XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

MARIA AUREA BARONI CECATO

SAUL DUARTE TIBALDI

FABRÍCIO WANTOIL LIMA

Copyright © 2019 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

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

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro Prof. Dr.
Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul) Prof. Dr.
José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof. Dr. Caio
Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

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

D597

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

Coordenadores: Maria Aurea Baroni Cecato

Saul Duarte Tibaldi

Fabrício Wantoil Lima – Florianópolis: CONPEDI, 2019.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-784-7

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

Tema: Constitucionalismo Crítico, Políticas Públicas e Desenvolvimento Inclusivo

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVIII Encontro Nacional do CONPEDI (28 : 2019 : Goiânia, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
Univeridade Ferderal de Goiás e Programa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis

Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br





de Pós Graduação em Direito e Políticas Públicas
Goiânia - Goiás
https://www.ufg.br/

XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

No âmbito do XXVIII Encontro Nacional do CONPEDI – Goiânia, ocorrido entre os dias 19 e 21 de junho de 2019, o Grupo de Trabalho intitulado Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II, coordenado pelos Professores Doutores Maria Aurea Baroni Cecato, Saul Duarte Tibaldi e Fabrício Wantoil Lima, procedeu à apresentação dos artigos selecionados para o Grupo.

Nessa ocasião, pode-se detectar que os textos apresentados – resultados das pesquisas realizadas pelos autores – pendiam, no geral, para dois eixos temáticos, quais sejam, a organização sindical e o meio-ambiente laboral. Essa detecção foi relevante no sentido de propiciar a base para debate profícuo e congruente, conquanto não se tenha elaborado classificação dos textos para cada um dos aludidos eixos. De outro ângulo, verificou-se que boa parte dos artigos, direta ou indiretamente, total ou parcialmente, voltavam-se para a relativamente recente reforma trabalhista, fato explicável pelo impacto desta nas relações laborais, individuais e coletivas.

Dessarte, pensando no eixo formado pelos textos atinentes à reforma trabalhista, vale considerar que a base da regulamentação das relações de trabalho reside na compreensão da necessidade de combater a forte desigualdade de condições de negociação existente entre o prestador e o tomador de serviços. De igual forma, situa-se na vulnerabilidade da grande maioria dos trabalhadores que, carregando a fragilidade de só contarem com sua força de trabalho, dependem da tutela do Estado para laborar em condições de dignidade. Esse é um dos papéis do Estado: reduzir as desigualdades que naturalmente se fazem na sociedade e que impedem, ou ao menos obstam, essas relações que deveriam ser equilibradas.

O trabalho se constitui como a ação antrópica mais relevante. Com efeito, representa, na vida do ser humano, destacada diversidade de papéis, estabelecendo-se como o principal vínculo do indivíduo com a sociedade e, ao mesmo tempo, como necessidade humana, tanto no que concerne a propiciar a subsistência material quanto no que se refere a permitir a proximidade do ideal de criação. Parece claro que, não fosse por isso, não se fariam necessárias as normas laborais que começam a surgir em grande parte do Ocidente, a partir de meados do Século XIX, voltadas para a construção de uma relação específica a ser protegida.

A busca pela harmonia das relações entre tomador e prestador de serviços (em geral, empregador e empregado) estabelece-se e consolida-se no início do Século XX, mas também perde forças diante das técnicas que despontam nas últimas décadas desse mesmo Século. Essas técnicas impulsionaram a agilidade dos meios e formas de produção e comunicação, intensificando a globalização do capital e, por conseguinte, todas as demais dimensões da vida social, econômica, política e cultural. Assim, também as relações de trabalho deveriam ter encontrado formas de transformar a sua regulamentação, sem, entretanto, descartar proposições de proteção estatal.

Notadamente no que interessa ao eixo que se refere ao meio-ambiente do trabalho, vale referir que grande parte do que diz respeito às relações de trabalho constitui, seja direta, seja indiretamente, ambiente laboral. Com efeito, o conceito de meio-ambiente, nesse caso, se afirma sobre tudo que diz respeito às condições experimentadas pelo trabalhador (em seu ambiente de trabalho), no geral, oferecidas ou impostas pelo tomador de serviços. Tais condições podem resultar em bem-estar para aquele que labora para outrem, mas, não raras vezes, têm como conseqüência malefícios físicos, psicológicos e ou emocionais e morais. Por isso se costuma dizer que cabem, nesse quadro, não apenas o que é respectivo a acidentes e doenças profissionais, mas também o assédio de toda ordem e o tratamento não adequado, todos gerados nos locais de trabalho, inclusive as exigências exacerbadas ou inapropriadas de alcance de metas.

