ou privado, que colocaram e colocam em risco a vida igualmente digna das pessoas.

O artigo 6º da Constituição Federal[71] é o que define a natureza da educação, saúde, trabalho, moradia, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância e assistência aos desamparados como direitos sociais, portanto na categoria de direitos fundamentais da pessoa humana[72]. Não se trata do direito do trabalho, como conjunto de normas objetivas que regulam as relações de emprego, que tem sua base e princípios delineados no artigo 7º, que será posteriormente estudado, formando o direito dos trabalhadores. Aqui (art. 6º), tem-se o trabalho como um direito, o que significa que o trabalho é um direito social, o que quer dizer: direito ao trabalho, direito de ter um trabalho, possibilidade de trabalhar[73]. De acordo

---

[70]NETO, Cláudio Pereira de Souza e SARMENTO, Daniel. **Direito Constitucional**: Teoria, História e métodos de trabalho. 2 ed. Belo Horizonte: Fórum, 2012. p. 138.

[71]Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição
Parágrafo único. Todo brasileiro em situação de vulnerabilidade social terá direito a uma renda básica familiar, garantida pelo poder público em programa permanente de transferência de renda, cujas normas e requisitos de acesso serão determinados em lei, observada a legislação fiscal e orçamentária

[72]SILVA, José Afonso da. **Comentário Contextual à Constituição**. p. 184.

[73]SILVA, José Afonso da. **Comentário Contextual à Constituição**. p. 185.

com Silva, o direito ao trabalho é o meio mais expressivo de se obter uma existência digna[74]. A realização do direito ao trabalho fará com que a dignidade humana assuma nítido conteúdo social, na medida em que a criação de melhores condições de vida resultar benéfica não somente para o indivíduo em seu âmbito particular, mas para o conjunto da sociedade[75].O artigo 7º[76],

---

[74][...] Juntando isso com o disposto no art. 1º, IV – que dá como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito os valores sociais do trabalho -, mais o disposto no art. 170 – que tem a valorização do trabalho como um das bases da ordem econômica para o fim de assegurar a todos existência digna -, mais a busca do pleno emprego (art. 170, VIII), bem se vê que o de que se fala é de direito, que cabe a todos, de ter trabalho, porque este é o meio mais expressivo de se obter uma existência digna – sendo, pois, de grave conteúdo inconstitucional toda forma de política econômica recessiva que provoque desemprego sistemático. SILVA, José Afonso da. **Comentário Contextual à Constituição**. p. 186.

[75]LEDUR, José Felipe. **A realização do direito ao trabalho**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998. p. 86.

76Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

por sua vez, elenca os direitos dos trabalhadores, reconhecido como direito social, como condição da efetividade da existência digna (fim da ordem econômica) e da dignidade humana, fundamento, também da República Federativa do Brasil (art. 1º, III). O Direito do Trabalho é instrumento fundamental para a superação da crise e da desigualdade.

Os princípios constitucionais que norteiam as relações laborais são pilares fundamentais na construção de um ambiente de trabalho que respeite a dignidade da pessoa humana e promova a justiça social. Em primeiro plano, a dignidade da pessoa humana é consagrada como princípio supremo, como vimos no primeiro capítulo, conferindo aos trabalhadores um status que transcende a mera força de trabalho, reconhecendo sua condição como seres dotados de direitos inalienáveis. De acordo com Vecchi[77], os princípios jurídicos são o fundamento sobre o qual se ergue o ordenamento jurídico, informando o seu nascimento, interpretação e controlando o exercício dos direitos. São como diretrizes supremas, portanto, não só fundamento como também ápice do sistema, que comandam todo o processo de criação e aplicação do direito. Os princípios ganharam papel muito importante na Constituição de 1988, foram convertidos no pedestal normativo sobre o qual se assenta todo o sistema jurídico. No preâmbulo da Constituição apresenta-se os valores fundamentais que embasam a criação do texto normativo. A Constituição de 88 é aberta expondo os "princípios fundamentais", ou seja, aqueles que inspiram e balizam todo o ordenamento jurídico brasileiro, sendo as verdadeiras "chaves de interpretação" do sistema normativo vigente [78].

Os princípios foram, através da Constituição Federal de 1988, promovidos a princípios fundamentais do sistema jurídico, passando a contar com maior força normativa e hierárquica. No momento em que certos direitos são reconhecidos como direitos fundamentais, entre outras diretrizes interpretativas para sua proteção frente as interpretações ou atuações erosivas, entram em cena os princípios da proibição do retrocesso social (também denominado como princípio

---

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;
XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso
Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

[77]VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Direito Material do Trabalho**. p.295.

[78]VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Direito Material do Trabalho**. p.296.

da não regressividade) e o da norma mais favorável[79] .Os valores sociais do trabalho delineiam a necessidade de uma ordem econômica que, ao mesmo tempo, seja eficiente e assegure a justiça social. Este princípio reconhece que o trabalho não é apenas uma mercadoria, mas um elemento vital para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Os princípios operam como fonte direta de direitos e deveres quando do seu núcleo essencial de sentido se extraem regras que incidirão sobre situações concretas[80]. Dessa maneira, os princípios constitucionais dos trabalhadores não apenas delimitam os contornos legais das relações laborais, mas também refletem uma visão humanista e equitativa do trabalho, assegurando que este seja não apenas um meio de subsistência, mas um meio de realização pessoal e contribuição para o desenvolvimento social. De acordo com Vecchi[81], a consagração dos princípios da dignidade da pessoa humana é o reconhecimento de que a ordem jurídica existe para a pessoa humana, para sua defesa e desenvolvimento integral e serve de base sólida para a construção de um sistema jurídico que aspire um mínimo de legitimidade. É através da dignidade da pessoa humana que surge e se fundamenta os pressupostos corolários e fundantes da civilização democrática, como por exemplo a liberdade, a solidariedade, a subsidiariedade e o bem comum. A dignidade é uma qualidade intrínseca da pessoa humana, é um valor fundamental, é irrenunciável e inalienável, constituindo elemento que qualifica o ser humano como tal e dele não pode ser destacado. Cada pessoa é irredutível mesmo compartilhando com os outros a mesma natureza. Ser pessoa é ser único. Ninguém é pessoa de ninguém, as pessoas existem em íntima coerência com sua distinção.[82] Segundo Sarmento, a dignidade da pessoa humana figura como fundamento da República.[83]:

> No Brasil, a dignidade da pessoa humana figura como "fundamento da República" no art. 1º, inciso III, da Constituição brasileira. O princípio já foi apontado pela nossa doutrina como o "valor supremo da democracia", como a "norma das normas dos direitos fundamentais", como o "princípio dos princípios constitucionais", como o "coração do patrimônio jurídico-moral da pessoa humana". O reconhecimento da centralidade do princípio da dignidade da pessoa humana é recorrente na jurisprudência brasileira, tendo o STF afirmado que se trata do "verdadeiro valor-fonte que conforma e inspira todo o ordenamento constitucional vigente em nosso país".

---

[79]VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores na encruzilhada contemporânea**: os imperativos neoliberais, principiologia constitucional e reestruturação social. Campinas: Lacier, 2021, p.225

[80]BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo**: Os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo.7ed. Saraiva Educação: São Paulo, 2018.p. 152

[81]VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Direito Material do Trabalho**. p.314.

[82]DEL BARCO, José Luis. Teoría práctica de la persona. In: spaemann, Robert. **Personas**: acerca de la distinción entre "algo" y "alguien". Pamplona: eunsa, 2000. del barco, Ricardo. La democracia pluralista. In: fernández, Gonzalo.

[83]Sarmento, Daniel. **Dignidade da pessoa humana**.p.14.

Antes de ser fundamento do Estado, a dignidade é o fim absoluto da própria pessoa. Como todo o fim, é aquilo que justifica a sua própria existência. Pois se a existência dos objetos é o *ser*, a existência da pessoa é o *viver*[84]. Segundo Wambert Gomes Di Lorenzo[85], a dignidade é o pseudônimo da felicidade. Quando afirmamos que este é o fim do Estado, estamos dizendo que a razão de ser do Estado é a felicidade das pessoas que a ele estão vinculados, isto é, a *eudaimonía.* A *eudaimonía* – felicidade, sucesso da própria vida ou, ainda, vida boa – é a dimensão da plenitude. É aquilo que todos desejam ainda que não saibam. Sendo um valor fundamental, sejam valores políticos ou morais, ingressam no mundo do Direito, assumindo, usualmente, a forma de princípios. Assim, a dignidade, é um princípio de *status* constitucional. Ensina Luís Roberto Barroso[86], como valor e como princípio, a dignidade da pessoa humana funciona tanto como justificação moral quanto como fundamento normativo para os direitos fundamentais. No centro do direito encontra-se o ser humano, assim o princípio da dignidade da pessoa humana está intrinsecamente ligado às necessidades humanas básicas, para a autora espanhola María José Añón Roig as necessidades básicas são os bens básicos que proporcionam e integram a sobrevivência e a autonomia da pessoa humana[87]. A vinculação entre necessidades básicas e direitos sociais mostram com claridade que não se trata de garantir qualquer recurso para que um ser humano seja autônomo, e sim bens básicos para garantir, como direitos, que as pessoas disponham dos elementos ou requisitos pelo nível básico de autonomia e bem-estar, assim proporcionando um parâmetro que dote os seres humanos de expectativas de uma vida digna[88]. Para os autores norte-americanos Len Doyal e Ian Gough é urgente estipular um catálogo geral sobre as necessidades básicas de caráter último, como condição mínima para evitar graves danos aos seres humanos, e que se considera o mínimo para uma participação decente na sociedade[89]. A proposta de Doyal e Gough de conteúdo das necessidades básicas, todas vinculadas com a existência de uma vida digna, é integrada pelos seguintes temas, todos direitos sociais consagrados na legislação ocidental dos países democráticos: água e comida (consumo nutritivo adequado); moradia (com serviços básicos como luz e saneamento básico); trabalho (entorno de trabalho seguro e com garantias nas relações trabalhistas); entorno físico

---

[84]DI LORENZO. Wambert Gomes. **Teoria do Estado de Solidariedade**: da dignidade da pessoa humana aos seus princípios corolários. Rio de Janeiro: Elsevier,2010. p. 53.
[85]DI LORENZO. Wambert Gomes. **Teoria do Estado de Solidariedade**.p. 56.
[86]BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo**. 2018.p. 152.
[87]AÑÓN ROIG, María José. El fundamento de los derechos sociales. Derechos sociales y necessidades básicas. In**:** AÑÓN ROIG, María José; GARCÍA AÑÓN, José (coord.). **Lecciones de Derechos Sociales**. Valencia: Tirant lo Blanche, 2004. p. 108-109.
[88]AÑÓN ROIG, María José. El fundamento de los derechos sociales. p. 109.
[89]DOYAL, Len; GOUGH, Ian. **Teoría de las necesidades humanas**. Traducción de J. Antonio Moyano. Barcelona: Icaria, 1994. p. 23.

ecologicamente seguro (não contaminação do ar, da água, do solo e sem radiações e barulhos); saúde (acesso de serviços de saúde, médicos, atenção sanitária em geral); necessidades da infância (segurança e não abandono infantil, desenvolvimento da criança); grupos de apoios significativos/assistência social adequada (relações sociais significativas, grupos de apoio, combate à marginalização e erradicação da pobreza e da miséria); segurança pública (proteção contra contingências específicas, criminalidade, taxas de homicídios); educação (acesso a capacitação educativa, formação em cidadania e direitos humanos, acesso a conhecimentos interculturais, educação para a tolerância e contra os discursos de ódio e o preconceito)[90] .

Conforme vimos anteriormente, pela primeira vez na história constitucional brasileira os direitos ligados ao trabalho, aparecem, formal e materialmente, no texto constitucional como direitos fundamentais e no mesmo patamar que os demais direitos tradicionalmente reconhecidos como fundamentais, na Constituição Federal de 1988.Os direitos fundamentais são prerrogativas inerentes à condição humana, reconhecidas e protegidas pelo ordenamento jurídico de uma sociedade. Fundamentais para a garantia da dignidade, liberdade e igualdade, esses direitos abrangem diversas esferas da vida, como a liberdade de expressão, o direito à vida, à integridade física, à privacidade e à participação política. As disposições acerca do Direito do Trabalho estão presentes especialmente nos artigos 7º a 11 e 227, são direitos fundamentais, sociais, específicos dos trabalhadores, ou seja, que têm pertinência direta aos trabalhadores. Esses direitos ganharam um patamar hierárquico no ordenamento jurídico constitucional vigente que jamais lhes foi reconhecido na história constitucional brasileira, não só formal, mas materialmente, chancelados como direitos fundamentais.

Salienta-se que o rol não é taxativo, ou seja, não se esgotam somente na Constituição Federal, pois alcançam direitos implícitos que decorrem do regime político, princípios constitucionais e os direitos previstos em tratados internacionais. Sendo eles aderidos pelo Brasil, incorporam-se ao ordenamento jurídico como direitos fundamentais e assim protegidos como cláusula pétrea. Os direitos trabalhistas que estão no patamar de direitos fundamentais não podem ser tratados como somente direitos trabalhistas. Estamos falando sobre limitação de jornada, sendo elevada ao patamar de direito fundamental. A carga axiológica de legitimidade material e formal exige uma revisão reducionista. Esse reducionismo trata tais direitos como meros direitos infraconstitucionais ou meros direitos constitucionais, mas esquece de que são fundamentais, segundo Vecchi[91] .

---

[90]DOYAL, Len; GOUGH, Ian. **Teoría de las necesidades humanas**. p. 153-155.
[91]VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Direito Material do Trabalho**. p.228.

A partir daí deve-se buscar a interpretação mais favorável e que os torne mais eficazes possíveis. Não se deve descuidar da vinculação permanente do legislador e da proibição do retrocesso social, mas, sim, buscar a proteção de tais direitos através das chamadas "cláusulas pétreas" e a restrição às limitações de tais direitos. Os direitos fundamentais, direitos civis e políticos, e direitos econômicos e sociais, deixam de ser direitos do cidadão para se tornaram direitos da humanidade, assim nos ensina Leite[92]. Na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, organizada pelo TST, ENAMAT e ANAMATRA, em seu enunciado 1 trouxe a seguinte redação:

> 1. DIREITOS FUNDAMENTAIS. INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO. Os direitos fundamentais devem ser interpretados e aplicados de maneira a preservar a integridade sistêmica da Constituição, a estabilizar as relações sociais e, acima de tudo, a oferecer a devida tutela ao titular do direito fundamental. No Direito do Trabalho, deve prevalecer o princípio da dignidade da pessoa humana.

Em última análise, os direitos fundamentais, delineados ao longo de uma trajetória histórica marcada por desafios e conquistas, revelam-se como a espinha dorsal da justiça social. Quando transpostos para a esfera dos direitos dos trabalhadores, esses princípios não apenas atuam como guardiões das relações laborais, mas também como catalisadores de uma sociedade que busca incessantemente a equidade e a valorização do ser humano. Dar trabalho, e em condições decentes, então, é a forma de proporcionar ao Homem direitos que decorrem desse atributo que lhe é próprio: a dignidade[93]. É por meio do trabalho digno, onde o conceito foi estudado no primeiro capítulo deste trabalho, que o Homem se afirma e se insere na sociedade. Além disso, possibilita o acesso ás condições de uma vida digna para os trabalhadores e sua família. Assim, o Direito do Trabalho consolida-se como o principal instrumento de concretização da dignidade da pessoa humana, ao possibilitar a inclusão efetiva dos trabalhadores na sociedade, o Estado tem que exercer sua função pautada no princípio da dignidade da pessoa humana, pois o ser humano é o centro convergente de direitos de todo o ordenamento jurídico. Eles não são meramente normas jurídicas; são compromissos sociais que refletem a evolução da consciência coletiva, solidificando a convicção de que cada trabalhador é detentor de uma dignidade inalienável.

De acordo com o que foi estudado acima e no primeiro capítulo, a concessão e a garantia de vivência digna aos trabalhadores é firmada na Constituição Federal, embasada nos direitos

---

[92]LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.p. 56.

[93]BRITO FILHO. José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente:** Análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno. São Paulo: LTr, 2004. p.45.

fundamentais dos trabalhadores, tendo como objetivo a dignidade da pessoa humana que é inerente a todo o ser humano. Para efetivar a dignidade da pessoa humana, é essencial valorizar o trabalho e aplicar as normas trabalhistas e garantir de forma plena os direitos fundamentais dos trabalhadores. O labor é fundamental para a afirmação individual e social do ser humano. O princípio da dignidade da pessoa humana, especialmente seu aspecto social, deve guiar a produção e aplicação das leis, garantindo que sejam interpretadas de acordo com a Constituição. É importante evitar interpretações conflitantes entre a Carta Magna e as leis infraconstitucionais, preservando a coerência do ordenamento jurídico.

3.2 – Os princípios constitucionais da solidariedade e igualdade

O princípio constitucional da solidariedade refere-se a um dos fundamentos do ordenamento jurídico brasileiro, estando previsto na Constituição Federal de 1988, é considerado objetivo fundamental da República, conforme o artigo 3º, inciso I, e está inserido no contexto dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, conforme o artigo1º, inciso IV, da Constituição. Enquanto princípio personalista que rege a ordem social, solidariedade não se confunde com compaixão, com piedade, comiseração com os males alheios. Solidariedade não é um mero sentimento. A solidariedade, representa a ideia de interdependência e cooperação entre os membros da sociedade, visando a promoção do bem comum e a busca por uma sociedade mais justa e igualitária. Podemos definir solidariedade como aquela ação concreta em favor do bem do outro. Sem ela sequer há vida social em sentido próprio e tampouco há política em sentido estrito, a solidariedade é uma manifestação de justiça[94]. Conforme Di Lorenzo, a solidariedade pressupõe desigualdade. Ela age no espaço da diferença, sendo a desigualdade o pressuposto necessário para a sua ação[95] A solidariedade se manifesta de maneira dual, caracterizando-se tanto como uma virtude moral quanto como um princípio social. Como virtude, ela representa um comportamento individual, uma postura adotada pela pessoa em relação ao seu semelhante, considerando-o tanto individualmente como parte de um grupo social mais amplo. Envolve o comprometimento com a promoção da felicidade do outro e o apoio às suas necessidades fundamentais.

---

[94]DI LORENZO. Wambert Gomes. **Teoria do Estado de Solidariedade.** 2010, p 131-132.

[95]A solidariedade e a igualdade não podem coexistir. Antes, a igualdade é o fim da solidariedade, e a desigualdade, o seu objeto. Como forma de amizade e manifestação da justiça, o fim da solidariedade é igualar os homens. Portanto, age exatamente no espaço da desigualdade e das diferenças próprias da condição humana enquanto pessoas humanas e do autêntico pluralismo. DI LORENZO. Wambert Gomes. **Teoria do Estado de Solidariedade**. p.131-132.

Enquanto princípio social, a solidariedade requer a participação coletiva em prol do bem comum, isto é, o esforço conjunto para assegurar que todos, individual e coletivamente, alcancem sua dignidade. O desenvolvimento pleno da pessoa, de todas as pessoas e de cada indivíduo em particular, emerge apenas por meio de um desenvolvimento solidário da humanidade. A solidariedade atua como o elemento coesivo na vida social, unindo pessoas e grupos na busca do bem comum, fundamentando-se em relações marcadas pelo reconhecimento e culminando na promoção da igualdade. É através da solidariedade, que a democracia se põe a serviço da sociedade e o Estado encontra sua missão social[96].

No campo do Direito do Trabalho, o princípio da solidariedade desempenha um papel significativo ao regulamentar as relações entre empregadores e empregados. Este princípio visa assegurar um ambiente de trabalho justo, equitativo e harmonioso, reconhecendo a interdependência entre as partes envolvidas. A solidariedade se manifesta no Direito do Trabalho em vários aspectos, como por exemplo, na responsabilidade solidária e subsidiária, onde empregadores podem ser considerados solidariamente responsáveis por obrigações decorrentes do contrato de trabalho. Isso significa que, em caso de inadimplência de um empregador, os demais empregadores envolvidos na situação podem ser responsabilizados conjuntamente pelos direitos do trabalhador. Há solidariedade nos direitos coletivos e negociação coletiva, na capacidade de os trabalhadores se organizarem em sindicatos e participar de negociações coletivas e assim fortalecer a solidariedade entre os membros da classe. Também há solidariedade na seguridade social e nos benefícios trabalhistas, pois os trabalhadores contribuem para esse sistema, e os benefícios são distribuídos solidariamente para proteger aqueles que enfrentam situações adversas, como doença, acidente ou aposentadoria. Ações solidárias trazem uma sensação de satisfação para aqueles que as realizam, e a possibilidade de sucesso devido à sua aplicação correta é igualmente recompensadora. É um fato conhecido que os seres humanos tendem a buscar o que lhes proporciona prazer; assim, é realista dizer que a prática da solidariedade jurídica tende a se expandir. O mesmo vale para o discurso de solidariedade; quanto mais é expresso e reafirmado, maior é a sua aceitação e propagação.

> É importante destacar que os objetivos da República Federativa do Brasil também encampam princípios fundamentais, como o princípio da solidariedade ou fraternidade (CF, art. 3º, I). A solidariedade entre os indivíduos, ou grupos sociais, é fundamental para a aplicação dos ideários humanistas. Não há justiça verdadeira onde as pessoas vivem em condições

[96]FARIAS, José Fernando de Castro. **A origem do direito de solidariedade**. Rio de Janeiro: Renovar, 1998. p. 193.

> extremamente desiguais. Se quisermos um mundo mais justo, podemos optar pela luta em prol dos direitos humanos, a fim de levar a todos a consciência de que o homem não é um ser isolado[97].

A Reforma Trabalhista de 2017, trouxe diversas mudanças nas normas que regem o direito do trabalho, analisando as mudanças trazidas à luz do princípio da solidariedade, há alguns aspectos que reforçam a cooperação e interdependência, como por exemplo a negociação coletiva, como já vimos anteriormente. Mas a preocupação vem em relação a fragilização dos direitos dos trabalhadores e mecanismos de proteção social, através da flexibilização implementada pela Reforma, o que afeta de forma direta o princípio da solidariedade. A Reforma Trabalhista afeta o princípio da solidariedade, em nome do mercado, pois com a entrada em vigor de Lei nº 13.467/2017, a seara trabalhista ficou indiferente e a indiferença é a pior das atitudes e totalmente oposta a ideia de solidariedade. Ainda, importante salientar que o *modus operandi* de diversas empresas em impor institucionalmente jornadas de trabalho extenuantes (o que foi flexibilizado com a Reforma por conta da negociação e acordo coletivo), tolhendo o descanso, alimentação, lazer e convivência familiar de seus empregados, é um comportamento impregnado pela indiferença. A indiferença é a pior das atitudes, é um obstáculo à compreensão, uma verdadeira calcificação ao sofrimento do outro. A solidariedade, como contraparte, surge como um mecanismo crucial para o (re)engajamento social de indivíduos autônomos e distantes, confrontando vigorosamente tudo aquilo que alimenta a indiferença. Ao refletirmos sobre o fato de que a indiferença, em última instância, contraria as diretrizes evolutivas do ser humano, a solidariedade, como seu antônimo, representa uma genuína consagração aos elementos fundamentais que compõem a essência humana.

Ao longo da breve explicação do princípio da solidariedade, várias vezes a igualdade é trazida à tona, pois um princípio completa o outro, tecendo assim um arcabouço jurídico que busca equilibrar as relações sociais. A solidariedade, como princípio fundamental, estabelece a interconexão e a interdependência entre os indivíduos em uma sociedade. Ela pressupõe a colaboração mútua e a responsabilidade compartilhada, visando a construção de um ambiente mais justo e coeso. Nesse contexto, a igualdade surge como um componente essencial do princípio da solidariedade. A busca pela igualdade de direitos e oportunidades é intrínseca à promoção da solidariedade, uma vez que a desigualdade pode comprometer a coesão social. Ao garantir que todos os membros da sociedade tenham acesso equitativo aos benefícios e deveres, fortalecemos os laços de solidariedade e contribuímos para a construção de uma comunidade

[97]LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 2019. p. 130.

mais justa. É importante destacar que a igualdade no contexto da solidariedade não implica uniformidade, mas sim a garantia de que as diferenças individuais sejam respeitadas e que medidas sejam tomadas para mitigar desigualdades injustas. A solidariedade, ao abraçar a diversidade, reconhece a importância de promover inclusão e justiça social. Assim, o entrelaçamento entre o princípio da solidariedade e a busca pela igualdade forma a base para um sistema jurídico e social que visa assegurar a coexistência harmoniosa dos membros da sociedade, promovendo um ambiente em que cada indivíduo tenha sua dignidade preservada e seus direitos protegidos.

O princípio da igualdade é o princípio do qual derivam todos os outros princípios e valores, constitui um dos pilares fundamentais do ordenamento jurídico brasileiro. Este princípio encontra-se delineado no artigo 5º, caput, da Magna Carta, que preceitua que "todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza". Este dispositivo reflete a busca por um tratamento equitativo e justo para todos os cidadãos, erigindo-se como alicerce da democracia e do Estado de Direito. De acordo com Ferrajoli[98], é evidente que o princípio da igualdade é estipulado, já porque somos diferentes, seja porque somos desiguais: para tutelar e proteger as diferenças e para promover ou reduzir desigualdades. Ainda, conforme o autor[99], o princípio da igualdade consiste em primeiro lugar no mesmo valor associado a todas as diferenças que tornam cada pessoa um indivíduo diferente de todos os outros e de cada indivíduo uma pessoa igual a todos os outros. Não somos iguais em direitos patrimoniais, que são direitos singulares, respeitantes a cada um com exclusão de outros, os direitos em que somos iguais são, em vez disso, direitos fundamentais, que são direitos normativamente conferidos a todos e, portanto, indisponíveis ao mercado, já que ninguém pode privar ou ser privado deles. Em suma, enquanto os direitos de propriedade são a base legal da desigualdade, os direitos fundamentais são a base legal da igualdade[100].

Ao transportar esse princípio para o âmbito do Direito do Trabalho, observa-se sua aplicação direta nas relações laborais. Nesse contexto, a igualdade se manifesta tanto no tratamento isonômico entre os trabalhadores, independentemente de suas características pessoais, quanto na proibição de discriminações injustificadas no ambiente de trabalho. No que concerne ao tratamento isonômico, a legislação trabalhista busca assegurar que todos os trabalhadores sejam tratados de maneira equitativa em relação a condições de trabalho, salários

---

[98]FERRAJOLI, Luigi. **Manifesto pela igualdade e por uma constituição da Terra**. Trad. Sérgio Cademartori. Canoas: Unilasalle, 2021. p. 10.
[99]FERRAJOLI, Luigi. **Manifesto pela igualdade e por uma constituição da Terra**. p. 10.
[100]FERRAJOLI, Luigi. **Manifesto pela igualdade e por uma constituição da Terra**. p. 11.

e demais aspectos laborais. Dessa forma, discriminações injustificadas com base em gênero, raça, religião, orientação sexual ou qualquer outra característica pessoal são vedadas, reforçando a igualdade como um valor inalienável. Ademais, o princípio da igualdade na seara trabalhista também se reflete na busca pela eliminação de disparidades salariais injustificadas entre trabalhadores que desempenham funções equivalentes. A equiparação salarial, prevista na legislação, visa coibir práticas discriminatórias e assegurar que a remuneração seja proporcional à natureza e complexidade das atividades desempenhadas.

Assim, o princípio da igualdade na Constituição Federal de 1988 desempenha um papel preponderante no Direito do Trabalho, permeando as relações laborais com a finalidade de promover uma sociedade mais justa e igualitária. A sua aplicação efetiva contribui para a construção de um ambiente laboral que respeite a dignidade do trabalhador, consolidando, desse modo, os fundamentos democráticos e humanitários do ordenamento jurídico brasileiro. A Carta de 1988 assegura a igualdade material, estabelecendo uma série de obrigações que visam mitigar as distinções sociais, econômicas e culturais existentes entre os sujeitos, e que surgem a partir da dinâmica social. A Constituição reforça o compromisso com políticas de inclusão social, visando assegurar uma igualdade abrangente e proporcionar oportunidades equitativas a todos os segmentos da sociedade. Os direitos trabalhistas, enquanto parte dos direitos sociais fundamentais, foram meticulosamente elencados, incluindo disposições que garantem a isonomia nas relações de trabalho. A igualdade figura como um princípio fundamental que percorre todo o corpo do Texto Constitucional, desde a definição dos direitos fundamentais. Ela se estabelece como um direito exercitável em diversas esferas da cidadania, abrangendo não apenas relações familiares, acesso à saúde, educação e direitos políticos, mas também, e crucialmente, a relação de trabalho, que não pode ser desconsiderada nesse tratamento igualitário. Na Carta Magna de 1988, o trabalho foi elevado à condição de um dos pilares fundamentais da República, sendo reconhecido como valor social ao lado da dignidade da pessoa humana e da livre iniciativa (art. 1º, incisos III e IV). O legislador constituinte dedicou cuidados especiais ao tratamento do trabalho, enfatizando sua importância e abordando-o sob a ótica da igualdade:

> [...] nesse sentido, isto é, com relação ao princípio da igualdade, diferenças e desigualdades não são apenas conceitos diferentes, mas também opostos. Sua oposição está bem expressa nos dois parágrafos do artigo 3 do nossa Constituição1 . As diferenças estão na diversidade de nossas identidades individuais: dizem respeito, como diz o primeiro parágrafo deste artigo, a "Distinções de sexo, idioma, religião, opiniões políticas, condições pessoais e sociais" em que se baseia a identidade de cada pessoa. As desigualdades consistem na diversidade de nossas condições econômicas e materiais: dizem respeito, como diz o segundo parágrafo, aos "obstáculos da ordem

> econômica e social que, de fato, limita a liberdade e a igualdade de cidadãos, impedem o pleno desenvolvimento da pessoa humana". É, portanto, evidente que o princípio da igualdade é estipulado, já seja porque somos diferentes, seja porque somos desiguais: para tutelar e proteger as diferenças e para remover ou reduzir desigualdades[101].

As mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, que foram várias, também modificaram e feriram o princípio da igualdade nas relações de trabalho, como por exemplo, a redação trazida pela Reforma do § 3º do art. 461 da CLT, que modificou a equiparação salarial e permite o empregador tratar desigualmente empregados iguais, o que também vai de encontro com o art. 5º, *caput* e art. 7º, XXX da CF. Na democracia, os campos sociais do Direito tornaram-se o principal meio de afirmar a nova concepção constitucional do princípio da igualdade material. Este princípio sugere um tratamento jurídico diferenciado para os indivíduos, baseado em suas desigualdades, com o objetivo de promover uma maior igualdade entre eles. Entre todos os segmentos do Direito Social, o Direito do Trabalho é o que mais se desenvolveu com base no princípio da igualdade material. No entanto, a nova lei ignora esse princípio constitucional. A desconsideração extrema desse princípio ocorre tanto pela tentativa de desregulamentação do Direito do Trabalho pela nova lei, quanto pela flexibilização das normas obrigatórias desse campo jurídico, pelo aumento do poder unilateral do empregador nessa relação socioeconômica e jurídica, e pelas severas limitações que impõe ao acesso à justiça para o trabalhador.

Diante do exposto, podemos concluir que o princípio constitucional da solidariedade e o princípio da igualdade desempenham papéis fundamentais no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente no âmbito do Direito do Trabalho. A solidariedade, entendida como ação concreta em favor do bem do outro, é essencial para a coesão social e o desenvolvimento pleno da pessoa, atuando tanto como virtude moral individual quanto como princípio social que requer participação coletiva em prol do bem comum. No contexto do Direito do Trabalho, a solidariedade se manifesta em diversos aspectos, como na responsabilidade solidária e subsidiária entre empregadores, nos direitos coletivos e na seguridade social. Contudo, a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe mudanças que, embora reforcem a cooperação e interdependência em alguns aspectos, também fragilizam os direitos dos trabalhadores, afetando diretamente o princípio da solidariedade. Por sua vez, o princípio da igualdade, consagrado no artigo 5º da Constituição Federal, é essencial para as relações laborais, buscando garantir tratamento isonômico entre os trabalhadores e eliminando discriminações injustificadas. A igualdade, como valor inalienável, reflete-se na equiparação salarial e na busca

[101]FERRAJOLI, Luigi. **Manifesto pela igualdade e por uma constituição da Terra**. p. 10.

pela eliminação de disparidades injustificadas. No entanto, as mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista também impactaram o princípio da igualdade, permitindo tratamento desigual entre empregados iguais em certas situações, o que contraria a busca por um ambiente de trabalho justo e igualitário. Assim, a interconexão entre os princípios da solidariedade e igualdade forma a base para um sistema jurídico e social que visa assegurar a coexistência harmoniosa na sociedade e no ambiente laboral, promovendo um equilíbrio entre as relações sociais e a busca pela justiça e dignidade para todos os cidadãos. O desafio reside em conciliar as necessidades do mercado com a preservação dos direitos fundamentais e a promoção de uma sociedade mais justa e igualitária.

3.3 – O princípio constitucional do não retrocesso social

O princípio do não retrocesso social é uma expressão que se refere a um importante aspecto dos direitos sociais presentes em diversas ordens constitucionais ao redor do mundo. Embora não seja um termo universalmente adotado, muitos países reconhecem a necessidade de proteger e preservar conquistas sociais e direitos fundamentais já alcançados. É um importante mecanismo de proteção e garantia aos direitos fundamentais:

> [...] el sistema de las normas sobre la produción de normas – habitualmente establecido, en nuestros ordenamientos, con rango constitucional – no se compone sólo de normas formales sobre la competencia o sobre los procedimentos de formación de las leyes. Incluye también normas sustanciales, como el principio de igualdad y los derechos fundamentales, que de modo diverso limitan y vinculan ao poder legislativo excluyendo o imponiéndole determinados contenidos. Así, una norma – por ejemplo, una ley que viola el principio constitucional de igualdad – por más que tenga existencia formal o vigência, puede muy bien ser inválida y como tal susceptible de anulación por contraste con uma norma sustancial sobre su produción. [...] Todos os derechos fundamentales – no sólo los derechos sociales y las obrigaciones positivas que imponen al Estado, sino también los derechos de liberdad y los correspondientes deberes negativos que limitan sus intervenciones – equivalen a vínculos de sustância y no de forma, que condicionan la validez sustancial de las normas producidas y expresan, al mismo tempo, lo fines a que está orientado esse moderno artifício que es el Estado constitucional de derecho[102].

Essa ideia está intimamente ligada aos direitos econômicos, sociais e culturais, que compõem uma parte significativa dos direitos humanos. O princípio do não retrocesso social é uma resposta à preocupação de que avanços conquistados em termos de direitos sociais não sejam revertidos, prejudicando a qualidade de vida e o bem-estar da população. Ele reconhece

[102]FERRAJOLI, Luigi. **Derechos y garantias:** la ley del más débil. 1. ed. Madrid: Trotta, 1999. p. 20-22.

que os direitos sociais não devem ser encarados como meras concessões estatais, mas como conquistas que contribuem para a dignidade humana. Esse princípio está diretamente relacionado à ideia de progresso social. Os direitos sociais muitas vezes são alcançados por meio de lutas, movimentos sociais e avanços legislativos. Portanto, a retrocessão desses direitos pode representar um retrocesso no processo de evolução social. Segundo Peces-Barba, la interpretácion de todas las normas dentro de nuestro Ordenamiento deberá hacerse em conformidade com los derechos fundamentales, es decir em el sentido más favorable para su efectividad. Así, estos se convierten el limite y guia de la interpretación[103]. Os autores Cristian Courtis e Ferrajoli falam sobre o princípio do não retrocesso social, Courtis em matéria de direitos sociais e Ferrajoli fala em não retrocesso social de direitos fundamentais porque fazem parte da "*esfera del indecidible"*, ou seja, cláusulas pétreas. Em muitos casos, o princípio do não retrocesso social está implicitamente ou explicitamente incluído em tratados internacionais de direitos humanos. Além disso, muitas constituições nacionais incorporam essa ideia como um princípio fundamental. Isso implica que o Estado não deve adotar medidas que diminuam ou eliminem direitos sociais já reconhecidos. Pode-se falar em dois tipos de proibição de retrocessos ou não regressividade: a de "resultados" ou a "normativa", segundo Courtis[104]:

> Por un lado, es posible aplicar la noción de regresividad a los resultados de una política pública (regresividad de resultados). En este sentido, la política pública desarrollada por el Estado es regresiva cuando sus resultados hayan empeorado en relación con los de un punto de partida temporalmente anterior elegido como parâmetro. Esta aplicación de la noción de regresividad requiere, por ende, indicadores o referencias empíricas. [...] Por otro lado, la noción de regresividad puede aplicarse a normas jurídicas: es decir, se refiere a la extensión de los derechos concedidos por una norma (reqresividad normativa). En este sentido -no empírico sino normativo-, para determinar que una norma es regresiva, es necesario compararla com la norma que ésta ha modificado o sustituido, y evaluar si la norma posterior suprime, limita o restringe derechos o beneficios concedidos por la anterior.

O desafio reside muitas vezes na necessidade de equilibrar a preservação dos direitos sociais com as mudanças sociais e econômicas. Em alguns casos, governos podem argumentar que certas medidas são necessárias para atender a novas demandas ou desafios, como crises econômicas, caso da Reforma Trabalhista de 2017. No entanto, é fundamental avaliar se essas justificativas são proporcionais e se alternativas menos prejudiciais foram consideradas. O Direito do Trabalho tem um compromisso histórico e social. O compromisso primeiro é jamais

---

[103]PECES-BARBA MARTÍNEZ, Gregorio. **Curso de derechos fundamentales**: teoría general. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 1999.p. 511.

[104]COURTIS, Christian. La prohibición de regressidad em matéria de derechos sociales**:**apuentes introductorios. In:**Ni um passo atrás**: la prohibición de regressidad em matéria de derechos sociales. Compilado por Christina Courtis. 1.ed. Buenos Aires: Del Puerto, 2006. p. 3-4.

retroceder diante de conquistas civilizatórias erigidas em direitos, à base de suor e sangue em movimentos sociais reivindicatórios. Eis a importância do princípio do não retrocesso social, inscrito inclusive, na Constituição Federal, que deve ser nosso guia.