Sem que se negue a necessidade de adequar o direito do trabalho aos novos tempos, é preciso convir que não foi exatamente isso que se cuidou de fazer. Nesse aspecto, pode-se dizer que a reforma trabalhista (além da Lei 13.467/2017, a 13.429/2017, esta porque versa sobre a terceirização) que constitui, em sua maior parte, retrocesso dos direitos do trabalhador, sem a preocupação de construir saídas, também aflui, taxativamente, para o desequilíbrio do meio ambiente laboral.

O último dos eixos acima mencionados concerne ao Direito Coletivo, mais especificamente a alguns aspectos do estado da arte do momento de crise por que passam as entidades sindicais brasileiras. Com efeito, a reforma sindical foi particularmente cruel com o sistema sindical ao demolir suas bases econômicas sem que fossem propostas alternativas para custeio e elevação da representatividade.

Tendo em vista as características próprias do desenvolvimento social e econômico brasileiro, qualquer reforma sindical só poderia ser cogitada de modo a ser realizada de forma gradual e não da noite para o dia, abrupta. Até porque atualmente observa-se uma clara divisão dicotômica no que tange ao modelo sindical: Unicidade ou Pluralidade?

De outro lado, enquanto representantes dos empregados querem sindicatos mais fortes e mais representativos para poder melhor negociar, os representantes dos empregadores querem mais espaço de negociação para, com isso, chegar-se aos pretendidos sindicatos fortes e representativos.

Não há como fortalecer os sindicatos se estes não puderem exercitar a sua musculatura em um ambiente que dê efetividade ao acordo negociado. Falar o contrário seria enfraquecer o patrimônio histórico construído para a proteção do hipossuficiente na desigual relação produtiva. Verdadeiro retrocesso.

Destarte, são louváveis as contribuições e reflexões acadêmicas que buscam reativar o debate com vistas a se chegar a uma melhor representatividade e a um sistema condizente com as premissas acordadas pelos atores sociais em nosso mundo em transformação.

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato (UFPB)

Prof. Dr. Saul Duarte Tibaldi (UFMT)

Prof. Dr. Fabrício Wantoil Lima (FAN)

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

O TRABALHO DECENTE COMO EXIGÊNCIA À EFETIVIDADE DO DIREITO CONSTITUCIONAL AO TRABALHO

DECENT WORK AS A REQUIREMENT TO THE EFFECTIVENESS OF THE CONSTITUTIONAL RIGHT TO WORK

Magali Rodrigues de Souza [1]
Ronny Max Machado [2]

Resumo

Objetiva-se analisar a efetividade do texto constitucional no que tange a proteção ao trabalho, que embora conste no texto constitucional como um dos fundamentos desta República, na prática não é valorizado como tal. A Lei 13.467/17 criou anomias sociais, gerando discrepâncias entre trabalhadores, fomentando as desigualdades e marginalizando trabalhadores. A Constituição parece não ser efetiva para garantir o trabalho e a igualdade entre trabalhadores, deixando-os à mercê dos empregadores. A pesquisa intenta provar que a norma constitucional precisa sair do papel e cumprir de forma eficaz o que traz em seu texto acabando com as ameaças ao direito dos trabalhadores.

Palavras-chave: Efetividade da norma constitucional, Trabalho decente, Dignidade da pessoa humana

Abstract/Resumen/Résumé

The effectiveness of the constitutional text and its relationship with work protection were analyzed. Contained in the constitutional text as one of the foundations of this Republic and in practice is not valued. Law 13467/17 created social animosities, generating discrepancies between workers, fomenting inequalities and marginalizing workers. It does not seem to be effective in guaranteeing work and equality among workers, leaving them at the mercy of employers. The research tries to prove that the constitutional norm has to fulfill in an effective way what it brings in its text ending the threats to the right of the workers

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Effectiveness of constitutional rule, Decent work, Human dignity

[1] Mestre em Direito da Sociedade da Informação no Programa de Mestrado em Direito da FMU/SP; Bolsista /Pesquisador CAPES; Especialista em Gestão de Pessoas (MBA); Graduada em Administração; Advogada; Analista- SERPRO -MF.