O princípio da proibição do retrocesso social (ou da não regressividade) deve atuar como baliza hermenêutica necessária para sua proteção frente as interpretações ou atuações erosivas, o princípio da proibição do retrocesso social no ordenamento jurídico brasileiro, é como um princípio implícito ao próprio texto constitucional, sendo dessa forma um princípio constitucional fundamental implícito, conforme o parágrafo segundo do artigo quinto da Constituição Federal de 1988. É importante destacar que o Brasil é parte de diversos pactos e tratados internacionais que positivam o princípio da proibição do retrocesso social. A título de exemplos notáveis, mencionam-se o Pacto de Direitos Econômicos e Culturais e o Pacto de São José da Costa Rica. No Pacto de Direitos Econômicos e Culturais (PIDESC), o princípio da proibição do retrocesso social, está previsto no artigo 2.1:

> Artigo 2º §1. Cada Estado Membro no presente Pacto compromete-se a adotar medidas, tanto por esforço próprio como pela assistência e cooperação internacionais, principalmente nos planos econômico e técnico, até o máximo de seus recursos disponíveis, que visem a assegurar, progressivamente, por todos os meios apropriados, o pleno exercício dos direitos reconhecidos no presente Pacto, incluindo, em particular, a adoção de medidas legislativas.

Christian Courtis e Víctor Abramovich[105] abordam a ideia de "não regressividade" a partir do PIDESC (Pacto de Direitos Econômicos Sociais e Culturais.

> La obligación de no regresividad constituye justamente uno de los parámetros de juicio de las medidas adoptadas por el Estado en materia de derechos económicos, sociales y culturales que resulta directamente aplicable por el Poder Judicial. Desde el punto de vista conceptual, la obligación de no regresividad constituye una limitación que la Constitución y los tratados de derechos humanos pertinentes imponen sobre los Poderes Legislativo y Ejecutivo a las posibilidades de reglamentación de los derechos económicos, sociales y culturales. La obligación veda al legislador y al titular del poder reglamentario toda reglamentación que derogue o reduzca el nivel de los derechos económicos, sociales y culturales de los que goza la población. Desde el punto de vista del ciudadano, la obligación constituye una garantía de mantenimiento de los derechos económicos, sociales y culturales de los que goza desde la adopción del PIDESC, y de su nivel de goce, a partir de dicha adopción y de toda mejora que hayan experimentado desde entonces. Se trata de una garantía sustancial, es decir, de una garantía que tiende a proteger el contenido de los derechos vigentes al momento de la adopción de la obligación internacional, y el nivel de goce alcanzado cada vez que el Estado, en cumplimiento de su obligación de progresividad, haya producido una mejora.

[105]ABRAMOVICH, Víctor; COURTIS, Christian. **Hacia la exigibilidade de los derechos económicos, sociales y culturales**. Estándares internacionales y critérios de aplicación ante los tribunales locales, p. 40-41. Disponível em: <http://www.oda-alc.org/documentos/1366995147.pdf>. Acesso em 13 março.2024.

Já no Pacto de São José da Costa Rica, a proibição do retrocesso social trata do desenvolvimento progressivo, previsto no artigo 26:

> Artigo 26 - Desenvolvimento progressivo
> Os Estados-partes comprometem-se a adotar as providências, tanto no âmbito interno, como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados.

Conforme se extraí dos textos internacionais citados acima e ratificados pelo Brasil, fazendo parte assim do ordenamento jurídico brasileiro, está prevista a obrigação de "progressividade", o que acarreta a proibição de retrocesso social. Dessa forma, importante o conceito de progressividade previsto no PIDESC trazido por Courtis[106]:

> De esta obligación estatal de implementación progressiva de los derechos económicos, sociales y culturales, pueden extraerse algunas obligaciones concretas. La obligación mínima assumida por el Estado al respecto es la obligación de no regressividad, es decir, la prohibición de adoptar políticas y medidas, y por ende, de sancionar normas jurídicas, que empeoren la situación de los derechos económicos, sociales y culturales de los que gozaba la población al momento de adoptado el tratado internacional respectivo, o bien en cada mejora "progressiva". Dado que el Estado se obliga a mejorar la situación de estos derechos, simultaneamente assume la proibición de reducir los niveles de proteción de los derechos vigentes, o, en su caso, de derrogar los derechos ya existentes. La obligación assumida por el Estado es ampliatoria, de modo que la derogación o reducción de los derechos vigentes contradisse claramente el compromisso internacional asumido.

Nesse contexto, destaca-se que o princípio da proibição do retrocesso social está firmemente enraizado no ordenamento jurídico brasileiro, tanto sob a perspectiva do direito constitucional interno quanto em virtude dos tratados internacionais ratificados pelo País. Esse princípio serve como uma base sólida para a hermenêutica jurídica, guiando a atuação dos poderes competentes na esfera normativa e interpretativa no que diz respeito aos direitos fundamentais e sua efetiva realização. O Supremo Tribunal Federal, além de reconhecer a positivação do princípio no ordenamento jurídico, estende a aplicação da proibição do retrocesso social para além do campo dos direitos fundamentais sociais, englobando a totalidade

[106]COURTIS, Christian. La prohibición de regressidad em matéria de derechos sociales:apuentes introductorios. p. 9-10.

dos direitos fundamentais[107]. Como afirma Lênio Streck[108], é imperativo compreender que a Constituição não se limita apenas a apontar para o futuro, mas desempenha uma função crucial ao resguardar os direitos já adquiridos. Nesse contexto, por meio da aplicação da principiologia constitucional, manifesta de maneira explícita ou implícita, torna-se viável confrontar as modificações realizadas por maiorias políticas temporárias. Essas, ao legislarem em desacordo com a programaticidade constitucional, buscam, muitas vezes, enfraquecer ou eliminar conquistas sociais previamente alcançadas. É nesse ponto específico que o princípio da proibição de retrocesso social revela sua extrema relevância. A proibição do retrocesso social costuma ser vinculada ao dever de realização progressiva dos direitos sociais tal como previsto no art. 2.º do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, ratificado pelo Brasil[109].

O conjunto de prestações básicas, especialmente aquelas que densificam o princípio da dignidade da pessoa humana e correspondem ao mínimo existencial, não poderá ser suprimido nem reduzido, mesmo que resguardados os direitos adquiridos, já que a violação de medidas de concretização do núcleo essencial da dignidade da pessoa humana é injustificável sob o ponto de vista da ordem jurídica e social. Conforme Vecchi [110], em momentos de crise, seja socioeconômica, política, institucional, esse princípio jurídico fundamental tem ainda maior relevância, a fim de evitar corrosão de patamares civilizatórios mínimos, que tornam possível uma sociedade minimamente democrática, diante de possíveis normas regressivas que possam ser aprovadas por maiorias parlamentares eventuais. A positivação do princípio da proibição do retrocesso social no ordenamento jurídico brasileiro não significa, de forma alguma, a impossibilidade absoluta de alterações legislativas e adaptações normativas no âmbito dos direitos fundamentais e de suas concretizações infraconstitucionais, o que acabaria por provocar o engessamento do direito e uma restrição excessivo á atuação do Poder

---

[107]Exemplo disso: direito à educação – ARE nº 639.337; direitos à saúde e assistência social – ARE nº 646.721; direito à saúde e segurança dos trabalhadores – ADI nº 4.066, direito à saúde – ARE nº 727.864. As decisões acima citadas podem ser conferidas no site:<www.stf.jus.br>.

[108]STRECK, Lenio Luiz. **Hermenêutica jurídica e(m) crise**: uma exploração hermenêutica da construção do Direito. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1999. p. 257.

[109]Além disso, a proibição de retrocesso social guarda relação com o princípio da segurança jurídica (consagrado, entre outros, no Preâmbulo da Constituição Federal e no caput dos arts. 5.º e 6.º) e, assim, com os princípios do Estado Democrático e Social de Direito e da proteção da confiança, na medida em que tutela a proteção da confiança do indivíduo e da sociedade na ordem jurídica, e de modo especial na ordem constitucional, enquanto resguardo de certa estabilidade e continuidade do direito, notadamente quanto à preservação do núcleo essencial dos direitos sociais.

[110]VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores na encruzilhada contemporânea**.p.228.

Legislativo, é uma espécie de controle reforçado das possibilidades de alteração da legislação quando possam implicar retrocessos sociais.

Diante do exposto, torna-se evidente que o princípio da proibição do retrocesso social é uma salvaguarda essencial para a proteção e promoção dos direitos fundamentais. No entanto, é crucial destacar que sua aplicação demanda uma abordagem equilibrada, considerando a necessidade de adaptação às transformações sociais e econômicas, sem comprometer os avanços já alcançados. A interpretação jurídica do princípio da proibição do retrocesso social deve levar em conta a dinâmica da sociedade e as demandas contemporâneas, sem desconsiderar os compromissos assumidos internacionalmente. O equilíbrio entre a preservação dos direitos sociais conquistados e a capacidade de resposta a novos desafios é um desafio constante para os operadores do direito e os legisladores. O reconhecimento desse princípio no ordenamento jurídico brasileiro, seja por meio da Constituição Federal ou de tratados internacionais, fortalece a base normativa para a defesa dos direitos fundamentais. Contudo, sua aplicação efetiva requer uma constante vigilância por parte da sociedade civil, instituições jurídicas e órgãos competentes.

No contexto de crises, sejam elas socioeconômicas, políticas ou institucionais, a importância do princípio da proibição do retrocesso social se destaca ainda mais. Em tais momentos, a sociedade deve permanecer atenta para evitar retrocessos que comprometam os alicerces civilizatórios mínimos, indispensáveis para a manutenção de uma sociedade verdadeiramente democrática. Em suma, o princípio da proibição do retrocesso social representa uma ferramenta jurídica crucial na busca pela consolidação e ampliação dos direitos fundamentais. Sua aplicação efetiva exige uma abordagem sensível às transformações sociais, garantindo a preservação das conquistas sociais e, ao mesmo tempo, permitindo a evolução necessária para enfrentar os desafios contemporâneos.

3.4 – A limitação da jornada de trabalho e os intervalos laborais

A jornada de trabalho é um assunto permanente nas relações trabalhistas e nas reivindicações dos trabalhadores, pois há uma colisão entre capital e trabalho que está embasada em uma medida de tempo. De um lado, empregadores que visam à produção máxima, de outro, os empregados almejando melhores condições de vida e um melhor equilíbrio entre trabalho e descanso. Assim sendo, um de seus objetivos é balancear a vida do trabalhador e do empregador para que ambos consigam conciliar o labor com a socialização, e também garantir que o

empregador não estabeleça uma carga horária excessiva ao empregado. A jornada de trabalho consiste no tempo em que o empregado fica à disposição do empregador em virtude de seu contrato. Ela mede a principal obrigação do empregado no contrato de trabalho, ou seja, o tempo de prestação de serviço ou a disponibilidade perante o empregador. As regras da jornada de trabalho estão previstas na Constituição Federal e na CLT. Na Constituição Federal, artigo 7º, inciso XIII, consta a "duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quatro horas semanais facultadas à compensação de horários e à redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho". Na Consolidação das Leis do Trabalho o tema é tratado na Seção II, artigos 58 a 65.

A expressão "jornada", segundo César Reinaldo Offa Basile, deriva do italiano *giorno*, que significa dia, ou seja, representa a duração diária do trabalho[111] . Assim, conforme Luciano Martinez[112], consiste no tempo em que o empregado permanece à disposição de seu empregador durante um dia. Ainda, segundo o autor, é uma redundância falar em jornada diária porque toda jornada é obviamente diária; o que constitui, por um lado uma incoerência falar em jornada semanal ou mensal, porque a jornada somente diz respeito ao dia, e nunca, à semana ou ao mês. A duração do trabalho vem regulamentada tanto na Constituição Federal, quanto na CLT, para que os trabalhadores usufruam uma justa e equilibrada jornada de trabalho. Nota-se assim, que jornada de trabalho possui uma limitação, a qual serve para combater e evitar a fadiga, bem como, proporcionar aos trabalhadores um tempo para o lazer, socialização e vivências em família e com a comunidade.

A limitação da jornada de trabalho é direito humano universal e está prevista no art. 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, da ONU, com a seguinte redação: "Todo o homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas[113]". Por sua vez, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, já ratificado pelo Brasil, prescreve em seu artigo 7, letra "d"[114]:

> Artigo 7
> Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

---

[111]BASSILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho:** remuneração, duração do trabalho e direito coletivo. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. (Coleção sinopses jurídicas; v. 28). p.67.
[112]MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 402.
[113]UNICEF. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em 09 março2024.
[114]Material de aula do Prof. Dr. Ipojucan Demétrius Vecchi, ainda no prelo.

> [...]
> d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados.

A limitação da jornada de trabalho está inserida nos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores (art. 7º, XIII, CF), tendo como finalidade evitar que sejam fixadas cargas horárias exaustivas de trabalho e coibir o abuso dos empregadores, protegendo os empregados por conta de sua vulnerabilidade. Ainda, é um meio de combater ou evitar a fadiga e proporcionar aos trabalhadores um tempo de lazer e convivência familiar. Essa limitação, além de ser um fundamento de ordem fisiológica, também encontra seu embasamento na questão econômica, ou seja, permite maior produtividade e um trabalho aprimorado feito pelo trabalhador, assim o empregado descansado tem condições de produzir mais e com atenção, o que resulta em um trabalho bem-acabado e com qualidade.

A limitação da jornada de trabalho impede que o trabalho intenso realizado pelo trabalhador cause doenças ocupacionais de ordem física e psíquica como a síndrome do esgotamento profissional, chamada de *burnot*. Essa síndrome é uma das consequências do ritmo atual, com excesso de jornada e condições de trabalho desgastantes, conforme Henrique Correia[115] A referida limitação, além de beneficiar o empregado que terá uma jornada digna, com horários definidos de trabalho e descanso, também beneficia o empregador que terá como resultado um trabalho bem-feito, e o risco de acidentes no ambiente do trabalho diminuído. A divisão equilibrada da duração do trabalho e dos períodos de descanso possui três justificativas básicas, segundo Martinez[116]. Além disso, de acordo com o ensinamento de Vecchi, a limitação do tempo de trabalho é ligada ao princípio da dignidade da pessoa humana, visto que o tempo livre é indispensável para o desenvolvimento humano integral:

> Junto a essas implicações diretas com a saúde e higidez física e mental dos trabalhadores, a limitação do tempo de trabalho também tem reflexo sobre o uso do tempo livre por parte dos mesmos. Isso deve ser visto em sintonia com o direito fundamental ao livre desenvolvimento da personalidade, o qual decorre do princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF de 1988). O tempo livre é indispensável para a possibilidade de um desenvolvimento humano integral [117].

---

[115]CORREIA, Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. Salvador: Juspodivm, 2021.p.677.
[116] a) a de natureza biológica, porque o descanso permite a recomposição física e mental do trabalhador, evitando, assim, o aparecimento de doenças ocupacionais; b) a de fundo social, porque promove convivência familiar, lazer, distração e entretenimento; c) a de caráter econômico, porque permite uma justa divisão do trabalho, propiciando a contratação de um número de trabalhadores em dimensão compatível com o tempo que o empregador pretende funcionar. MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. p. 418.
[117]VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Direito Material do Trabalho**.p.148.

Só com a limitação da jornada de trabalho se é capaz de proporcionar o lazer consagrado constitucionalmente (art. 6º da CF) e o livre desenvolvimento da personalidade, como visto acima. Assim, através desta limitação o indivíduo pode gozar de uma vida social saudável de ordem familiar, sentimental, religiosa, educacional, ou qualquer outra atividade que queira dedicar seu tempo livre. A limitação da jornada de trabalho foi bastante tratada na CLT que regulamentou tal questão para todos os trabalhadores urbanos, ficando de fora os trabalhadores rurais que só tiveram uma regulamentação trabalhista com a Lei nº 4.124/63.

A limitação da jornada de trabalho em 8 horas diárias e 48h semanais está prevista na Constituição de 1934 e assim se repete na de 1937, 1946, 1967 e na Emenda Constitucional nº 1º de 1969. Salienta-se que em todas as referidas constituições os direitos ligados aos trabalhadores não foram tratados como direitos fundamentais, o que só se altera na Constituição Federal de 1988, conforme Vecchi[118]. O direito dos trabalhadores a uma limitação de jornada de trabalho, tanto a nível mundial quanto no Brasil, passou por diversas lutas e reivindicações, como vimos. Por fim, somente em 1988, com o advento da Constituição Federal, a limitação da jornada de trabalho foi considerada um direito fundamental dos trabalhadores, previsto em seu artigo 7º, inciso XIII.

A limitação da jornada como visto acima é consagrada na Constituição Federal de 1988, sendo assim, um direito fundamental dos trabalhadores e devendo ser interpretada como tal. A importância da limitação da jornada de trabalho e dos intervalos laborais vai muito além de ser simplesmente um direito do trabalhador a um período de descanso. A medicina e a fisiologia do trabalho nos mostram que além de ser um descanso para o trabalhador, é também uma maneira de se evitar a fadiga, acidentes e de fazer com que o trabalhador se mantenha produtivo e em segurança. Se, por um lado, o legislador se preocupou em limitar a jornada de trabalho, por outro, cuidou de estabelecer intervalos e pausas, seja durante a jornada, seja entre duas jornadas consecutivas, a fim de garantir a higidez física e mental do trabalhador. A limitação de jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais, assim como os períodos de intervalo, sejam eles intrajornada ou interjornada, são importantes garantias de que o trabalhador não ficará à disposição do empregador por tempo indeterminado, haja vista a necessidade do convívio social e familiar, descanso, lazer, entre outros fatores.

O intervalo intrajornada é o período destinado ao descanso e refeição. Em regra, não são computados na jornada de trabalho, isto é, não são remunerados pelo empregador. O

---

[118]VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Limitação da jornada de trabalho e saúde e segurança**: Impropriedades da "Reforma Trabalhista". Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo. v.83, nº4, p. 207-237, out./dez. 2017. p. 224.

disposto no artigo 71 e seus parágrafos são aplicáveis para a grande maioria dos trabalhadores, mas existem outros dispositivos que tratam de intervalos intrajornada, aplicáveis em situações especiais ou para certas categorias de trabalhadores. A jornada de trabalho de até 6 horas terá intervalo de no mínimo 15 minutos. Já para as jornadas superiores a 6 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação de no mínimo 1 hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder 2 horas, podendo ser reduzido para 30 minutos por meio de convenção ou acordo coletivo, mudança ocasionada pela Reforma Trabalhista. O homem é uma máquina e essa máquina vai se movimentando, o que exige mais ventilação pulmonar em razão do metabolismo acelerado, assim, por conta das calorias consumidas na execução de sua atividade, mais o gasto energético para manter o organismo em equilíbrio homeostático, sobrevêm o cansaço e a necessidade de descanso para recomposição, conforme nos elucida Oliveira[119]. Quando os intervalos e também a limitação da jornada não são usufruídos da forma correta, a fadiga do trabalhador vai se intensificando, o próprio organismo vai sinalizar para que o trabalho seja interrompido para que se preserve a vida. Quando o trabalho é continuado nesse estado de canseira do empregado, iniciam-se a demência e as cãibras o que obriga que o trabalho seja interrompido. Conforme a fadiga vai aumentando, o ritmo de trabalho é reduzido, a atenção, a rapidez de raciocínio, o que torna o homem menos produtivo e mais propenso a erros e acidentes.

Quando o tempo de fadiga é prolongado leva à instalação da fadiga crônica, que não cede nem mesmo com repouso diário e essa circunstância compromete o sistema imunológico, tornando os trabalhadores vulneráveis a doenças, além de crescer neles um sentimento de insatisfação com o serviço. Vale reforçar que a fadiga não ocorre somente nos trabalhos que exigem força física. Os fisiologistas constatam que também há o aparecimento da fadiga, com intensidade semelhante, nos trabalhos que envolvem esforço mental, principalmente quando executado sob tensão ou mesmo nos trabalhos repetitivos e monótonos. Assim explica o professor de fisiologia Dr. Hudson de Araújo Couto[120].

Conforme observamos, não existe mais a fronteira entre fadiga física e a fadiga mental, já que cansaço físico e mental frequentemente se confundem e se entrelaçam. Aos trabalhadores que passam o dia todo trabalhando e consomem um tempo considerável de deslocamento entre

---

[119]OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. p. 175.

[120]Na fadiga crônica, o cansaço vem não apenas à tarde após o trabalho, mas também durante o dia e muitas vezes antes do início do expediente. É acompanhado de sensação de mal-estar, frequentemente de natureza emotiva. Ocorre alta incidência de comportamento antissocial, de manifestações de neurose, de angústia ou depressiva e nessas fases o quadro pode confundir-se com o de fadiga psíquica. COUTO, Hudson de Araújo. **Fisiologia do Trabalho** Aplicada. Belo Horizonte: Ibérica, 1978. p. 211.

casa-trabalho-trabalho-casa resta pouquíssimo tempo para descanso ou lazer, assim, o convívio com a família resulta prejudicado. Da mesma forma que no artigo 6º da Constituição Federal, está elencado e assegurado o direito ao trabalho, logo após vem o direito ao lazer e o exercício daquele não deve impedir a fruição deste. Os estudos que vêm sendo realizados por fisiologistas, ergonomistas, psicólogos, médicos do trabalho e outros profissionais têm servido para apoiar os fundamentos científicos da tendência mundial de redução de jornada de trabalho. Mas não adianta limitar a duração da jornada, sem controlar, com empenho, o trabalho extraordinário. A oneração do valor da hora extra não tem sido suficiente para desestimular a sua prática, assim nos ensina Oliveira[121].

Dessa maneira, nota-se que com o apoio da medicina e da fisiologia do trabalho, os intervalos laborais e a limitação de jornada devem ser seguidos, dispensados pelos empregadores e usufruídos em sua plenitude pelos empregados, para que se garanta a preservação da saúde e a segurança do trabalhador. Ainda, os trabalhadores descansados terão mais ânimo e atenção ao desenvolver suas tarefas. Com maestria, irão evitar acidentes, o que também resulta em bônus aos empregados que não precisarão se preocupar com o resultado negativo, mas sim em promover a qualidade do ambiente de trabalho e a garantir o acesso aos direitos pertencentes aos empregados. A saúde e a segurança no ambiente de trabalho são extremamente importantes para os trabalhadores.

Detendo-nos aos intervalos intrajornada, Segundo Vecchi, os intervalos intrajornada podem configurar interrupções ou suspensões contratuais, pois são computáveis na jornada de trabalho, fazendo parte ou não do período de tempo considerado como tempo de labor. Em certas circunstâncias, o tempo que o empregado se encontra de intervalo é computado como tempo de serviço, enquanto em outras situações, não[122]. O intervalo intrajornada está disciplinado no artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)[123], sendo aplicável para grande parte dos trabalhadores, mas há também outros dispositivos que tratam de intervalos intrajornada, que são aplicáveis em situações especiais ou para determinadas categorias de trabalhadores. O caput do artigo citado acima disciplina que, em qualquer trabalho com jornada superior a seis horas até oito horas (6:30, 7:00, 7:30, 8:00) o intervalo é de no mínimo 1 hora, 15 minutos e, para as jornadas, e salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não

[121]OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica ao trabalhador.** p. 177.
[122]VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Direito Material do Trabalho**. p.207.
[123]Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

poderá exceder 2 horas. No parágrafo primeiro[124] do mesmo artigo, prevê, que para as jornadas de trabalho superior a 4 horas até 6 horas (4:30, 5:00, 5:30, 6:00) o intervalo é de 15 minutos.

Os trabalhos com duração de até 4 horas diárias não contam com previsão de intervalos intrajornada em lei. De acordo com Vecchi, para trabalhos com duração entre 4 a 6 horas diárias, o intervalo será de 15 minutos, já para trabalhos com duração superior a 6 horas diárias, o intervalo será de, no mínimo, 1 hora. Esses intervalos não são computados na jornada de trabalho (§2º, do artigo 71 da CLT)[125]. Antes da Reforma Trabalhista, nem mesmo via negociação coletiva (convenção ou acordo coletivo) era possível reduzir os intervalos intrajornada. Desse modo, seria inválida a cláusula do acordo ou convenção coletiva que suprimisse ou reduzisse o intervalo para descanso e alimentação. O que está consolidado na Súmula nº 437, II, do TST[126]. Acontece que com a Reforma Trabalhista foi acrescentado o artigo 611–A, CLT e no seu inciso III, está prevista a possibilidade da redução do intervalo intrajornada por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, desde que respeitado o limite mínimo de 30 minutos.

Então, para as jornadas superiores a 6 horas é possível a redução do intervalo intrajornada para 30 minutos por meio de negociação coletiva. Sendo previsto o intervalo intrajornada de 30 minutos em instrumento coletivo de trabalho, sua aplicação será imediata e independente da manifestação individual de vontade das próprias partes, ou seja, não exige aceitação dos trabalhadores para que haja a redução de seu intervalo, salvo se essa exigência estiver contida na convenção ou no acordo coletivo de trabalho. Segundo Correia, para parte da doutrina, o intervalo intrajornada é norma de saúde e segurança do trabalhador, sendo que sua diminuição para 30 minutos, independentemente de sua verificação do cumprimento dos requisitos do artigo 71, parágrafo 3º da CLT, pode trazer prejuízos ao trabalhador[127]. O parágrafo único do artigo 611–B da CLT[128] inserido pela Reforma Trabalhista limita a possibilidade de o negociado se sobrepor ao legislado, porém, o parágrafo único disciplina que regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. Assim sendo, nota-se que a redução do intervalo intrajornada foi extremamente flexibilizado com a Reforma Trabalhista, podendo ser estipulado por meio da negociação coletiva. O ato ganhou força e aceitação por parte dos empregadores e resistência

[124]§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.
[125]VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Direito material do trabalho**. p.2011.
[126]CORREIA, Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**.p.793.
[127]CORREIA, Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**.p.796.
[128]Art. 611 – B, parágrafo único, CLT: Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo

por parte de empregados. A possibilidade da redução do intervalo intrajornada desencadeou uma contradição de normas já existentes na Constituição Federal e acabou negligenciando o direito fundamental dos trabalhadores sobre saúde e segurança, previsto no artigo 7º, XXII, da Constituição Federal.

4- A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 – REFLEXÕES SOBRE O ANTES E DEPOIS

Neste capítulo, iremos explorar em profundidade a Reforma Trabalhista de 2017, uma mudança significativa na legislação trabalhista brasileira que teve um impacto substancial nos direitos dos trabalhadores. A Reforma Trabalhista, apesar de ter sido apresentada como uma medida para modernizar as relações de trabalho, tem sido criticada por violar a dignidade dos trabalhadores. A Reforma Trabalhista trouxe consigo uma série de alterações que afetaram diretamente a vida dos trabalhadores. Uma dessas mudanças foi a possibilidade de diminuição do intervalo intrajornada através de negociação. Esta mudança, embora possa parecer menor, tem implicações significativas para a saúde e segurança dos trabalhadores. O intervalo intrajornada é um tempo crucial para os trabalhadores descansarem e se recuperarem, e sua redução pode levar a um aumento do estresse e da fadiga no local de trabalho. Além disso, a Reforma Trabalhista também levantou questões sobre a constitucionalidade de suas disposições. Alguns argumentam que a Reforma viola os princípios fundamentais da Constituição Brasileira, que visa proteger os direitos dos trabalhadores. Esta questão da (in)constitucionalidade da Reforma Trabalhista é um tópico de debate intenso e será abordado em detalhes neste capítulo. Em suma, este capítulo pretende fornecer uma análise abrangente da Reforma Trabalhista de 2017, examinando suas implicações para a dignidade, saúde e segurança dos trabalhadores, bem como a controvérsia em torno de sua constitucionalidade.

4.1 – As violações da dignidade dos trabalhadores a partir da Reforma Trabalhista

O Brasil vinha de um período de desemprego e um marasmo econômico, o que fomentou a Reforma Trabalhista, uma aposta do Governo para que o crescimento fosse retomado, e essa foi uma das desculpas usadas pelo Governo para implementar e justificar tal Reforma. Ainda podemos citar, a promessa de fomentar a economia, enfrentar o desemprego, gerar mais postos de trabalho, entre outros argumentos. A Reforma alterou diversos dispositivos da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) o que acarretou mudanças significativas nos direitos dos trabalhadores, nas normas processuais da Justiça do Trabalho e nos aspectos sindicais, mudou padrões históricos ao retirar da proteção do Estado parte dos preceitos das relações de trabalho, valorizando a autonomia entre empregados e empregadores para que ambos ajustem o que for mais conveniente, atingindo assim, a própria estrutura do Direito do Trabalho.

A Reforma ocorreu, a princípio, com Michel Temer, então Presidente da República que apresentou um Projeto de Lei nº 6.786 de 23/12/2016, o qual se tratava de uma minirreforma trabalhista, pois propunha a alteração de poucos artigos da CLT (quase 10 artigos), em 24/04/2016. No entanto, o PL foi aprovado pela Câmara dos Deputados com muitas alterações (mais de 200 artigos) em relação ao projeto original apresentado pelo Poder Executivo, modificando, acrescentando ou revogando diversos artigos da CLT e de legislações esparsas. Após a aprovação pela Câmara dos Deputados, o Projeto de Reforma Trabalhista foi enviado ao Senado Federal para apreciação e aprovação, passando a ser denominado PLC nº 38/2017[129].

Com tramitação acelerada e fruto de calorosos debates entre parlamentares, o Projeto em questão não contou com apoio popular, sendo votado em regime de urgência. Em 11/07/2017, após votação tumultuada no Senado o Projeto foi aprovado com 50 votos a favor e apenas 26 contra, recebendo sanção sem vetos, pelo Presidente da República no dia 13/07/2017, conforme Henrique Correia[130]. Assim, foi promulgada a Lei nº 13.467/2017 que passou a ter vigência em 13 de julho de 2017. A proposta de reforma trabalhista que culminou na Lei nº 13.467/2017 tramitou no momento de maior crise de representatividade vivenciada no Brasil e atingiu frontalmente o sistema principiológico do Direito do Trabalho

Ao lado de problemas políticos e econômicos, o Congresso Nacional não reflete a diversidade da sociedade brasileira, muito menos as minorias existentes no país. Apesar de passada como uma mudança necessária e positiva para a sociedade, não houve participação efetiva dos atores sociais durante a tramitação das propostas[131]. Dessa forma, os trabalhadores foram vencidos em um processo político relâmpago de redução e eliminação de conquistas sociais históricas e ficando condenados ao desamparo e entregues à própria sorte. Desse modo, a Reforma Trabalhista revogou, criou e modificou mais de cem artigos na CLT, tendo sido a mais marcante e profunda alteração desde sua instituição em 1943. A reforma veio para flexibilizar as relações trabalhistas, tendo em vista, "livrar" a Justiça do Trabalho de tantas ações, atribuindo ao empregador maior autonomia no poder de negociação contratual com o empregado, buscando soluções de possíveis conflitos de forma mais "amigável" e que não precisasse esgotar a via judicial.

---

[129]CORREIA, Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. p. 79.
[130]CORREIA, Henrique. **Curso de Direito do Trabalho.** p. 79.
[131]PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. Prevalência do negociado sobre o legislado e a negociação coletiva na nova lei: examinando limites e alcances constitucionais. In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Bandeira; BELTRAMELLI NETO, Sílvio. **Reforma Trabalhista na Visão de Procuradores do Trabalho**. Salvador: Jus Podium. p. 446.

No presente trabalho, o conceito de “flexibilização” é entendido como a diminuição da rigidez das leis trabalhistas pela negociação coletiva, ou seja, é dar ênfase ao negociado em detrimento do legislado. Na flexibilização, as normas básicas de proteção ao trabalhador permanecem, mas liberando-se maior amplitude aos acordos e convenções para adaptação das cláusulas contratuais às realidades econômicas da empresa e às realidades regionais[132]. Flexibilização trabalhista significa tornar maleável a rigidez dos direitos trabalhistas. Em outras palavras, flexibilizar quer dizer redução ou supressão de direitos trabalhistas previstos em lei. A Constituição Federal já autorizava a flexibilização por meio da negociação coletiva em determinados casos como, por exemplo, a redução de salário (art. 7º, VI), a compensação de jornada (art. 7º, XII) e a jornada em turno ininterrupto de revezamento (art. 7º, XIV), existindo também jurisprudência pacificada no TST acerca dessa possibilidade (Súmulas 85, 331, 349, 423, 444 e 449), mas os Tribunais sempre demonstraram resistência no que se refere à flexibilização, formaram jurisprudências de blindagem e proteção do trabalhador, assim sendo, a Reforma Trabalhista pode ser vista como um marco na flexibilização das normas trabalhistas no Brasil.

Na Reforma Trabalhista havia marcas de desregulamentação e flexibilização das normas. Na desregulamentação existia uma supressão na participação do Estado nos direitos trabalhistas, a negociação seria individual ou coletiva, tratava-se de um meio radical. Já na flexibilização havia uma diminuição da intervenção do Estado, porém ela continuava existindo para garantir os direitos básicos e a dignidade do trabalhador. Segundo Delgado, os pontos de desregulamentação e flexibilização eram claros na Lei nº 13.467/2017, inclusive citava que para a Reforma Trabalhista reforçava a vertente ideológica existente na década de 1990, no Brasil, de desregulamentação dos direitos sociais e de flexibilização acentuada das relações de trabalho, ao prever, em diversos de seus dispositivos, mecanismos de supressão ou de redução do patamar de proteção social e de acentuada desarticulação dos direitos e garantias fundamentais trabalhistas[133]. Como dizia a mídia que defendia a reforma trabalhista, entendem que a redução da carga protetiva será importante para a redução do desemprego e inclusão no trabalho, porém, vários de seus dispositivos contribuem para a informalidade, precariedade e exclusão no trabalho.

Assim, o significado que a palavra “reforma” traz à tona, é mudança, oferecendo mais benefício que o estado anterior a ela. Com a reforma trabalhista não foi diferente, o resultado esperado era de ter-se mais segurança jurídica, mais proteção aos trabalhadores por ser a parte

---

[132]CORREIA, Henrique. **Curso de Direito do Trabalho.** p. 145.
[133]DELGADO, Mauricio Godinho, DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**. p.73

mais frágil da relação, mas como visto, a possibilidade de flexibilização acabou reduzindo a proteção social e os direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores através da possibilidade da negociação coletiva, criando assim, a supremacia do negociado sobre o legislado. A Reforma Trabalhista revogou e criou diversos artigos, a prevalência do negociado sobre o legislado não se trata de novidade no cenário jurídico trabalhista, visto que a partir do reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho pelo inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, tal prevalência está implícita. Essa possibilidade sempre foi permitida no sentido de beneficiar os trabalhadores por meio da concessão de direitos e vantagens não previstos na lei ou robustecendo o patamar mínimo nela estabelecido.

Um dos pontos centrais da reforma é a reformulação da negociação coletiva. Pode-se dizer que esta é a tônica do novo conjunto normativo, na medida em que sua ideia inspiradora constituiu na prevalência do negociado sobre o legislado[134]. Com a promulgação da Reforma Trabalhista foi introduzido na CLT os artigos 611-A e 611–B que disciplinam sobre a prevalência do acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho sobre o legislado.

De acordo com Delgado, com a prevalência do negociado sobre o legislado (art. 611–A, caput), a Lei nº 13.467/2017 autoriza a supressão ou atenuação pela negociação coletiva trabalhista, de regras imperativas estatais incidentes sobre o contrato de trabalho, com evidente negligência à noção de centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida social[135] A extensão extremada e desproporcional de poderes também inviabiliza materialização do direito fundamental ao trabalho digno, em decorrência da permissão à flexibilização de direitos trabalhistas indisponíveis[136]. Ainda de acordo com o referido autor, o rol inserido no art. 611–A tem que ser interpretado de forma restrita em relação aos temas e direitos trabalhistas que podem ser negociados coletivamente, com prevalência sobre a legislação heterônoma imposta. Por mais que esteja mencionado "entre outros" no art. 611–A, qualificando-se como um rol exemplificativo, a inserção de novos temas tem que ser vista com muita cautela, para não ser desrespeitado escancaradamente o princípio constitucional da norma mais favorável[137]. Delgado também assegura que o texto do artigo citado menciona a prevalência do negociado

[134]PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. Prevalência do negociado sobre o legislado e a negociação coletiva na nova lei: examinando limites e alcances constitucionais. In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Bandeira; BELTRAMELLI NETO, Sílvio. **Reforma Trabalhista na Visão de Procuradores do Trabalho**. p. 446.
[135]DELGADO, Mauricio Godinho, DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**. p.254.
[136] DELGADO, Mauricio Godinho, DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**. p. 255.
[137] DELGADO, Mauricio Godinho, DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**. p. 253.

sobre a lei, sem atingir, é claro, tema, direitos, e regulações que tenham assento em norma jurídica superior à lei ordinária[138].

Portanto, segundo Márcia Regina Lobato, no campo juslaboral é necessário ter sempre uma atenção com a proteção do trabalhador, que é a parte mais frágil da relação contratual para, dessa forma, tentar impedir a vontade imposta do mais forte, ou seja, do empregador. As diferenças no cotidiano não são nada fáceis; é uma arte que se reveste de democratização e que invoca a cada um para incorporar essa característica para que, assim, possam equilibrar os conflitos em prol da dignidade dos trabalhadores e da tão almejada pacificação social.[139].

Desde o surgimento do Direito do Trabalho entende-se que os princípios que norteiam a matéria possuem basicamente a ideia de proteger e resguardar o trabalhador de prejuízos tanto financeiro, quanto psicológico. A ideia do negociado sobre o legislado foi criada com o intuito de favorecer os trabalhadores para que obtivessem direitos não previstos na legislação e, por conseguinte, aumentar o patamar mínimo de direitos estabelecidos pela lei. Ocorre que com a promulgação da Reforma Trabalhista e a adição dos artigos 611–A e 611–B, ambos da CLT, o legislador teve como principal objetivo reduzir os direitos da classe trabalhadora, sem qualquer tipo de proteção, contrariando o que era estabelecido.

A negociação coletiva, de acordo com a Constituição Federal, seria um espaço para transação mediante concessões recíprocas, mas jamais para renúncia ou redução de direitos já garantidos aos trabalhadores, sob pena de afrontar a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho, que são, conforme os artigos 1º, III e 170 da Magna Carta, fundamentos da República Federativa do Brasil. As inovações trazidas pela Reforma Trabalhista eliminaram, desregulamentaram ou flexibilizaram diversas parcelas trabalhistas, por mais que se fale, eufemisticamente, em simplificação, desburocratização, racionalização e modernização, além da busca de maior segurança jurídica no contexto da relação empregatícia, o fato é que as inovações, em sua vasta maioria, debilitam, direta ou indiretamente, os direitos e garantias trabalhista[140]. A Reforma de 2017 inseriu em nosso ordenamento novas formas jurídicas contratuais ainda mais flexíveis que aquelas implantadas nos anos de 1990.

O Direito do Trabalho corresponde à dimensão social mais significativa dos Direitos Humanos, juntamente com o Direito Previdenciário, é por meio deles que os Direitos Humanos ganham maior espaço de evolução, ultrapassando as fronteiras originais vinculadas basicamente

---

[138]DELGADO, Mauricio Godinho, DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil.** p. 255.
[139]LOBATO, Márcia Regina. **Os Limites das Negociações Coletivas Contemporâneas Frente à Reforma Trabalhista.** Revista Síntese. n. 338. Ago 2017. p. 87-101. p.101.
[140]DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 122.