[2] Mestre em Direito da Sociedade da Informação-FMU/SP; Especialista em Direito Civil, Administrativo, Empresarial e Ambiental; Coordenador do Grupo de Pesquisa em privacidade de dados-Mackenzie; Professor Universitário-Damásio; Advogado

Introdução

Na antiguidade[1] o trabalho era caracterizado pela submissão, pela punição; os trabalhadores em sua maioria eram povos vencidos em guerras. Em busca da ampliação de seus domínios, povos lutavam para conquistar novas terras e expandir seus territórios, fazendo dos "povos" vencidos seus escravos. O trabalho era subjugado como atividade "menor", que deveria ser relegado apenas aos escravos. A escravidão assim se fazia necessária[2], haja vista que para os povos da época o correto era ser culto e para tanto era preciso ser ocioso, conforme ensinam Jorge Neto e Cavalcante[3].

Hoje o trabalho é denotativo de dignidade, a sociedade costuma julgar o indivíduo pela atividade laboral que exerce. Sendo este sinônimo de status e até definição de caráter. Fato é que todo indivíduo em idade adulta precisa de um trabalho, como a célebre frase de Benjamin Franklin o trabalho dignifica o homem e esse adágio está intrínseco na sociedade até os dias atuais. Embora contemporaneamente o trabalho tenha ganhado novas roupagens, e até tenha surgido novas profissões a noção de dignidade trazida pelo exercício de um trabalho não mudou, as pessoas buscam diuturnamente encontrar um labor que lhes dê condições de ter a vida que almejam. Querem ser reconhecidas e valorizadas pela atividade que exercem e buscam se qualificar cada vez mais para o exercício dessa atividade.

Aqui se depara com o grande dilema da sociedade da informação, essa nova sociedade tão evoluída em alguns aspectos ainda é arcaica em outros; exemplo claro são as condições de trabalho. Muito embora grande parte da população tenha ambientes de trabalho bem melhores que outrora, ainda persiste uma grande camada de trabalhadores em condições subumanas. Esses trabalhadores exercem suas atividades em ambientes sem as menores condições de labor, seus empregadores não lhes fornecem os equipamentos de proteção individual indicados em legislação específica, muito menos se atentam para o grau de insalubridade ou periculosidade aos quais são submetidos.

Ao que parece, embora as tecnologias da informação estejam cada dia mais avançadas essa modernidade chega ao ambiente de trabalho devastando a noção de dignidade humana. Como pondera Ingo Wolfgang Sarlet a dignidade é também assegurar condições existenciais mínimas; e esse conceito se aplica também ao trabalho, uma vez que, como dito

---

[1] JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**, 8.ed., São Paulo: Atlas, 2015. p. 4.
[2] BATTAGLIA, Felice; REALE, Miguel**. Filosofia do trabalho**. Saraiva, 1958. p. 45.
[3] JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**, 8.ed., São Paulo: Atlas, 2015. p. 4.

anteriormente, o indivíduo é identificado pelo seu trabalho e passa grande parte do seu dia, senão a maior dela, em seu ambiente de trabalho.

Este estudo tem como objetivo analisar o trabalho sob a ótica da dignidade humana e do trabalho decente, como princípios básicos de garantia dos direitos humanos. Entende-se que o trabalho é um direito humano fundamental, uma vez que ele é necessário tanto para a sobrevivência do indivíduo e de sua família, pois é dele que retira seu sustento; como é fonte de reconhecimento social, o indivíduo dentro de uma sociedade é cobrado para exercer um oficio, o que entende-se que para se sentir membro dessa sociedade este indivíduo precisa de um trabalho.

A metodologia adotada no presente estudo foi a pesquisa bibliográfica. O artigo está estruturado em sete partes, iniciado por esta introdução. Em seguida, no primeiro item, item será tratada a efetividade da norma constitucional no que concerne ao trabalho. Depois, no segundo item far-se-á um breve resumo do que é o trabalho decente. Noterceiro item, tratar-se-á sobre meio ambiente de trabalho. Após, no quarto item, discutir-se-á sobre o direito fundamental ao trabalho. No quinto item tratar-se-á sobre o trabalho decente como um direito humano. Ademais, no sexto item far-se-á uma crítica sobre a precarização do trabalho. Por fim, são apresentadas as considerações finais e as referências.

1.Da efetividade da norma constitucional

Ao contrário do que preconiza o positivismo kelseniano, o fato de existir uma norma não garante que ela seja aplicada. Hoje vê-se a necessidade cada vez maior de estabelecer mecanismos que garantam a efetividade do texto constitucional.