à dimensão da liberdade e intangibilidade física e psíquica da pessoa humana. Os Direitos Humanos passam necessariamente pelo ramo trabalhista, pois regula a principal modalidade de inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista, cumprindo o papel de lhes assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas, que, em regra geral, por sua própria força e/ou habilidades isoladas, não alcançariam.

> [...] a conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural —, o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego, normatizado pelo Direito do Trabalho[141].

Como visto anteriormente, a dignidade da pessoa humana é o objetivo central de todo ordenamento jurídico, é base e cerne. A dignidade da pessoa humana deve ser garantida e protegida sempre. O Direito do Trabalho e a dignidade da pessoa humana formam o trabalho decente, os dois juntos formam a peça-chave da engrenagem que é o direito trabalhista. As mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, afrontam diretamente esses dois pilares do sistema jurídico, pois a flexibilização prevista no novo formato de legislação tira a proteção dos trabalhadores e reduz seus direitos que foram duramente conquistados, aproximando, assim, a mão de obra à mera mercadoria à disposição do capital, contribuindo-se, consequentemente, para o aumento da desigualdade socioeconômica. Lembrando de Kant, o que foi estudado anteriormente, o indivíduo é um fim em si mesmo, e não um meio para a vontade de outras pessoas (instrumento). Com a Constituição Federal de 1988, adentrou-se no período chamado de neoconstitucionalismo, no qual os princípios constitucionais, inclusive a dignidade da pessoa humana, passaram a ter força normativa imediata. Ressalta-se que a dignidade da pessoa humana é vinculada, de forma indissociável, aos direitos humanos e fundamentais. Importante ressaltar as lições de Gustavo Binenbojm:

> Os princípios constitucionais deixam de ser vistos como meios de integração do Direito, a serem utilizados apenas em casos de lacuna; convertem-se em autênticas normas, situadas, pela sua importância ímpar, no patamar mais elevado da ordem jurídica. O seu alto grau de abstração torna-os, por outro turno, um importante instrumento para dinamizar o ordenamento, conferindo a este a ductibilidade necessária para a acomodação de novas demandas que surgem numa sociedade em permanente mudança[142].

---

[141]DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**, 2019. p. 94.
[142]BINENBOJM, Gustavo. **Uma teoria do direito administrativo**: direitos fundamentais, democracia e constitucionalização. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2014. p.64

Com trabalhos mais precários, jornadas maiores, menos direitos e menores salários, através disso tende a produzir o empobrecimento dos trabalhadores e uma grande desigualdade social, privando a grande maioria da população dos meios adequados para a garantia de sua sobrevivência com dignidade. Como já foi visto, a Constituição de 1988, além dos princípios constitucionais passar a ter força normativa imediata, os direitos dos trabalhadores foram positivados como direitos fundamentais para que fossem garantidos em sua totalidade e tivessem uma proteção efetiva. Com a Reforma Trabalhista e a possibilidade de flexibilização, os direitos fundamentais, como um todo e os direitos fundamentais dos trabalhadores foram afetados de forma negativa. De acordo com Garcia e Osvaldo Ferreira de Melo[143], nas últimas décadas tem-se visto uma proliferação de um sem-fim de teorias eu negam os direitos fundamentais:

> [...] Algumas causam danos enormes em sociedades periféricas como a nossa. A teoria neoliberal, por exemplo, que não aceita os direitos sociais como direitos fundamentais, desde a falsificação da história e a desconsideração da árdua e extensa luta por melhores condições de vida dos trabalhadores e se fundamenta na superação da ética pela economia. O ser humano deveria, antes de qualquer coisa, optar pela ética, por um mundo mais humano, e não pela economia que radicalmente desumaniza a sociedade, segunda palavras do professor Antonio Pérez Lúño;

Importante salientar, que com toda a flexibilização e mudanças enfrentadas atualmente, a sociedade que é açoitada por inúmeras lesões aos direitos fundamentais e de frequente desrespeito às garantias mais elementares do cidadão livre, como por exemplo o princípio da dignidade da pessoa humana. É mister retomar que a dignidade é uma qualidade intrínseca da pessoa humana, é irrenunciável e inalienável, constituindo elemento que qualifica o ser humano e dele não pode ser destacado. De acordo com Luño os direitos fundamentais constituem a principal garantia que contam os cidadãos de um Estado de Direito:

> Los derechos fundamentales constituyen la principal garantía con que cuentan los ciudadanos de un Estado de Derecho de que el sistema jurídco y político en su conjunto se orientará hacia el respeto y la promocióm de la persona humana; en su estricta dimensión individual (Estado liberal de Derecho), o conjugando ésta con la exigencia de solidaried corolario da la componente social y colectiva de la vida humana (Estado social de Derecho)[144].

---

[143]GARCIA, Marcos Leite, MELO, Osvaldo Ferreira de. **Reflexões sobre o conceito de direitos fundamentais**. Revista Eletrônica Direito e Política, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica da UNIVALI, Itajaí, v.4, n.2, 2º quadrimestre de 2009. Disponível em: <www.univali.br/direitoepolitica - ISSN 1980-7791. Acesso em: 05 nov. 2023.

[144]PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique. **Los derechos fundamentales**. 11ª ed. Madrid: Tecnos, 2013.p. 16.

A valorização da dignidade humana no Brasil e no constitucionalismo global, demonstra o avanço civilizatório, pois tal princípio é humanista, baseado na valorização da pessoa e comprometido com a garantia dos seus direitos básicos e contra todas as formas de injustiça e opressão. Como visto as normas da Lei nº 13.467, que alteraram a CLT, flexibilizaram e pioraram as leis trabalhistas, no que tange ao polo vulnerável da relação: o trabalhador subordinado ao capital. Assim, houve desvalorização da mão de obra frente ao capital, processo típico do neoliberalismo econômico, em outras palavras:

> Não há dúvida de que esta reforma trabalhista representa uma estratégia político-econômica conservadora e 'ultraneoliberal' voltada a tornar ainda mais incisivo o controle da força de trabalho pelo mercado, ou, em outros termos, o controle da classe trabalhadora pelo capital. A ideia é desnaturar o Direito do Trabalho para fragilizar e pressionar, individualmente, os trabalhadores, eliminando-se do mercado de trabalho mecanismo considerados 'anticompetitivos' sob o prisma empresarial e limitativo à potencialização do livre mercado, no aspecto político-ideológico. [145]

Assim, devido à precarização da mão de obra, ocorre um inevitável empobrecimento das classes trabalhadoras. Gradualmente, elas retiram uma fração menor do que produzem com seu trabalho, enquanto as riquezas permanecem, substancialmente, nas mãos dos detentores dos meios de produção. Diante da precária condição da mão de obra, que é cada vez mais tratada como uma mera mercadoria disponível para o capital, surgem questões cruciais. Essa transformação, evidenciada nos institutos da terceirização e do contrato de trabalho intermitente, entra em conflito com a dignidade da pessoa humana. O trabalhador, antes considerado um agente ativo na produção, passa a ser reduzido a um meio para fins econômicos. Essa situação, embora inerente às relações trabalhistas, foi acentuada pela legislação vigente. Nesse contexto, ocorre uma afronta direta à dignidade da pessoa humana, sob uma perspectiva kantiana. Além disso, essa transformação viola princípios fundamentais, como a proibição do retrocesso social e o valor social do trabalho, consagrado no artigo 1º, inciso I (primeira parte) da Constituição de 1988. Ademais, ao potencializar a desigualdade social, ela se distancia dos objetivos da República Federativa do Brasil, conforme estabelecido no artigo 3º, inciso III, da mesma Carta Magna. A evolução do trabalho, conjuntamente ao desenvolvimento da civilização, representa um fator de segurança, porque se o trabalho é um direito fundamental deve pautar-se na dignidade da pessoa humana, resgatando o compromisso que o Direito do

[145]BARROSO, F.T.; ROCHA, C.L.; RIBEIRO, A. **A reforma trabalhista e a desnaturação do Direito do Trabalho**. Revista Trabalhista: Direito e Processo, v. 58, p. 51-66, 2018. p.64.

Trabalho tem com a justiça social, desde sua origem, conciliando a produção de riquezas com o bem-estar coletivo.

4.2 – Aspectos destacados da saúde e da segurança dos trabalhadores

Os trabalhadores passavam por jornadas exaustivas e degradantes de trabalho, não possuíam condições dignas para exercerem suas atividades até ser normatizada a limitação da jornada de trabalho, fixando limites ao labor para que trabalhassem menos e com melhor qualidade. A saúde e a segurança dos trabalhadores visam tutelar o direito fundamental à vida, que é o primeiro e mais importante direito do Homem, ou seja, é aquele que dá suporte para a existência e gozo dos demais direitos. Os pilares básicos que sustentam esse direito são o trabalho digno, decente, seguro e sadio, em condições que não degradem a integridade física e psíquica dos trabalhadores. É importante para a sociedade a concretização de direitos esculpidos no ordenamento jurídico brasileiro, para que os riscos inerentes ao trabalho sejam reduzidos e os trabalhadores não tenham suas vidas ceifadas nesses ambientes.

As preocupações com normas que visassem à proteção da saúde e à segurança dos trabalhadores começaram a surgir com o avanço da tecnologia e com a entrada da máquina na Revolução Industrial, o que foi motivo para inúmeros acidentes e até mesmo mortes no ambiente de trabalho[146]. Ainda de acordo com Amauri Mascaro Nascimento, o desenvolvimento tecnológico, no apogeu da Revolução Industrial do século XVIII, nos traz que a máquina, ao lado dos enormes benefícios que trouxe para a humanidade, também fez suas vítimas, aumentando consideravelmente o número de acidentes profissionais[147]., cresceu a ideia da necessidade de garantias, vendo que os aspectos puramente técnicos e econômicos da produção de bens não poderiam redundar num total desprezo às condições mínimas necessárias para que o homem desenvolvesse a sua atividade conforme condições humanas e cercadas de garantias destinadas à preservação da sua personalidade.

Os trabalhadores passaram a ser vistos como seres humanos integrantes de um grupo social, merecedores de todos os cuidados da comunidade para que as árduas tarefas que estavam a seu cargo não os entorpecessem nem os comprometessem quanto ao bem-estar físico e mental. Os locais de trabalho, por si só e pela forma de organização, traziam riscos à saúde e também à

[146]NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24 ed. rev. atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009. p.526.
[147]NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**.2009. p.526.

segurança dos trabalhadores. Estavam interligadas e atuavam, de forma direta, nas condições que são desenvolvidas as atividades dos colaboradores; ambas visavam à proteção e a promoção do bem-estar da equipe. O ambiente de trabalho é o lugar onde o trabalhador presta serviços, sendo dever das partes da relação empregatícia, ou seja, empregador e empregado manter esse ambiente o mais seguro e saudável possível para que sejam evitados acidentes de trabalho.

Ao empregador compete manter o ambiente de trabalho seguro e saudável, devendo adotar todas as normas preventivas como forma de proteger a integridade física e psíquica dos trabalhadores, de acordo com o artigo 157 da CLT. O empregador deve cumprir as normas de saúde e medicina do trabalho e uma dessas normas é entregar, de forma gratuita, equipamentos de proteção aos colaboradores. Mas o fornecimento de EPIs não afasta a obrigatoriedade do pagamento do adicional de periculosidade ou insalubridade. Para que cesse o pagamento dos referidos adicionais o empregador deverá eliminar por completo o agente nocivo e perigoso, conforme a Súmula nº 289 do TST. O dever dos trabalhadores, no entanto, é obedecer às normas de medicina e segurança e contribuir com a empresa para aplicação dessas normas, e também utilizar os equipamentos de proteção fornecidos pelo empregador, conforme o artigo 158 da CLT.

A Constituição Federal traz em seu preâmbulo a segurança e o bem-estar social, o que demonstra que a ordem social interna está comprometida com tais propósitos. Já no artigo 6º do texto constitucional entre os direitos sociais ali estampados, estão o trabalho, a segurança e a saúde, evidenciando a redação do artigo 7º, XXII, da referida norma. Não existem dúvidas de que os trabalhadores têm o direito de ver reduzidos os riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança laboral. Esse é um compromisso não somente do Estado brasileiro, mas de toda a sociedade. Muitas vezes o Brasil adotou uma gestão de trabalho predominantemente predatório, ou seja, um comportamento empresarial que tende a buscar extrair o máximo do trabalho sem respeitar qualquer limite que considere um obstáculo ao processo de acumulação, criando consequências lesivas para a saúde e segurança de quem trabalha, habitualmente caminhando no sentido da exploração, inutilização ou até mesmo eliminação física dos trabalhadores, como ensina Vitor Araújo Filgueiras[148] .

[148]FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil**. In. SILVA, Alessandro da, PESSOA André Magalhães, DRUCK, Graça, SOUZA, Ilan Fonseca de, WANDELLI, Leonardo Vieira, SCIENZA, Luiz Alfredo, MAENO, Maria, PARREIRAS, Mario. REIS, Odete Cristina Pereira, RODRIGUES, Otávio Kolowski, DUTRA, Renata Queiroz, CARVALHO, Sarah de Araújo. Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil. Brasília. Gráfica Movimento, 2017. p. 21.

De acordo com Raimundo Simão Melo[149] , ocorrem mais de 700 mil acidentes de trabalho por ano no Brasil; muitas mortes e inúmeros trabalhadores são mutilados e ficam incapacitados total ou parcial, provisória ou permanentemente para o trabalho e até para os mais simples atos da vida humana. Ainda refere o autor que o gasto da Previdência Social atinge cerca de 5% do Produto Interno Bruto (PIB) do Brasil, além dos gastos a cargo das empresas com horas perdidas de trabalho, indenizações por danos materiais, moral e estético, das ações regressivas da Previdência Social e das indenizações coletivas buscadas nas ações coletivas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho e pelos sindicatos.

A saúde e a segurança, no Brasil, já estavam ameaçadas e pouco protegidas quando o Congresso aprovou a Reforma Trabalhista, que trouxe uma série de ataques frontais à saúde e à segurança do trabalho no Brasil, tanto no que se refere aos limites à exposição a condições e agentes insalubres, quanto em relação aos parâmetros relativos ao tempo de trabalho e descanso e formas de contratação de trabalhadores, que possuem impactos radicais no adoecimento laboral. Não foi considerado que o trabalho é meio de vida, e que o adoecimento e morte dos trabalhadores acarretam graves problemas sociais. Assim, nota-se que muitos empregadores e o próprio Estado não perceberam ainda que a prevenção de riscos laborais, além de preservar vidas humanas, significa melhor qualidade, maior produtividade e, com isso, mais lucro, que é o principal objetivo do capital. A valorização do trabalho também é objeto da tutela jurídica. O progresso do direito à saúde do trabalhador é consequência do enfoque mais dignificante do trabalho. A lei reflete o senso moral médio da sociedade e evolui em harmonia com as mudanças dos valores sociais numa incessante e renovada procura de promover a Justiça.

As pessoas precisam de trabalho, mas precisam também de harmonia nas relações trabalhistas, empatia, proteção e equidade. O trabalho é essencial para o bem-estar, traz sentido às vidas, dignidade e dá humanidade. Cerca de 200 milhões de pessoas precisam de trabalho, milhões de outras têm trabalho, mas vivem na pobreza; centenas de milhões não gozam de direitos fundamentais no trabalho que lhes proporcionem uma vida saudável, segura e protegida. Neste cenário de desigualdades foi criada a OIT, com a convicção de que a justiça social é essencial para uma paz universal e duradoura. Há várias convenções da OIT que tratam direta ou indiretamente do tema da proteção jurídica à saúde dos trabalhadores, umas com uma maior amplitude e importância de aplicação do que outras, como é o caso da convenção nº 155 da OIT, que será tratada agora. A Convenção nº. 155[150] foi adotada na 67ª Conferência

[149]MELO, Raimundo Simão. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2013. p.148.
[150]Para facilitar a consulta, a Convenção nº 155 foi transcrita, na íntegra, no Anexo A.

Internacional do Trabalho, realizada em Genebra em 1981, e ratificada por diversos países entre eles, Espanha, México, Noruega, Portugal, Suécia, Uruguai e Venezuela. Teve sua aprovação no Brasil através do Decreto Legislativo nº. 2/1992, homologado em 18 de maio de 1992 e entrou em vigor um ano após, em 18 de maio de 1993 e, finalmente promulgada pelo Decreto nº 1.254/1994[151]. Esta Convenção estabelece normas e princípios a respeito da segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente sadio de trabalho.

O conteúdo programático nela incluso desdobra-se em: 1- Área de aplicação e definições; 2- Princípios de uma Política Nacional; 3- Avaliação em nível Nacional; 4- Ação em nível de Empresa; e 5- Considerações finais. Há a previsão constitucional e legal de apoio para aplicabilidade das orientações da Convenção nº 155 da OIT no artigo 7º da Constituição Federal, bem como nos artigos 154 a 159 da CLT, a Portaria nº 3.214/78 por intermédio das NR (Normas Regulamentadoras), mais especificadamente as NRs 07, 09 e 22 que também regulamentam a matéria. A Convenção nº 155 da OIT traz a obrigação de formulação, implementação e revisão periódica da política nacional de saúde e segurança no trabalho, por meio da participação plena de todos os níveis de empregadores e trabalhadores e suas respectivas organizações.

Conforme Oliveira[152], a Convenção determina que o país deve instituir uma política nacional em matéria de segurança, saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho (art. 4). Há três exigências para essa política: primeiramente, há que ser coerente; em segundo lugar, ser colocada em prática e, finalmente, reexaminada periodicamente. Em seu artigo 4.2 consagra um dos seus principais objetivos[153]. O texto nos traz a prevenção assumida na Convenção, para tanto, deverá reduzir ao mínimo, na medida do que forem razoáveis e possíveis, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho. Oliveira entende que havendo possibilidade técnica de reduzir a presença do agente agressivo, ficará o empregador obrigado a fazê-lo. O que for inevitável tecnicamente foge da razoabilidade e, portanto, não é obrigatório[154].

A Convenção nº 155 aplica-se a todas as áreas de atividade econômica, abrangendo todos os campos que existam trabalhadores e empregadores, inclusive na administração pública. A saúde, com relação ao trabalho, além de abranger a ausência de afecções ou doenças, abrange

---

[151]OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. p. 91.
[152]OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. p. 92.
[153] PARTE II PRINCÍPIO DE UMA POLÍTICA NACIONAL
[...]
2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem conseqüência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho.
[154] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. p. 92.

também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente ligados com a segurança e a higiene do local de trabalho. Ainda, estabeleceu a criação de uma Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho. Além de ser colocada em prática é necessária a fiscalização periódica das normas, assim não há dúvidas, como já foi visto anteriormente, que a Convenção possui caráter preventivo. A primazia é evitar que sequer haja riscos aos empregados. Essa política foi instituída no Brasil em novembro de 2011, por meio do Decreto Federal n° 7.602.

Fica evidente o posicionamento de proteção dos trabalhadores, pois há atualmente múltiplos fatores que colocam em risco a saúde física e mental e também a segurança do trabalhador; a norma jurídica está buscando agir em todas as frentes que possam de forma direta ou indireta, preservar o ser humano. Além disso, com o avanço da ciência e da tecnologia, mais o amparo da experiência, muitas vezes, indicam a necessidade de aprimoramento dessas normas, pela pressão dos acontecimentos. Há alguns artigos da Convenção que merecem destaque, como por exemplo, o artigo 13. Nele há o direito de o empregado interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ele envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde. Caso o empregado adotar essa atitude, não deverá sofrer qualquer punição por parte do empregador. Uma das maiores inovações da Convenção está disciplinada no artigo 14, cujas questões de segurança, higiene e meio ambiente de trabalho deverão ser incorporadas em todos os níveis de ensino e de treinamento (ensino superior, médio, técnico e profissional), tendo como objetivo saciar as necessidades de treinamento de todos os trabalhadores[155].

O artigo 16 da Convenção, por sua vez, prevê que a obrigação de garantir os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos, as operações e processos, os quais se encontram sob seu controle, são de responsabilidade do empregador; isso mostra que as atividades são seguras e não envolvem risco algum para a segurança e saúde dos trabalhadores. Em sintonia, o art. 19 prevê o direito à informação, bem como a conjunção de esforços de empregados e empregadores. Os representantes dos trabalhadores devem ser informados sobre as medidas adotadas para garantir a segurança e a saúde, podendo discutir sobre as mesmas perante suas organizações ou em comum acordo com o empregador, até junto a conselheiros técnicos alheios

[155]Não adianta o progresso legislativo se o cidadão comum não despertar para a necessidade de preservação da vida, até mesmo por ignorar seus direitos. Iniciar a conscientização desde o ensino primário representa, com certeza, um grande avanço para uma melhor qualidade de vida no trabalho, já que os futuros trabalhadores e empresários começarão as suas atividades com uma nova visão sobre a saúde, o trabalho e o meio ambiente [...]. OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. p. 95.

à empresa. Além do direito à informação, há também a exigência de treinamento apropriado dos trabalhadores e seus representantes na empresa (art. 19, d).

No entanto, os trabalhadores devem cooperar no cumprimento das normas de segurança e saúde estabelecidas pelos empregadores, devendo comunicar ao superior hierárquico qualquer situação que envolva perigo iminente e grave, conforme o artigo 19, alínea f, da Convenção. Destaca ainda a Convenção, que nenhuma providência na área de segurança ou higiene do trabalho poderá implicar ônus financeiro para os trabalhadores, à luz do artigo 21. Assim sendo, nota-se a importância da Convenção nº 155 da OIT, tanto para trabalhadores, quanto para empregadores. As convenções da OIT são ratificadas pelo Brasil e incorporam-se ao ordenamento jurídico brasileiro. Além dos objetivos vistos no início deste trabalho, Oliveira também acrescenta que a OIT tem como objetivo a elevação dos níveis e a proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas suas ocupações[156]. Dessa forma, nota-se a importância da Convenção nº 155 da OIT para o mundo do trabalho, pois traz a preocupação internacional com os trabalhadores para que todos gozem de um ambiente de labor seguro e saudável, onde seus direitos são garantidos e exercidos com dignidade. A Convenção nº 155 da OIT tutela os direitos fundamentais do empregado, sejam eles: a saúde e a segurança.

Os direitos dos trabalhadores são de cunho fundamental, conforme já visto de uma maneira mais ampla no primeiro capítulo do presente. A vida é uma preciosidade e uma boa qualidade de vida não tem preço, somente valor, mas a boa qualidade de vida não se resume à ausência de morte, só se pode alcançá-la com uma boa saúde física e mental pelo bem-estar social. A maioria das pessoas passa mais tempo em seus trabalhos do que na sua própria casa, por isso a importância de trabalhar em um ambiente seguro e saudável. Tem-se o direito de viver bem, de viver com dignidade, tanto em casa como fora dela. Às vezes, parece que a "vida" é o que se tem fora do ambiente de trabalho, como se fosse aceitável sacrificar o bem-estar no local de trabalho, como se fizesse parte do trabalho ou por haver uma contraprestação (salário) para isso. O fato de haver essa contraprestação não os obriga a enfrentar perigos que podem ser evitados, pois é possível tornar os locais de trabalho seguros e saudáveis.

A proteção dos trabalhadores contra doenças gerais ou profissionais e contra acidentes de trabalho não é apenas um direito do trabalho, mas também um direito humano fundamental e um dos principais objetivos da OIT, consagrado em sua Constituição. A Organização

[156]A Resolução adotada em 24 de junho de 1975, sobre a ação futura da OIT, reafirmou solenemente que o melhoramento das condições e do meio ambiente do trabalho, assim como o bemestar dos trabalhadores continuam sendo a missão principal e permanente da OIT. OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. p. 80.

Internacional do Trabalho como visto, anteriormente, rege a proteção e segurança dos trabalhadores em âmbito internacional. No ordenamento jurídico brasileiro há Constituição Federal da República que garante a aplicação da Convenção nº 155 da OIT, entre outros tratados e normas internacionais. A Constituição traz em seu artigo 6º a saúde e a segurança como direitos sociais e em seu artigo 7º, XXII, elenca os direitos sociais específicos dos trabalhadores, disciplina que os riscos inerentes ao trabalho devem ser reduzidos, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. A segurança visa à integridade física e a higiene tem por objetivo o controle dos agentes do ambiente de trabalho para manutenção da saúde em seu amplo sentido, o que vai de encontro com o que disciplina a Convenção nº 155 da OIT, conforme anteriormente abordado. A Constituição representou um importante marco histórico na proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

A inserção da saúde e da segurança dos trabalhadores como direitos fundamentais é fruto de uma longa luta e desenvolvimento de consciência, o qual pode ser notado na evolução normativa do nosso ordenamento. A saúde e a segurança do trabalhador são firmadas no princípio da dignidade da pessoa humana, compõem a lista das necessidades básicas do ser humano, na tese do mínimo existencial, pois se pretende avançar além da saúde e da segurança dos trabalhadores, busca-se a incorporação do trabalhador como o Homem, o ser humano satisfeito e dignificado com sua atividade, que tem vida dentro e fora do ambiente de trabalho, que pretende, enfim, a qualidade de vida.

O mundo capitalista possui seu foco voltado a ampliar a evolução tecnológica e científica para aumentar a produção e lucratividade em escalas cada vez maiores, descuidando-se da proteção do meio ambiente e, de forma específica nas relações de trabalho, com a saúde e segurança dos trabalhadores. Assim, se privilegia o lado econômico das relações e se degrada o lado social, desacordando com a proteção constitucional e legal existente, conforme visto acima. Anteriormente foi abordada a construção do conceito de trabalho decente, que é a dignificação do trabalho, não se pode falar em trabalho digno ou decente sem garantir as condições de segurança e saúde na prestação dos serviços. Sendo esses direitos fundamentais, são indisponíveis, e devem obrigatoriamente ser respeitados pelos empregadores.

O ambiente de trabalho pode causar agressões para os trabalhadores, como por exemplo: o ruído constante, o cheiro de substâncias químicas, a poeira, a má postura, a pressão sofrida por parte do empregador, o medo do desemprego, entre outros. A presença desses agentes acarreta para o trabalhador diferentes formas de problemas, sendo que cada organismo irá responder de um jeito e os efeitos serão: dores de cabeças intensas, desconforto, insatisfação, estresse, acidentes de trabalho e, ainda, a morte prematura. Assim, nota-se a importância de ser

garantida e preservada a saúde e a segurança dos trabalhadores, sendo que os direitos que possuem como visto anteriormente foram resultado de lutas até chegarem ao nível de direitos fundamentais, não podendo ser reduzidos para atender as vontades dos empregadores ou menosprezados. A saúde e segurança no trabalho é, hoje mais do que nunca, um direito humano fundamental para que os trabalhadores consigam viver e trabalhar bem, para que não haja "vidas" separadas em fora do trabalho e trabalhando, para que tudo possa ser uma constante. A saúde e segurança dos trabalhadores refletem, inclusive na economia e produção de bens e serviços. Não há como não garantir um ambiente seguro e saudável de trabalho, pois, sem isso, os trabalhadores poderão se lesionar, ficar doentes e até vir a óbito e sem eles não há matéria-prima, sem matéria-prima não há produção, sem produção não há mercadoria, sem mercadoria não há consumo, sem consumo não se tem o giro do dinheiro na sociedade, ação na economia e nem geração de riqueza, a sociedade se estagna e não há desenvolvimento.

As normas/preceitos de proteção sobre saúde e segurança estão disciplinadas na Constituição Federal, traçando limites para o legislador infraconstitucional, devendo ele respeitar as limitações e ter a Constituição como Lei Maior para que ela e os direitos ali constantes sejam garantidos e aplicados. Os direitos dos trabalhadores elevados e acolhidos como direitos fundamentais têm uma proteção Constitucional chamada cláusula pétrea, que não pode ser alterada nem por Proposta de Emenda à Constituição (PEC), o que mostra proteção existente e a garantia de aplicação. Esses direitos devem ser interpretados de forma favorável e eficaz, ou seja, a que mais beneficie os trabalhadores, para que não haja retrocesso social. Essa interpretação também deve estar vinculada às decisões constitucionais, não permitindo que o legislador infraconstitucional atue de forma lesiva e com excesso de liberdade, o que desenvolve o próprio programa do legislador, pois os poderes por ele constituídos estão submetidos à Constituição Federal, para que prevaleça o princípio da dignidade humana. O legislador encontra um conjunto de princípios fundamentais aos quais é amarrado e deve obedecer a essas limitações. Cabe ao legislador a tarefa de concretizar a Constituição.

A saúde e a segurança dos trabalhadores como direitos fundamentais, de acordo com o que foi estudado acima, devem sempre ser garantidas de forma ampla e não reduzida, para que os trabalhadores possam exercer suas funções de forma segura e saudável. Além disso, o legislador infraconstitucional deverá atender e entender a realidade para que se consiga ter o encaixe das normas na vivência da sociedade, evitando assim também o retrocesso social e na interpretação, a aplicação da norma mais benéfica, visando sempre o bem-estar dos trabalhadores e mais saúde e segurança.

4.3 – A (in) constitucionalidade da Reforma Trabalhista de 2017

Como estudado acima, os trabalhadores têm direito fundamental a um local de trabalho seguro, saudável e digno, inclusive esses direitos estão positivados na Constituição Federal, na CLT, em tratados internacionais, como a Convenção nº 155 da OIT, que dispõe sobre saúde e segurança dos trabalhadores. Também foi estudada, a importância do legislador infraconstitucional para proteção constitucional. Assim, nota-se a relevância de se ter um ambiente seguro para que os trabalhadores mantenham tanto sua saúde física quanto a mental protegidas. Ocorreram muitas mudanças na CLT com a Reforma Trabalhista de 2017, afinal, foram modificados mais de 200 artigos. A Reforma Trabalhista revogou e criou diversos artigos, mas a prevalência do negociado sobre o legislado não se trata de novidade no cenário jurídico trabalhista, visto que a partir do reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho pelo inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, tal prevalência está implícita. Essa possibilidade sempre foi permitida no sentido de beneficiar os trabalhadores por meio da concessão de direitos e vantagens não previstos na lei ou robustecendo o patamar mínimo nela estabelecido.

Um dos pontos centrais da reforma é a reformulação da negociação coletiva. Pode-se dizer que esta é a tônica do novo conjunto normativo, na medida em que sua ideia inspiradora constituiu na prevalência do negociado sobre o legislado[157]. Com a promulgação da Reforma Trabalhista foi introduzido na CLT os artigos 611-A e 611–B que disciplinam sobre a prevalência do acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho sobre o legislado. De acordo com Delgado, com a prevalência do negociado sobre o legislado (art. 611– A, caput), a Lei nº 13.467/2017 autoriza a supressão ou atenuação pela negociação coletiva trabalhista, de regras imperativas estatais incidentes sobre o contrato de trabalho, com evidente negligência à noção de centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida social[158]. A extensão extremada e desproporcional de poderes também inviabiliza materialização do direito fundamental ao trabalho digno, em decorrência da permissão à flexibilização de direitos trabalhistas indisponíveis[159]. Ainda de acordo com o referido autor, o rol inserido no art. 611–A tem que ser interpretado de forma restrita em relação aos temas e direitos trabalhistas que

---

[157]PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. Prevalência do negociado sobre o legislado e a negociação coletiva na nova lei: examinando limites e alcances constitucionais. In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Bandeira; BELTRAMELLI NETO, Sílvio. **Reforma Trabalhista na Visão de Procuradores do Trabalho**. Salvador: Jus Podium, 2018.p. 446.
[158]DELGADO, Mauricio Godinho, DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**. p.254.
[159]DELGADO, Mauricio Godinho, DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**. p.255.

podem ser negociados coletivamente, com prevalência sobre a legislação heterônoma imposta. Por mais que esteja mencionado "entre outros" no art. 611–A, qualificando-se como um rol exemplificativo, a inserção de novos temas tem que ser vista com muita cautela, para não ser desrespeitado escancaradamente o princípio constitucional da norma mais favorável[160]**.** Delgado também assegura que o texto do artigo citado menciona a prevalência do negociado sobre a lei, sem atingir, é claro, tema, direitos, e regulações que tenham assento em norma jurídica superior à lei ordinária[161].

Nesta questão, a Reforma Trabalhista não afeta apenas aspectos econômicos, mas também impacta profundamente a vida e a saúde dos trabalhadores. Essa alteração representa um retrocesso significativo, demonstrando uma preocupante desconsideração pela integridade física e a própria vida dos trabalhadores expostos a essas condições de trabalho (dignidade humana). A limitação do tempo de trabalho e os intervalos estão intrinsecamente ligados à saúde física e mental dos trabalhadores. Do ponto de vista do direito, essas questões se relacionam diretamente com os direitos fundamentais à saúde (conforme o artigo 6º da Constituição Federal de 1988) e à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (conforme o artigo 7º, inciso XXII, da CF/88).Não é por acaso que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) destaca essa estreita relação entre saúde, segurança no trabalho e limites da jornada de trabalho em seus estudos

Desde o surgimento do Direito do Trabalho entende-se que os princípios que norteiam a matéria possuem basicamente a ideia de proteger e resguardar o trabalhador de prejuízos tanto financeiro, quanto psicológico. A ideia do negociado sobre o legislado foi criada com o intuito de favorecer os trabalhadores para que obtivessem direitos não previstos na legislação e, por conseguinte, aumentar o patamar mínimo de direitos estabelecidos pela lei. Ocorre que com a promulgação da Reforma Trabalhista e a adição dos artigos 611–A e 611–B, ambos da CLT, o legislador teve como principal objetivo reduzir os direitos da classe trabalhadora, sem qualquer tipo de proteção, contrariando o que era estabelecido.

A negociação coletiva, de acordo com a Constituição Federal, seria um espaço para transação mediante concessões recíprocas, mas jamais para renúncia ou redução de direitos já garantidos aos trabalhadores, sob pena de afrontar a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho, que são, conforme os artigos 1º, III e 170 da Magna Carta, fundamentos da República Federativa do Brasil. A Reforma Trabalhista, conforme já visto anteriormente, foi

[160]DELGADO, Mauricio Godinho, DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**. p.253.
[161]DELGADO, Mauricio Godinho, DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**. p.255.

o marco da flexibilização do direito do trabalho no Brasil e, com as mudanças trazidas pela promulgação da Lei nº 13.467/2017, trouxe novamente o antigo papel do Direito na História sendo instrumento de exclusão, discriminação e consolidação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais. A Lei nº 13.467/2017 introduziu o artigo 611 - A, que versa sobre as possibilidades e o artigo 611–B, que elenca os limites de o negociado se sobrepor sobre o legislado, ou seja, trazem os objetos lícitos e ilícitos de negociação. No inciso III do artigo 611–A[162], está prevista a possibilidade do acordo coletivo se prevalecer sobre o legislado quando se tratar da diminuição do intervalo intrajornada. O artigo 611–B por sua vez e como já dito acima elenca os limites da negociação[163]. De acordo com Vecchi, submeter alguém a jornada exaustiva de trabalho é considerado crime, conforme o art. 149, *caput*, do CP, com a redação dada pela Lei nº 10.803/03[164].

A Súmula 437 do TST e grande parte da doutrina reconhecem as disposições sobre duração do trabalho como sendo normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, contando com proteção constitucional assegurada, conforme o artigo 7º, XXII, da Constituição Federal[165]. A Súmula 437, em seu item II, disciplina que é inválida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho que tenha como objetivo a supressão ou redução do intervalo intrajornada[166].

A segurança visa proteger a integridade física do trabalhador; a higiene tem por objetivo o controle dos agentes prejudiciais do ambiente laboral para a manutenção da saúde no seu amplo sentido, como ensina Oliveira. Ainda de acordo com o referido autor, o trabalhador tem direito à redução de todos os riscos, sejam eles físicos, químicos, biológicos, mecânicos, fisiológicos, estressantes, psíquicos, entre outros, que afetam a sua saúde no

---

[162]Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
[...]
III- intervalo intrajornada, respeitando o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a seis horas

[163]Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:
[...]
XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança

[164] Material de aula do Prof. Dr. Ipojucan Demétrius Vecchi, que está no prelo.

[165] Art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
[...]
XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança:

[166]Súmula nº 437 do TST INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva

ambiente de trabalho[167]. Portanto, a concessão do intervalo mínimo de 1 hora para repouso e alimentação nas jornadas de trabalho acima de 6 horas continua sendo uma obrigação legalmente imposta sobre saúde, higiene e segurança do trabalho, assim não poderia ser ela, de acordo com o artigo 611–B, inciso XVII, da CLT, ser objeto de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, contrariando o disposto no artigo 611–A, inciso III, da CLT.

O legislador, para afastar a contradição acima exposta, acresceu ao artigo 611–B da CLT um parágrafo, ou seja, o parágrafo único, o qual merece destaque[168]. Conforme Martinez, a regra do parágrafo único talvez tenha como objetivo atacar diretamente a jurisprudência contida na Súmula 437 do TST, não possuindo, por conseguinte, caráter impediente de objeto ilícito. Ainda, afirma o autor que, trata-se de uma assertiva de difícil assimilação, pois não há pesquisa doutrinária que desconheça a regular fruição de intervalos e a prestação de trabalho dentro dos limites exigidos por lei como fatores influentes na agregação de saúde e de segurança laboral[169]. Dessa forma, estaria solucionado o problema, pois o artigo da CLT (norma infraconstitucional) estabeleceu que as regras sobre a duração do trabalho e dos intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. No entanto, a questão parece não ter sido encarada e tratada de forma adequada e correta pelo legislador, de acordo com a Constituição Federal. Como se não bastasse suficiente o artigo 7º, inciso XXII, da Carta Magna, visto anteriormente, para mostrar uma possível inconstitucionalidade do parágrafo único do artigo 611–B da CLT, a validade dessa norma como constitucional esbarra no parágrafo 2º do artigo 5º da Constituição Federal, in verbis:

> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
> [...] §2 º Os direitos e garantias expressas nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

O Brasil, como visto anteriormente, integra a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Convenção nº 155, que trata sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores e o meio ambiente do trabalho, em seus artigos 4º e 5º, estabelece o seguinte:

> Artigo 4

[167]OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de**. Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador.** p. 144.
[168]Parágrafo único: Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.
[169]OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de**. Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador.** p. 188.