Em que pese muitos doutrinadores e legisladores acharem que o mercado deve regular as relações de trabalho dando mais autonomia às empresas e aos sindicatos para negociarem seus acordos coletivos de trabalho visando, segundo eles, aumentar a oferta de trabalho diminuindo os encargos sobre as empresas, o que se vê na prática é a precarização do trabalho, a lei 13.467/2017é prova cabal disso, o número de empregos não aumentou exponencialmente como esperado[4], nem os acordos coletivos de trabalho tornaram-se menos

[4]https://www.valor.com.br/legislacao/5969407/reforma-trabalhista-nao-gerou-volume-de-empregos-esperado 10/04/2019

morosos[5]. Ao contrário o embate entre sindicatos e empresas se acirrou deixando no centro a massa de trabalhadores, que por um lado tem um sindicato apoplético, pela perda da contribuição sindical anual[6], do outro empresas querendo aproveitar a negociação coletiva para retirar direitos adquiridos antes da vigência da nova norma. Parece que os trabalhadores nunca estiveram em situação mais precária no meio de um embate de poder que ameaça não apenas a estabilidade dos empregados, como as garantias constitucionais ao trabalho. Vê-se que constitucionalmente não basta se ter um emprego, é necessário que ele forneça condições de dignidade para os empregados e suas famílias.

O trabalho longe de ser mera ocupação e meio de subsistência é na sociedade atual aquilo que qualifica e inclui o indivíduo na sociedade.

O trabalho não é apenas a negociação entre empregadores e sindicatos, é sim a força propulsora do crescimento econômico e da qualidade de vida de uma sociedade.Cogita-se que o legislador esqueceu a máxima preconizada por Durkheim a solidariedade social, embora positivista, seu conceito de solidariedade é cada vez mais atual, a sociedade hoje é interdependente, mas parece que a valorização do trabalho está cada vez menor.

Como assevera Mauricio Delgado Godinho:

> Sabiamente, instituiu a Constituição que o trabalho, em especial o regulado, assecuratório de certo patamar de garantias ao obreiro, é o mais importante veículo (se não o único) de afirmação comunitária da grande maioria dos seres humanos que compõem a atual sociedade capitalista, sendo, desse modo, um dos mais relevantes (se não o maior deles) instrumentos de afirmação da Democracia na vida social.

Sendo assim, o trabalho deve fornecer condições mínimas de dignidade ao trabalhador, sendo irretroativo os direitos adquiridos ao longo dos anos pelos trabalhadores. A norma constitucional deve ser não apenas balizador, para a consolidação das leis do trabalho, ela deve e vai além, devendo ser o cerne das negociações coletivas e obedecidas principalmente pelo legislador pátrio. O texto constitucional deve ter efetividade e eficácia no dia a dia do trabalhador e não apenas figurar em um livro na estante dos empregadores.

2. O que é o trabalho decente

[5]https://g1.globo.com/economia/noticia/2018/08/06/com-nova-lei-trabalhista-grandes-sindicatos-enfrentam-impasses-para-fechar-negociacoes.ghtml

[6] Art. 579- O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação."

As discussões sobre trabalho decente começaram oficialmente em 2002[7], por iniciativa da OIT, que é uma agência internacional, de natureza multilateral, da Organização das Nações Unidas (ONU), cuja especialização é tratar de questões trabalhistas no âmbito dos países membros. Para ela, o conceito de trabalho decente é "todo o trabalho produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna aos trabalhadores"[8].

Conforme conceitua Leda Maria Messias da Silva:

> "Emprego decente" deve ser entendido como aquele que preserva a dignidade do trabalhador. E preservar a dignidade do trabalhador, em tempos de precarização do trabalho a fim de diminuir custos e competir com o mercado globalizado, não poderia fugir da aplicação do Princípio de Proteção nas relações de trabalho, mais atual do que nunca, embora muitos tenham mitigado a sua aplicação na contemporaneidade. Numa relação, de um modo geral, tão desigual, como na relação de trabalho, só é possível o cumprimento da função social do contrato, considerando que o trabalhador possa gozar de um ambiente sadio e que esteja ancorado pelo Princípio da Proteção, para a eficácia dos seus direitos[9].

A discussão sobre trabalho decente faz-se necessária, não somente por conta do momento político que se vive hoje, com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017[10], recentemente aprovada, mas principalmente porque nos momentos de crise e na rotina de trabalho é muito fácil se esquecer deste direito.