> 1. Todo Membro deverá, em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e a prática nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.
> 2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.
> Artigo 5
> A política à qual se faz referência no artigo 4 da presente Convenção deverá levar em consideração as grandes esferas de ação que se seguem, na medida em que possam afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho:
> [...]
> b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e adaptação do maquinário, dos equipamentos, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores:

A Convenção nº 155 da OIT integra devidamente o ordenamento jurídico brasileiro e nos artigos citados acima prevê, de forma clara, que o tempo de trabalho deve integrar uma política nacional coerente em matéria de saúde e segurança dos trabalhadores e o ambiente de trabalho. Assim, nota-se o quão questionável a legalidade e constitucionalidade do disposto no artigo 611–B, inciso XVII, da CLT e seu parágrafo único. Assim, tendo em vista a argumentação apresentada é válido questionar o teor do parágrafo único do art. 611- B da CLT, conforme redação conferida pela Lei nº 13. 467/2017 (Reforma Trabalhista). Esse dispositivo estabelece que as regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto no mesmo artigo. Além do dispositivo ferir preceitos normas internacionais, preceitos constitucionais, fere de forma direta a dignidade da pessoa humana e também os princípios da igualdade, solidariedade e vai totalmente contra, sendo uma afronta ao princípio do não retrocesso social, assim promulga uma desumanidade absurda.

O tema da prevalência do acordado sobre o legislado foi debatido no Supremo Tribunal Federal com repercussão geral, ou seja, temas trazidos em recurso extraordinários que apresentam questões relevantes para economia, política, sociedade ou para o mundo jurídico e que ultrapassem os interesses subjetivos da causa (ARE 1121633), Tema 1046. O julgamento do ARE pelo STF, por mais que tenha reconhecido o chamado “negociado sobre o legislado”, estabeleceu limites à possibilidade de negociação sobre direitos indisponíveis , chamados de patamar civilizatório mínimo, considerando como tais os direitos previstos em normas constitucionais, pelas normas de tratados e convenções internacionais e por aqueles, mesmo que previsto em normas infraconstitucionais, assegurem garantias mínimas de cidadania aos

trabalhadores. Com a publicação do acórdão do STF no ARE 1121633, tornou-se mais clara a questão sobre quais direitos que não podem ser objeto de flexibilização, ainda que sujeita a muitas discussões, de forma não taxativa, os direitos são indicados no acórdão como não passíveis de negociação, conforme consta na fundamentação do voto do Relator, acolhido pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal:

> [...]
> Isso conduz ao principal ponto desse princípio: a definição dos direitos absolutamente indisponíveis.
> Em regra, as cláusulas de convenção ou acordo coletivo não podem ferir um patamar civilizatório mínimo, composto, em linhas gerais, (i) pelas normas constitucionais, (ii) pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro e (iii) pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores.
> Sobre esse ponto, destaco mais uma vez trecho de voto do Ministro Roberto Barroso, relator do processo-paradigma do tema 152 da repercussão geral, apreciado pelo Plenário desta Corte:
>
> "as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade absoluta. Embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação in pejus os direitos que correspondam a um patamar civilizatório mínimo, como a anotação da CTPS, o pagamento do salário-mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc. Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas". (grifei)[170].
> [...]

Apesar de o Supremo Tribunal Federal (STF) ter adotado a tese do 'negociado sobre o legislado', isso não implica em uma abertura total para a precarização. Além da proteção dos direitos sociais fundamentais previstos na Constituição e nos tratados internacionais incorporados à nossa legislação, também foram preservados os direitos absolutamente indisponíveis estabelecidos na legislação infraconstitucional. Esses direitos incluem questões relacionadas à saúde, segurança, intervalos, limite máximo de jornada em tempos que não podem ser reduzidos. São matérias de indisponibilidade absoluta, não sujeitas a negociação em relação ao que está previsto na lei."

[170]Trecho retirado do voto do ARE nº 1121633, o texto da decisão na íntegra pode ser acessado pelo link: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15357610710&ext=.pdf>. Acesso em 11 março 2024.

Segundo Delgado, a Reforma Trabalhista é profundamente dissociada das ideias matrizes da Constituição de 1988, como a concepção de Estado Democrático de Direito, a principiologia humanística e social constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana no campo justrabalhista e da compreensão constitucional do Direito como instrumento de civilização, a Reforma Trabalhista tenta instituir múltiplos mecanismos em direção gravemente contrária e regressiva[171]. A Lei nº 13.467/2017, busca romper com essa lógica civilizatória, democrática e inclusiva do Direito do Trabalho, por meio da desregulamentação ou flexibilização de suas regras, ao invés de respeitar o patamar jurídico fixado na Constituição Federal da República, a Lei da Reforma Trabalhista simplesmente faz emergir parâmetro jurídico sepultado há décadas no campo do Direito, isto é, a desmedida prevalência do poder econômico na principal relação de poder existente no âmbito da economia e da sociedade, a relação de emprego[172]. A flexibilização de inúmeras regras jurídicas concernentes à jornada de trabalho e aos intervalos trabalhistas estimula o elevado crescimento da duração do trabalho, com inevitável prejuízo às diversas dimensões da vida da pessoa humana. O novo direcionamento normativo compromete a saúde, o bem-estar e a segurança dos indivíduos inseridos no mundo do trabalho, além de comprometer as igualmente imprescindíveis dimensões familiar, comunitária e cívica que são inerentes a qualquer ser humano[173]. A Reforma Trabalhista teve como objetivos reais a fragilização dos trabalhadores, com a retirada de direitos históricos e dificultando a defesa dos mesmos judicialmente[174].

O princípio da igualdade, junto com os princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho, da vedação do retrocesso social, da solidariedade entre outros, formam o que se denomina princípios constitucionais do trabalho, para que aplicação dos direitos fundamentais já existentes seja usufruída em plenitude pelos trabalhadores. Ocorre que com a Reforma Trabalhista, a possibilidade de flexibilização foi ampliada e assim as negociações nem sempre garantem uma melhora para os trabalhadores, mas sim uma diminuição do patamar mínimo civilizatório o que, conforme já visto, é vedado por serem direitos fundamentais dos trabalhadores e por caracterizar inconstitucionalidade. Logo, nota-se que a possibilidade da diminuição dos intervalos intrajornada, por não serem considerados como normas de saúde, higiene e segurança, viola a constitucionalidade da norma, pois bate de frente com o elencado no artigo 7º, XXII, da Constituição Federal e também rasga a interpretação do princípio da

---

[171]DELGADO, Mauricio Godinho, DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**. p.40.
[172]DELGADO, Mauricio Godinho, DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil.** p.41.
[173]DELGADO, Mauricio Godinho, DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**. p.43.
[174]VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores na encruzilhada contemporânea**. p.202.

dignidade da pessoa humana e o conceito de trabalho decente trazido pela OIT, pois assim é cometido um absurdo atentando para a própria vida dos trabalhadores.

5- CONCLUSÃO

Na história da humanidade os trabalhadores nem sempre puderam contar com um trabalho decente, em condições salubres de ambiente e labor. Com a evolução da sociedade, por meio de lutas, reivindicações e protestos, o trabalho ganhou uma nova interpretação deixando de ser considerado somente atividade de escravos e servos, tornando-se uma forma de dignificação da pessoa humana como condição necessária para o exercício de sua cidadania. A dignidade da pessoa humana é o princípio cerne dos direitos fundamentais, é o valor supremo que atraí o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida, a dignidade da pessoa humana figura no Brasil como "fundamento da República" e também do Estado Democrático de Direito, estando disciplinado no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal. O trabalho é uma forma eficaz no desenvolvimento humano, devendo ser visto como uma manifestação da dignidade humana. O trabalho decente é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador eu corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho, à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas e que preservem sua saúde e segurança. O trabalho é um direito fundamental social dos trabalhadores de patamar constitucional e são protegidos por todas as garantias atinentes a esses direitos, inclusive a proteção pelas cláusulas pétreas.

Os trabalhadores contam com princípios constitucionais destinados à sua proteção, para que o ambiente de trabalho seja equitativo e que todos os tipos de desigualdades sejam respeitadas e não uma forma de exclusão, chama-se princípio da igualdade. O princípio da solidariedade desempenha um papel significativo ao regulamentar as relações entre empregadores e empregados. Este princípio visa assegurar um ambiente de trabalho justo, equitativo e harmonioso, reconhecendo a interdependência entre as partes envolvidas. Por sua vez, o princípio do não retrocesso social ou não regressividade, tem como objetivo garantir aos trabalhadores que os direitos por eles arduamente conquistados, não sejam diminuídos ou precarizados para que os avanços conquistados em termos de direitos sociais não sejam revertidos, prejudicando a qualidade de vida e o bem-estar dos trabalhadores. Ele reconhece que os direitos sociais não devem ser encarados como meras concessões estatais, mas como conquistas que contribuem para a dignidade humana. O princípio da dignidade da pessoa humana é o destino de toda a proteção principiológica, para que seja atingido o objetivo da justiça social.

A jornada de trabalho e sua limitação passaram por diversas modificações até ser regulamentada da maneira como está vigente hoje, sendo de oito horas diárias e 44 horas semanais. A limitação da jornada de trabalho foi resultado de muitas lutas e reivindicações pelos

trabalhadores, tanto no mundo quanto no Brasil, até encontrar respaldo e ser reconhecida como direito fundamental na Constituição Federal de 1988. O artigo 7º, inciso XXII, da Carta Magna traz o direito fundamental dos trabalhadores à proteção da saúde e segurança, não podendo ser reduzido ou suprimido, mas sim usufruído em sua plenitude. Além da limitação da jornada de trabalho, que visa proteger a saúde física e mental dos trabalhadores, também existem os intervalos laborais, que são mais que um simples direito dos empregados a um período de descanso, são uma necessidade e uma recomendação feita pelos médicos e fisiologistas do trabalho para preservar o bem-estar e segurança dos operários. O intervalo intrajornada é questão de saúde, higiene e segurança do trabalho, não podendo esse direito ser regulamentado por negociações coletivas, contrariando o parágrafo único do artigo 611- B da CLT. O artigo 71 da CLT exige a concessão do intervalo intrajornada, garantindo quinze minutos de intervalo para o trabalho com duração entre quatro e seis horas e um intervalo de uma hora para as jornadas superiores a seis horas.

Considerando que as normas e princípios constitucionais devem ser obedecidos, o legislador infraconstitucional tem o dever de efetivar a Constituição, não podendo criar normas que colidam com os preceitos ali positivados, para que os direitos fundamentais sejam protegidos e garantidos, para que se evite o retrocesso social. Além disso, a Organização Internacional do Trabalho - OIT - agência da ONU para o mundo do trabalho, rege a proteção e segurança do trabalhador em âmbito internacional, mormente em sua Convenção nº 155, a qual o Brasil ratificou incorporando-a à legislação interna. No entanto, em 2017, no intuito de amenizar a crise econômica vivida no país, foi aprovada a Reforma Trabalhista por meio da Lei nº 13.467/2017, fomentada por um período de desemprego e estagnação na economia, a qual criou e modificou mais de duzentos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, flexibilizando as relações trabalhistas, e acarretando mudanças significativas nos direitos fundamentais dos trabalhadores. Com a edição da Lei nº 13.467/2017, no âmbito da negociação coletiva, verificou-se que o artigo 611- A da CLT autorizou a flexibilização do artigo 71 da CLT ao normatizar sobre a possibilidade de redução do intervalo intrajornada para até 30 minutos por meio de convenção ou acordo coletivo. Nota-se que não há qualquer requisito, bastando que os sindicatos incluam em suas negociações a redução do intervalo. Já o artigo 611 – B da CLT pretendeu limitar a possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado por constituir como objeto ilícito de convenção coletiva ou acordo coletivo. A supressão ou redução das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em leis sinaliza a inconstitucionalidade ao dispor que as regras de duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Diante da problemática, questiona-se sobre a possibilidade de redução dos intervalos intrajornada e as alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017, se tais alterações são compatíveis com os direitos assegurados pela Constituição Federal. Dessa forma, surgiu a contradição legal, pois a jurisprudência e a doutrina reconhecem as normas de duração e intervalo como sendo relativas à saúde, higiene e segurança do trabalho. Se o artigo 7º, XXII, da Constituição Federal previu como direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, não pode a legislação infraconstitucional aniquilar este dispositivo constitucional. Aliás, o artigo 5º, parágrafo 2º, da Magna Carta, estabeleceu que os direitos e garantias expressos na Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados ou em tratados internacionais em que o Brasil seja parte. Através de tal previsão, deve ser observada a Convenção nº 155 da OIT.

O julgamento da prevalência do negociado sobre o legislado estabeleceu limites à possibilidade de negociação sobre direitos indisponíveis, chamados de patamar civilizatório mínimo, considerando como tais os direitos previstos em normas constitucionais, pelas normas de tratados e convenções internacionais e por aqueles, mesmo que previsto em normas infraconstitucionais, assegurem garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores. A manutenção da reforma trabalhista em relação à possibilidade de redução do intervalo intrajornada seria um retrocesso quanto às garantias sociais conquistadas, além de violar os princípios de proteção aos trabalhadores. Além disso, ela trouxe insegurança jurídica ao ordenamento brasileiro, invertendo a ordem, criando assim uma supremacia do negociado sobre o legislado, pois possibilitou a negociação através de acordos e convenções coletivas de matérias que antes era impossível, justamente em razão da proteção constitucional dessas.

As mudanças legislativas trazidas pela Lei nº 13.467/2017 ocorreram com a justificativa de amenizar a crise econômica, mas, na verdade, o que de fato ocorreu foi a supressão de diversos direitos fundamentais dos trabalhadores, com o fim de reduzir os custos e aumentar o lucro do empregador. A situação econômica do país e seu desenvolvimento não pode se sustentar na aniquilação de direitos, pois a base da sociedade está na preservação da vida e da integridade física e psíquica dos trabalhadores, inclusive, porque um trabalhador excluído causa a exclusão social de toda sua família. As consequências de um acidente de trabalho ou até mesmo a morte de um trabalhador, por ignorar as normas de segurança do trabalho, trazem reflexos importantes para a sociedade. A proteção à vida deve sempre ser prestigiada por ser o objeto de toda e qualquer garantia de direito. E se a vida é o bem mais precioso a ser tutelado, não se revela constitucional a previsão de reparação pecuniária em substituição aos direitos que a tutelam.

Desse modo, a observância do intervalo intrajornada é questão de saúde, higiene e segurança do trabalho, não podendo esse direito ser reduzido ou regulamentado por negociações coletivas, conforme estabelece o parágrafo único do artigo 611-B da CLT, e a decisão prolatada pelo Supremo Tribunal Federal, visto que a saúde e segurança dos trabalhadores, é um direito indisponível, pois está previsto em tratados e convenções internacionais e normas constitucionais, infringindo a segurança e a saúde do trabalhador, contrariando o preceito fundamental do artigo 7º, XXII, da CF. O artigo 71, da mesma CLT, exige a observância do intervalo intrajornada, garantindo 15 minutos de intervalo para o trabalho com duração entre quatro e seis horas e o intervalo de uma hora para as jornadas superiores a seis horas, estando em consonância com o artigo 7º, XXII, da CF, por estabelecer um período mínimo de descanso para a proteção da saúde e segurança física e mental do trabalhador. Não há dúvidas de que convencionar ou acordar um período menor do que o previsto no artigo 71 da CLT acabaria por colocar em risco a saúde dos trabalhadores, desprotegendo-os do mínimo legal, o que poderia provocar, como já vimos, o acidente de trabalho pelo estresse ou cansaço, entre outros problemas de saúde física e mental. Destarte, é preciso que seja mantido o entendimento da Súmula 437 do TST, que declara a norma como indispensável e, ainda, aguarda-se o Supremo Tribunal Federal, se posicione de forma direta e declare inconstitucional o parágrafo único do artigo 611- B da CLT. Nota-se que se permanecer na obscuridade ou na falta de uma decisão direta que julgue o parágrafo único do referido artigo, a Reforma Trabalhista, neste sentido é totalmente inconstitucional, pois. tais alterações padecem de validade constitucional por desrespeitarem a dignidade da pessoa humana, o princípio do não retrocesso social, mantendo-se o entendimento supérfluo e não conciso do STF, haverá um retrocesso quanto às garantias sociais conquistadas, além de violar os princípios de proteção aos trabalhadores, conforme estudado no presente trabalho.

6- ANEXO A – Convenção nº 155 OIT

C155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores
[1]CONVENÇÃO N. 155

I — Aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1981), entrou em vigor no plano internacional em 11.8.83.

II — Dados referentes ao Brasil:

a) aprovação = Decreto Legislativo n. 2, de 17.3.92, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 18 de maio de 1992;

c) promulgação = Decreto n. 1.254, de 29.9.94;

d) vigência nacional = 18 de maio de 1993.

"A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:
Convocada em Genebra pelo conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida nessa cidade em 3 de junho de 1981, na sua sexagésima sétima sessão;

Após ter decidido adotar diversas proposições relativas à segurança, à higiene e ao meio-ambiente de trabalho, questão que constitui o sexto item da agenda da reunião, e

Após ter decidido que tais proposições tomariam a forma de uma convenção internacional, adotada, na data de 22 de junho de mil novecentos e oitenta e um, a presente convenção, que poderá ser citada como a 'Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981':

PARTE I ÁREA DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES
Art. 1 — 1. A presente Convenção aplica-se a todas as áreas de atividade econômica.

2. Todo Membro que ratificar a presente Convenção poderá, mediante consulta prévia, tão cedo quanto possível, às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores

interessadas, excluir total ou parcialmente da sua aplicação determinadas áreas de atividade econômica, tais como o transporte marítimo ou a pesca, nas quais essa aplicação apresentasse problemas especiais de uma certa importância.

3. Todo Membro que ratificar a presente Convenção deverá enumerar, no primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção que submeter, em virtude do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, as áreas de atividade econômica que tiverem sido excluídas em virtude do parágrafo 2 deste artigo, explicando os motivos dessa exclusão e descrevendo as medidas adotadas para assegurar a proteção suficiente dos trabalhadores nas áreas excluídas, e deverá indicar nos relatórios subseqüentes todo progresso que for realizado no sentido de uma aplicação mais abrangente.

Art. 2 — 1. A presente Convenção aplica-se a todos os trabalhadores das áreas de atividade econômica abrangidas.
2. Todo Membro que ratificar a presente Convenção poderá, mediante consulta prévia, tão cedo quanto possível, às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, excluir parcial ou totalmente da sua aplicação categorias limitadas de trabalhadores que apresentariam problemas particulares para sua aplicação.

3. Todo Membro que ratificar a presente Convenção deverá enumerar, no primeiro relatório sobre a aplicação que submeter, em virtude do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, as categorias limitadas de trabalhadores que tiverem sido excluídas em virtude do parágrafo 2 deste artigo, explicando os motivos dessa exclusão, e deverá indicar nos relatórios subseqüentes todos os progressos realizados no sentido de uma aplicação mais abrangente.

Art. 3 — Para os fins da presente Convenção:
a) a expressão ‘áreas de atividade econômica’ abrange todas as áreas em que existam trabalhadores empregados, inclusive a administração pública;

b) o termo ‘trabalhadores’ abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos;

c) a expressão ‘local de trabalho’ abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador;

d) o termo ‘regulamentos’ abrange todas as disposições às quais a autoridade ou as autoridades competentes tiverem dado força de lei;

e) o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

PARTE II PRINCÍPIO DE UMA POLÍTICA NACIONAL

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

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

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

a) projeto, teste, escolha, substituição, instalação, arranjo, utilização e manutenção dos componentes materiais do trabalho (locais de trabalho, meio-ambiente de trabalho, ferramentas, maquinário e equipamentos;
substâncias e agentes químicos, biológicos e físicos; operações e processos);

b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e adaptação do maquinário, dos equipamentos, do tempo de trabalho, da

organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores;

c) treinamento, incluindo o treinamento complementar necessário, qualificações e motivação das pessoas que intervenham, de uma ou outra maneira, para que sejam atingidos níveis adequados de segurança e higiene;

d) comunicação e cooperação a níveis de grupo de trabalho e de empresa e em todos os níveis apropriados, inclusive até o nível nacional;

e) a proteção dos trabalhadores e de seus representantes contra toda medida disciplinar por eles justificadamente empreendida de acordo com a política referida no artigo 4 da presente Convenção.

Art. 6 — A formulação da política referida no artigo 4 da presente Convenção deveria determinar as funções e responsabilidades respectivas, em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio-ambiente de trabalho, das autoridades públicas, dos empregadores, dos trabalhadores e de outras pessoas interessadas, levando em conta o caráter complementar dessas responsabilidades, assim como as condições e a prática nacionais.

Art. 7 — A situação em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio-ambiente de trabalho deverá ser examinada, a intervalos adequados, globalmente ou com relação a setores determinados, com a finalidade de se identificar os principais problemas, elaborar meios eficazes para resolvê-los, definir a ordem de prioridade das medidas que forem necessário adotar, e avaliar os resultados.

PARTE III AÇÃO A NÍVEL NACIONAL

Art. 8 — Todo Membro deverá adotar, por via legislativo ou regulamentar ou por qualquer outro método de acordo com as condições e a prática nacionais, e em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, as medidas necessárias para tornar efetivo o artigo 4 da presente Convenção.

Art. 9 — O controle da aplicação das leis e dos regulamentos relativos à segurança, a higiene e o meio-ambiente de trabalho deverá estar assegurado por um sistema de inspeção das leis ou dos regulamentos.

Art. 10 — Deverão ser adotadas medidas para orientar os empregadores e os trabalhadores com o objetivo de ajudá-los a cumprirem com suas obrigações legais.

Art. 11 — Com a finalidade de tornar efetiva a política referida no artigo 4 da presente Convenção, a autoridade ou as autoridades competentes deverá garantir a realização progressiva das seguintes tarefas:

a) a determinação, quando a natureza e o grau de risco assim o requererem, das condições que regem a concepção, a construção e o acondicionamento das empresas, sua colocação em funcionamento, as transformações mais importantes que forem necessárias e toda modificação dos seus fins iniciais, assim como a segurança do equipamento técnico utilizado no trabalho e a aplicação de procedimentos definidos pelas autoridades competentes;

b) a determinação das operações e processos que serão proibidos, limitados ou sujeitos à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes, assim como a determinação das substâncias e agentes aos quais estará proibida a exposição no trabalho, ou bem limitada ou sujeita à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes; deverão ser levados em consideração os riscos para a saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes;

c) o estabelecimento e a aplicação de procedimentos para a declaração de acidentes do trabalho e doenças profissionais por parte dos empregadores e, quando for pertinente, das instituições seguradoras ou outros organismos ou pessoas diretamente interessados, e a elaboração de estatísticas anuais sobre acidentes do trabalho e doenças profissionais;

d) a realização de sindicâncias cada vez que um acidente do trabalho, um caso de doença profissional ou qualquer outro dano à saúde ocorrido durante o trabalho ou com relação com o mesmo possa indicar uma situação grave;

e) a publicação anual de informações sobre as medidas adotadas para a aplicação da política referida no artigo 4 da presente Convenção e sobre os acidentes de trabalho, os casos de doenças profissionais ou outros danos à saúde ocorridos durante o trabalho ou com relação com o mesmo;

f) levando em consideração as condições e possibilidades nacionais, a introdução ou desenvolvimento de sistemas de pesquisa dos agentes químicos, físicos ou biológicos no que diz respeito aos riscos que eles representaram para a saúde dos trabalhadores.

Art. 12 — Deverão ser adotadas medidas em conformidade com a legislação e a prática nacionais a fim de cuidar de que aquelas pessoas que projetam, fabricam, importam, fornecem ou cedem, sob qualquer título, maquinário, equipamentos ou substâncias para uso profissional:

a) tenham certeza, na medida do razoável e possível, de que o maquinário, os equipamentos ou as substâncias em questão não implicarão perigo algum para a segurança e a saúde das pessoas que fizerem uso correto dos mesmos;

b) facilitem informações sobre a instalação e utilização corretas do maquinário e dos equipamentos e sobre o uso correto de substâncias, sobre os riscos apresentados pelas máquinas e os materiais, e sobre as características perigosas das substâncias químicas, dos agentes ou dos produtos físicos ou biológicos, assim como instruções sobre a forma de prevenir os riscos conhecidos;

c) façam estudos e pesquisas, ou se mantenham a par de qualquer outra forma, da evolução dos conhecimentos científicos e técnicos necessários para cumprir com as obrigações expostas nos itens a e b do presente artigo.

Art. 13 — Em conformidade com a prática e as condições nacionais deverá ser protegido, de conseqüências injustificadas, todo trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde.

Art. 14 — Medidas deverão ser adotadas no sentido de promover, de maneira conforme à prática e às condições nacionais, a inclusão das questões de segurança, higiene e meio ambiente de

trabalho em todos os níveis de ensino e de treinamento, incluídos aqueles do ensino superior técnico, médico e profissional, com o objetivo de satisfazer as necessidades de treinamento de todos os trabalhadores.

Art. 15 — 1. A fim de se assegurar à coerência da política referida no artigo 4 da presente Convenção e das Medidas adotadas para aplicá-la, todo membro deverá implementar, mediante consulta prévia, tão cedo quanto possível, com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores e, quando for apropriado, com outros organismos, disposições de acordo com a prática e as condições nacionais a fim de conseguir a necessária coordenação entre as diversas autoridades e os diversos organismos encarregados de tornar efetivas as Partes II e III da presente Convenção.

2. Quando as circunstâncias requererem a prática e as condições nacionais permitirem, essas disposições deveriam incluir o estabelecimento de um organismo central.

PARTE IV AÇÃO E NÍVEL DE EMPRESA

Art. 16 — 1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

2. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os agentes e as substâncias químicas, físicas e biológicas que estiverem sob seu controle, não envolvam riscos para a saúde quando são tomadas medidas de proteção adequadas.

3. Quando for necessário, os empregadores deveriam fornecer roupas e equipamentos de proteção adequados a fim de prevenir, na medida que for razoável e possível, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde.

Art. 17 — Sempre que duas ou mais empresas desenvolverem simultaneamente atividades num mesmo local de trabalho, as mesmas terão o dever de colaborar na aplicação das medidas previstas na presente Convenção.

Art. 18 — Os empregadores deverão prever, quando for necessário, medidas para lidar com situações de urgência e com acidentes, incluindo meios adequados para a administração de primeiros socorros.

Art. 19 — Deverão ser adotadas disposições, em nível de empresa, em virtude das quais:

a) os trabalhadores, ao executarem seu trabalho, cooperem com o cumprimento das obrigações que correspondem ao empregador;

b) os representantes dos trabalhadores na empresa cooperem com o empregador no âmbito da segurança e higiene do trabalho;

c) os representantes dos trabalhadores na empresa recebam informação adequada acerca das medidas tomadas pelo empregador para garantir a segurança e a saúde, e possam consultar as suas organizações representativas sobre essa informação, sob condição de não divulgarem segredos comerciais;

d) os trabalhadores e seus representantes na empresa recebam treinamento apropriado no âmbito da segurança e da higiene do trabalho;

e) os trabalhadores ou seus representantes e, quando for o caso, suas organizações representativas na empresa estejam habilitados, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, para examinarem todos os aspectos da segurança e a saúde relacionados com seu trabalho, e sejam consultados nesse sentido pelo empregador; com essa finalidade, e em comum acordo, poder-se-á recorrer a conselheiros técnicos alheios à empresa;

f) o trabalhador informará imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que, a seu ver e por motivos razoáveis, envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde; enquanto o empregador não tiver tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores a sua volta a uma situação de trabalho onde exista, em caráter contínuo, um perigo grave ou iminente para sua vida ou sua saúde.

Art. 20 — A cooperação entre os empregadores e os trabalhadores ou seus representantes na empresa deverá ser um elemento essencial das medidas em matéria de organização e de outro tipo, que forem adotadas para a aplicação dos artigos 16 a 19 da presente Convenção.

Art. 21 — As medidas de segurança e higiene do trabalho não deverão implicar nenhum ônus financeiro para os trabalhadores.

PARTE V DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 22 — A presente Convenção não revisa nenhuma das Convenções ou recomendações internacionais do trabalho existentes.

Art. 23 — As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 24 — 1. A presente Convenção só vinculará os Membros da Organização Internacional do Trabalho, cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após o registro das ratificações de dois Membros pelo Diretor-Geral.

3. Posteriormente, esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após o registro de sua ratificação.

Art. 25 — 1. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la após a expiração de um período de dez anos contados da entrada em vigor mediante ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia só surtirá efeito um ano após o registro.

2. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção, e não fizer uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo dentro do prazo de um ano após a expiração do período de dez anos previsto no parágrafo anterior, ficará obrigado por novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção ao expirar cada período de dez anos, nas condições previstas no presente Artigo.

Art. 26 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações e denúncias que lhe sejam comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a entrada em vigor da presente Convenção.

Art. 27 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro, de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, as informações completas referentes a quaisquer ratificações ou atos de denúncias que tenha registrado de acordo com os artigos anteriores.

Art. 28 — Sempre que o julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá a oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 29 — 1. Se a Conferência adotar uma nova Convenção de revisão total ou parcial da presente Convenção e, disposição em contrário da nova Convenção:

a) a ratificação por um Membro da nova Convenção, recusará não obstante o disposto no artigo 14 acima, implicará de pleno direito, na denúncia imediata da presente Convenção, desde que a nova Convenção tenha entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da Convenção revista, a presente Convenção deixaria de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente Convenção continuará em todo caso, em vigor em sua forma e teor atuais para os Membros que a tiverem ratificado e que não ratificaram a Convenção revista.

Art. 30 — As versões inglesa e francesa do texto da presente Convenção serão igualmente autênticas."

7- REFERÊNCIAS

ABRAMOVICH, Víctor; COURTIS, Christian. **Hacia la exigibilidade de los derechos económicos, sociales y culturales**. Estándares internacionales y critérios de aplicación ante los tribunales locales, p. 40-41. Disponível em: http://www.oda-alc.org/documentos/1366995147.pdf.

ALVES, Marcos César Amador. Trabalho decente sob a perspectiva dos direitos humanos. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Vaz de. **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.p. 348.

AÑÓN ROIG, María José. El fundamento de los derechos sociales. Derechos sociales y necessidades básicas. In**:** AÑÓN ROIG, María José; GARCÍA AÑÓN, José (coord.). **Lecciones de Derechos Sociales**. Valencia: Tirant lo Blanche, 2004.p.93-113.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo**: Os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo.7ed. Saraiva Educação: São Paulo, 2018.

BARROSO, F.T.; ROCHA, C.L.; RIBEIRO, A. **A reforma trabalhista e a desnaturação do Direito do Trabalho**. Revista Trabalhista: Direito e Processo, v. 58, p. 51-66, 2018.

BASSILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho:** remuneração, duração do trabalho e direito coletivo. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. (Coleção sinopses jurídicas; v. 28).

BINENBOJM, Gustavo. **Uma teoria do direito administrativo:** direitos fundamentais, democracia e constitucionalização. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2014. P.64

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ARE nº 1121633**. Rel. Min. Gilmar Mendes, julgado em 02.06.2022. Tema nº 1.046. Disponível em: < https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15357610710&ext=.pdf>.

_____. **Decreto- Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 11 março 2024.

_____. **Decreto nº 591**, de 6 de julho de 1992. Atos INTERNACIONAIS. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>.

_____. **Convenção americana sobre Direitos Humanos** (Pacto de São José da Costa Rica). Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm>.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 437**. Disponível em: < https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1>.

_____. **Protocolo de San Salvador**. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm>.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

_____. BRITO FILHO. José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente:** Análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno. São Paulo: LTr, 2004.

COURTIS, Christian. La prohibición de regressidad em matéria de derechos sociales**:**apuentes introductorios. In:**Ni um passo atrás**: la prohibición de regressidad em matéria de derechos sociales. Compilado por Christina Courtis. 1.ed. Buenos Aires: Del Puerto, 2006.

COUTO, Hudson de Araújo. **Fisiologia do Trabalho** Aplicada. Belo Horizonte: Ibérica, 1978

CORREIA, Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. Salvador: Juspodivm, 2021

DELGADO, Mauricio Godinho, DELGADO, Gabriela Neves**. A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei nº. 13467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno.** São Paulo: LTr, 2006

DEL BARCO, José Luis. Teoría práctica de la persona. In: spaemann, Robert. **Personas**: acerca de la distinción entre "algo" y "alguien". Pamplona: eunsa, 2000. del barco, Ricardo. La democracia pluralista. In: fernández, Gonzalo.

DI LORENZO. Wambert Gomes. **Teoria do Estado de Solidariedade**: da dignidade da pessoa humana aos seus princípios corolários. Rio de Janeiro: Elsevier,2010.

DOYAL, Len; GOUGH, Ian. **Teoría de las necesidades humanas**. Traducción de J. Antonio Moyano. Barcelona: Icaria, 1994.

FARIAS, José Fernando de Castro. **A origem do direito de solidariedade**. Rio de Janeiro: Renovar, 1998.

FERRAJOLI, Luigi. **Manifesto pela igualdade e por uma constituição da Terra.** Trad. Sérgio Cademartori. Canoas: Unilasalle, 2021.

_____ **Derechos y garantias:** la ley del más débil. 1. ed. Madrid: Trotta, 1999

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil**. In. SILVA, Alessandro da, PESSOA André Magalhães, DRUCK, Graça, SOUZA, Ilan Fonseca de, WANDELLI, Leonardo Vieira, SCIENZA, Luiz Alfredo, MAENO, Maria, PARREIRAS, Mario. REIS, Odete Cristina Pereira, RODRIGUES, Otávio Kolowski, DUTRA, Renata Queiroz, CARVALHO, Sarah de Araújo. Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil. Brasília. Gráfica Movimento, 2017.

_____ **Derechos y garantias:** la ley del más débil. 1. ed. Madrid: Trotta, 1999.
GORENDER, Jacob. **O escravismo colonial.** São Paulo: Àtica, 1980.

GARCIA, Marcos Leite, MELO, Osvaldo Ferreira de. **Reflexões sobre o conceito de direitos fundamentais**. Revista Eletrônica Direito e Política, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu

em Ciência Jurídica da UNIVALI, Itajaí, v.4, n.2, 2º quadrimestre de 2009. Disponível em: <www.univali.br/direitoepolitica - ISSN 1980-7791. Acesso em: 05 nov. 2023.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. (Coleção textos filosóficos). Portugal:Grupo Almedina, 2019 E-book. ISBN 9789724422251. Acesso em: 24 ago. 2023

LEDUR, José Felipe. **A realização do direito ao trabalho**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LOBATO, Márcia Regina. **Os Limites das Negociações Coletivas Contemporâneas Frente à Reforma Trabalhista.** Revista Síntese. n. 338. Ago 2017. p. 87-101.

MATOS, Monique Fernandes Santos. O trabalho decente e o padrão nacional de proteção aos direitos sociais após a Reforma Trabalhista. In. FREITAS, Carlos Eduardo Soares, OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio, DUTRA, Renata Queiroz. **Reforma trabalhista e crise no Direito do Trabalho no Brasil:** apontamentos críticos. Curitiba: Appris,2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MELO, Raimundo Simão. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24 ed. rev. atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

NETO, Cláudio Pereira de Souza e SARMENTO, Daniel**. Direito Constitucional**: Teoria, História e métodos de trabalho. 2 ed. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

OLIVEIRA, Isabela Fadul de, SANTANA, Quéren Samai Moraes, PEREIRA, Súllivan dos Santos. In. FREITAS, Carlos Eduardo Soares, OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio, DUTRA, Renata Queiroz. **Reforma trabalhista e crise no Direito do Trabalho no Brasil:** apontamentos críticos. Curitiba: Appris,2020.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador** 6 ed. São Paulo: LTr, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conheça a OIT** Disponível em: < https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm> Acesso em: 16 jan 2024.

_____. **A OIT no Brasil**. 2016. Disponível em::< https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_496598.pdf > Acesso em:16 jan. 2024.

_____ **Trabalho decente.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm> Acesso em: 23 jan. 2024.

_____. **Convenção nº 155 – Segurança e saúde dos trabalhadores**. Disponível em: < https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm>.

PASOLD, Cesar Luiz. **Metodologia da Pesquisa Jurídica**. Teoria e prática. 14 ed. rev. atual.e amp. Florianópolis: EMais, 2018.

PECES-BARBA MARTÍNEZ, Gregorio. **Curso de derechos fundamentales**: teoría general. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 1999.

PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. Prevalência do negociado sobre o legislado e a negociação coletiva na nova lei: examinando limites e alcances constitucionais. In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Bandeira; BELTRAMELLI NETO, Sílvio. **Reforma Trabalhista na Visão de Procuradores do Trabalho**. Salvador: Jus Podium, 2018.p. 446.

PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique. **Los derechos fundamentales**. 11ª ed. Madrid: Tecnos, 2013.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Conheça a OIT**. 2017. Disponível em: < https://www.youtube.com/watch?v=DMhhNXB5QEg> Acesso em: 16 jan. 2024.

RÁDIO CÂMARA. **Câmara é história**: Constituição promulgada em 1988**:** atual Constituição brasileira. 2006. Disponível em :< https://www.camara.leg.br/radio/programas/277283-constituicao-promulgada-em-1988-atual-constituicao-brasileira-0607/#:~:text=O%20texto%20%C3%A9%20votado%20em,s%C3%A9tima%20e%20atual%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%20brasileira>. Acesso em: 12 fev. 2024.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. **O direito à vida digna**. Belo Horizonte: Fórum, 2004.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 7.ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

_____. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 13.ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.

_____, MARINONI, Luiz Guilherme, MITIDIERO, Daniel. **Direito Constitucional**. 7ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SARMENTO, Daniel. **Dignidade da pessoa humana:** Conteúdo, trajetórias e metodologia. Belo Horizonte: Fórum, 2016.

SILVA, José Afonso da. **Comentário Contextual à Constituição**. 6 ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

SOUZA, Jessé. **A tolice da inteligência brasileira**: ou como o país se deixa manipular pela elite. São Paulo: Leya, 2015.

SOUZA, Jessé. **Como o racismo criou o Brasil**. 1 ed. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2021.

STRECK, Lenio Luiz. **Hermenêutica jurídica e(m) crise**: uma exploração hermenêutica da construção do Direito. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1999.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **O que é trabalho decente?** 2021. Disponível em: < https://youtube.com/watch?v=FkIC7l-LGiI > Acesso em: 17 nov. 2023.

UNICEF. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em 09 março2024

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Direito Material do Trabalho:** Noções introdutórias, Relação de Emprego e Contrato de Trabalho. 2ed. Curitiba: Juruá Editora, 2016. vol.I.

_____. **Os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores na encruzilhada contemporânea**: os imperativos neoliberais, principiologia constitucional e reestruturação social. Campinas: Lacier, 2021.

_____. **Limitação da jornada de trabalho e saúde e segurança**: Impropriedades da “Reforma Trabalhista”. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo. v.83, nº4, p. 207-237, out./dez. 2017.

VECCHI, Ipojucan Demétrius; GARCIA, Marcos Leite; PILAU SOBRINHO, Liton Lanes. **O princípio da dignidade humana e suas projeções no âmbito laboral: possibilidades e limites**. Seqüência Estudos Jurídicos e Políticos, *[S. l.]*, v. 41, n. 85, p. 249–286, 2020. DOI: 10.5007/2177-7055.2020v41n85p249. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/72207. Acesso em: 14 fev. 2024.