Necessário observar também que independentemente do local onde seja exercido o trabalho, o empregador, aquele que detêm os recursos de produção, aquele que paga os salários, é quem tem o poder de decisão desde quanto produzir, até quanto pagar para aquele que produz o bem, então, ainda que distantes dos olhos físicos do patrão, o trabalhador, enquanto empregado, é um subordinado que cumpre ordens, sob dependência econômica de um "patrão".

Nesse sentido, Lúcia Souza d'Aquino[11] diz que a subordinação pode ser jurídica, econômica, técnica ou social; e que a jurisprudência brasileira se filia à jurídica, que pode ser entendida como o poder de dar ordens e o dever de se submeter a elas. Sobre o tema, Antônio

---

[7] Informações retiradas do site oficial da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em:<www.oit.org.br.> Acesso em: 23 abr. 2017.

[8] GARBELIN, Priscilla Pedroso. Direitos Humanos e o Direito do Trabalho: em busca do trabalho decente. **Revista Aporia Jurídica**-ISSN 2358-5056, v. 1, n. 2, 2016.

[9] DA SILVA, Leda Maria Messias. O cumprimento da função social do contrato no tocante ao meio ambiente do trabalho. Revista Jurídica Cesumar-Mestrado, v. 8, n. 1, p. 103-116, 2008. p.108.

[10] Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em: 01 maio 2017.

[11] D`AQUINO, Lúcia Souza. Uma aproximação dos conceitos de subordinação e vulnerabilidade: análise comparativa entre o direito do trabalho e o direito do consumidor. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/download/6172/5122>. Acesso em: 19 jun. 2017.

Álvares da Silva cita a doutrina alemã:

> A subordinação como único elemento diferenciador do contrato de trabalho gerava confusões e injustiças, pois não é um conceito completo. Por essa razão, a doutrina e a jurisprudência alemãs passaram a admitir também como elemento caracterizador do contrato de trabalho a subordinação econômica ou, mais precisamente, a dependência econômica. E foi além a jurisprudência, fazendo da subordinação econômica a condição geradora do dever de subordinação jurídica[12].

Assim, uma vez que o trabalhador empregado possui vínculo trabalhista com determinada empresa ou pessoa física, essa mesma empresa ou pessoa tem a obrigação de fornecer a este empregado condições adequadas à execução das atividades da empresa, e não pode simplesmente transferir o ônus ao trabalhador, independente de seu grau de instrução.

O trabalhador precisa ser pensado enquanto pessoa humana, analisando e respeitando suas individualidades e personalidade, oferecendo um ambiente adequado ao desenvolvimento de suas atividades, porque, como propõe Karl Marx, o trabalhador é um ser humano único e indivisível.

Neste sentido Denise Fincato relembra o valor social do trabalho:

> O trabalho humano é a força propulsora de uma nação, gera riqueza e desenvolvimento. Entretanto, quando dissociado da preocupação com os aspectos sociais pode gerar quadros drásticos de extrema exploração, de desigualdade na distribuição de riquezas, de segregação dos incapacitados e, portanto, de desvios de seu desiderato mediato, que vai além do sustento do trabalhador e de sua família (fim imediato), proporcionando a inclusão deste e dos seus à vida social, econômica e política de um país[13].

Portanto, não pode ser visto apenas como um recurso, valorado somente pelo produto gerado em suas horas de trabalho e que precisa produzir mais no menor tempo possível.

Conforme conceitua Thereza Cristina Gosdal:

> A ficção da separação da força de trabalho em relação ao trabalhador, a possibilidade teórica de o trabalhador vender livremente no mercado apenas a sua força de trabalho e não a si mesmo, a recusa de se reconhecer o trabalho como mercadoria não se apresentam de maneira clara nas relações cotidianas de trabalho. Todo o ser do trabalhador comparece à empresa para realizar a jornada de trabalho contratada, todo ele se submete ao poder diretivo do empregador e às condições de trabalho por ele ofertadas; todo o ser do trabalhador depende da contraprestação do salário. E o trabalho é considerado mero custo de produção, a ser reduzido ao mínimo possível de qualquer maneira. Esta impossibilidade de cisão real interfere na tutela da dignidade nas relações de trabalho.[14]

---

[12] SILVA, Antônio Álvares da. **Convenção Coletiva do Trabalho perante o Direito Alemão.** Rio de Janeiro: Forense, 1981. p. 199.

[13] FINCATO, Denise. O valor social do trabalho e o princípio da fraternidade: reflexões sobre o teletrabalho. **Conpedi Law Review**, v. 1, n. 6, p. 105-128, 2016. p. 108.

[14] GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do**

É preciso pensar no trabalhador como pessoa humana, sujeito de direitos, e não apenas no produto de seu labor. Sendo assim, propiciar condições de trabalho dignas que não atentem contra sua saúde e sanidade mental é dever do empregador, ainda que na modalidade de teletrabalho, com vistas na promoção do trabalho decente. Além disso, é obrigação do Estado salvaguardar os trabalhadores de práticas que possam causar a precarização do trabalho. Conforme leciona Rafael Tocantins Maltez, todo trabalhador tem direito fundamental de exercer suas atividades em um ambiente de trabalho hígido e ecologicamente equilibrado conforme previsto nos arts. 7, XXII, 200, VIII, e 225, todos da Constituição Federal, e art. 6º, V, da Lei 8.080/1990[15].

A ruptura das responsabilidades do Estado frente às necessidades reais de intervenção em favor dos trabalhadores foi o que favoreceu os valores e as práticas do neoliberalismo – a autorregulação de mercado – e provocou a precarização das condições de trabalho[16].

A ausência do Estado ou sua inepta participação faz com que o mercado se autorregule, todavia, essa autorregulação não se traduz em igualdade, ao inverso disso, a autorregulação quase que invariavelmente impõe o poder do mais forte sobre o mais fraco. As empresas precisam de mão de obra, mas estão dispostas a pagar sempre o mínimo por isso, de modo que vão ao mercado fazer a captação de recursos humanos, que por vezes encontram-se em abundância, principalmente em períodos de crise como o que se vive hoje. Assim, a exemplo do que ocorre com a relação de consumo, disciplinada pelo Código de Defesa do Consumidor (CDC), a relação empresas versus empregado, é de hipossuficiência.

O empregado sempre será a parte mais fraca da relação. Mesmo que detenha vasto conhecimento e domínio técnico, ainda assim o detentor do poder econômico sempre será a empresa/mercado. Assim o trabalhador submete-se aos ditames do mercado, obedecendo o que lhe é imposto. Para Maria Cristina CereserPezzella e Michelle DiasBublitz, existe uma sujeição do empregado ao poder diretivo e disciplinar conferido ao empregador, pelo fato de ter colocado à disposição deste a sua força de trabalho por meio da contraprestação de salário.

Destarte, a precarização do trabalho ao longo dos anos persiste na sociedade da informação a falsa ideia de se tratar de uma evolução do trabalho.

---

trabalho decente e da honra. São Paulo: LTr, 2007. p.123.

[15] MALTEZ, Rafael Tocantins, **Manual de direito ambiental**. São Paulo: SE-LO, 2016. p.14.

[16] ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários: degradação real do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2010. p. 235.

3. Meio ambiente de trabalho

O meio ambiente de trabalho está inserido no rol dos direitos humanos fundamentais e figura como preceito fundamental à dignidade da pessoa humana[17], tendo sido adotado como fundamento da República Federativa do Brasil, art. 1º, inciso IV da Constituição Federal de 1988[18]. É uma das espécies do gênero meio ambiente, do qual fazem parte o meio ambiente natural ou físico, o meio ambiente cultural e o meio ambiente artificial que é aquele construído pelo próprio homem como as edificações por exemplo[19]. Conforme conceitua Alice Monteiro de Barros: "No meio ambiente do trabalho, o bem jurídico tutelado é a saúde e a segurança do trabalhador, o qual deve ser salvaguardado das formas de poluição do meio ambiente laboral, a fim de que desfrute de qualidade de vida saudável, vida com dignidade"[20].

Segundo Rafael Tocantins Maltez, o termo ambiente tem origem latina (*ambiens entis*) e significa aquilo que rodeia, que cerca ou que envolve os seres vivos e as coisas por todos os lados, entorno, espaço, recinto. Relaciona-se com tudo aquilo que nos circunda (…). "Ambiente" pode significar meio em que vivemos.[21]

Neste sentido, o mesmo autor conceitua o meio ambiente do trabalho:

> Constitui o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, compreendidos os aspectos relacionados à saúde, higiene, segurança, prevenção de acidentes, salubridade, condições atmosféricas, ergonomia e incolumidade físico-psíquica do trabalhador. Integra a proteção do ser humano em seu local de trabalho[22].

As normas de direito ao meio ambiente de trabalho visam proteger a vida, segurança e saúde do trabalhador nos locais onde exerça suas atividades profissionais, não admitindo o exercício do trabalho em lugares que ofereçam perigo ou que sejam insalubres. Portanto, não se confunde com o direito do trabalho, que apenas rege juridicamente as relações entre empregado e empregador[23].

O Direito Ambiental tutela a vida saudável, como destaca Raimundo Simão de Melo:

---

[17] GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho** 3. ed**.** São Paulo: Método, 2014. p.18

[18] BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 18. ed. São Paulo: Malheiros, 2006. p.642.

[19] GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho** 3. ed**.** São Paulo: Método, 2014. p.19

[20] BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.p. 1.035.

[21] MALTEZ, Rafael Tocantins, **Manual de direito ambiental**. São Paulo: SE-LO, 2016. p.5.

[22] MALTEZ, Rafael Tocantins, **Manual de direito ambiental**. São Paulo: SE-LO, 2016. p.18.

[23] Cf. Fiorillo, Celso Antônio Pacheco, Rodrigues, Marcelo Abelha. **Manual de direito ambiental e legislação aplicável**. São Paulo: Max Limonad, 1997. p. 65.

> O meio ambiente natural diz respeito ao solo, à água, ao ar, à flora e à fauna; o artificial, ao espaço urbano construído; o cultural, à formação e cultura de um povo, atingindo a pessoa humana de forma indireta. O meio ambiente do trabalho, diferentemente, está relacionado de forma direta e imediata como ser humano trabalhador no seu dia-a-dia, na atividade laboral que exerce em proveito de outrem[24].

Previsto no artigo 7º, XXII, e 200º, VII da CF/88, é integrante do meio ambiente do trabalho não apenas em segurança e saúde do trabalho como sustenta alguns doutrinadores, mas também pelas edificações, utensílios, máquinas, equipamentos, aspectos de ordem física e biológica, condições, leis, influencias e intenções que integram o local de trabalho, ou seja, locais onde as pessoas exerçam suas atividades laborais[25].

O meio ambiente do trabalho envolve as instalações físicas do local (ventilação, iluminação natural ou artificial, ruídos, moveis, etc.) que devem oferecer um ambiente saudável para a prestação de serviço, bem como deve ser minimizada a possibilidade de contato com qualquer agente químico ou biológico que traga riscos à saúde do trabalhador, sendo assim um meio ambiente de trabalho sadio proporciona a manutenção da saúde do trabalhador, pois um meio ambiente de trabalho agressivo leva ao surgimento de doenças profissionais e consequentemente, a perda de capacidade laborativa deste trabalhador. [26]

Assim, um meio ambiente de trabalho adequado é aquele que oferece condições dignas de labor, preservado sua vida e força produtiva.

Para o professor e Jurista de Direito Constitucional Português Jorge Miranda a dignidade é a fonte ética dos direitos, liberdades e garantias. É o valor fundante, ou seja, núcleo do qual gravitam os demais direitos fundamentais[27].

Ingo Wolfgang Sarlet tenta trazer um conceito de dignidade da pessoa humana e explana:

> Onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde a condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde não houver limitação do poder, enfim, onde liberdade e autonomia, a igualdade (em direitos e dignidade) e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana e esta (a pessoa) por sua vez , poderá não passar de mero objetivo de arbítrio e

[24] MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, perda de uma chance**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 24.
[25] FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. Estatuto da cidade comentado. **Revista dos Tribunais**: São Paulo, 2010. p. 25.
[26] FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 15 ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p.66.
[27] MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional**. tomo IV, 2 ed. Coimbra Editora, 1993. p. 169.

injustiça.[28]

O meio ambiente de trabalho é o local onde são realizadas as atividades laborais[29], e o direito ambiental rege a segurança à vida do trabalhador, de modo que não se exponha a perigos que a prejudiquem ou causem danos.

4. O direito fundamental ao trabalho

Muito se ouve dizer sobre direitos da pessoa humana ou simplesmente Direitos humanos, no entanto, poucos sabem seu verdadeiro conceito. Direitos humanos são todas aquelas condições fundamentais para a sobrevivência humana, são condições que são universalmente aceitas como condição básica para o desenvolvimento da humanidade. O direito à vida, a saúde e ao trabalho são algumas delas. Como explica Ingo Wolfgang Sarlet:

> É a qualidade intrínseca e distintiva de 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 corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos[30].

Assim sendo, direitos humanos fundamentais são todos aqueles que permitem ao indivíduo prover sua própria existência e lhe proporcione condições de conviver com outros indivíduos. Dentre estes direitos está o direito fundamental ao trabalho. Afinal é ele que proporciona ao indivíduo sua subsistência e que, de certa forma, o coloca em comunhão com os demais indivíduos. O trabalho na sociedade de hoje, é característica identificadora do indivíduo, que lhe permite o convívio em sociedade e a projeção de sua família.

Nos dizeres de Godinho:

> Os direitos fundamentais do trabalho, na vertente história da democracia no Ocidente e na matriz constitucional mais avançada, inclusive no plano da atual Constituição da República brasileira, confundem-se com o Direito do Trabalho, principalmente em seu planoregulatório do contrato bilateral entre empregador e empregado (a par de outros trabalhadores legalmente especificados – como os portuários avulsos, por exemplo). É que esse plano normativo de regulação do contrato de emprego assegura o mais elevado padrão de afirmação do valor-trabalho

[28] SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais: Na Constituição Federal de 1988**. Livraria do Advogado Editora, 2011. p.60.
[29] GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho** 3. ed**.** São Paulo: Método, 2014. p.18
[30] SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais: Na Constituição Federal de 1988**. Livraria do Advogado Editora, 2018.

> e da dignidade do ser humano em contextos de contratação laborativa pela mais ampla maioria dos trabalhadores na sociedade capitalista[31].

Ainda que muitos achem irrelevante falar em direitos humanos no trabalho em plena pós- modernidade, é preciso saber que o mundo não evolui de forma homogênea, e o que pode ser progresso para alguns, pode se tornar uma forma de escravidão para outros.

5. Trabalho digno como um direito humano

O trabalho digno, é um dos fatores para garantir o trabalho decente[32]. Por trabalho digno se entende aquele em que são mantidas as condições mínimas da dignidade da pessoa humana. A Organização Internacional do Trabalho o defini como:

> O conceito de trabalho digno resume as aspirações do ser humano no domínio profissional e abrange vários elementos: oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração equitativa; segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens[33].

No âmbito brasileiro, é a garantia de que os direitos assegurados no artigo 6º e 7º da Constituição Federal sejam efetivos, que garantam condições de subsistência do trabalhador e sua família, através de um salário que realmente lhe proporcione essa manutenção. Proteção contra redutibilidade deste salário, porque sua redução implicaria em redução de sua condição de sobrevivência, além de um ambiente de trabalho que assegure a qualidade de sua saúde, e se for insalubre ou perigoso, que lhe seja indenizado o risco, sem comprometimento dos esforços para sanar ou reduzir ao máximo essa insalubridade e ou periculosidade. Proteção ainda em face do trabalho infantil, e dos acima de 14 anos do trabalhopericuloso, insalubre, noturno ou que lhe exijam esforços superiores às suas forças. Além de condições igualitárias para as mulheres e proteção em face da automação.

Destarte, há de se ser repensado o trabalho sobre o enfoque do trabalho digno e do meio ambiente de trabalho decente.

---

[31] DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, n. 2, p. 11-40, 2007.
[32] GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Competência da Justiça do Trabalho: da relação de emprego à relação de trabalho**. São Paulo: Forense, 2012, p.94.
[33] Disponível em <http://www.ilo.org/brasilia/lang--pt/index.htm> consultado em 05/05/2017.

6. A precarização do trabalho

Reforma trabalhista, como ficou popularmente conhecida a Lei 13.467/2017, longe de trazer as inovações e os resultados esperados, reduziu ainda mais os direitos trabalhistas. Em prol de uma desoneração da folha de pagamento das empresas, muitos direitos foram retirados dos trabalhadores. Além disso deixou a mercê da negociação coletiva a tratativa de direitos anteriormente conquistados, o que na prática aumentou ainda mais a tensão nas negociações deixando os trabalhadores, elo mais fraco da negociação, ao livre arbítrio do empregador.

A legalização do trabalho intermitente[34], a possibilidade de a trabalhadora grávida realizar atividades insalubres[35], a possibilidade de negociação sem a presença do sindicato[36], além das regras absurdas para o teletrabalho, são algumas das inovações trazidas a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que na prática apenas contribuem para a precarização do trabalho.

Todas a situações ilegais que aconteciam corriqueiramente, foram legalizadas na CLT, o problema é que essas situações só ocorriam graças a incapacidade do Governo de garantir emprego e renda aos cidadãos e não por ser uma situação aceitável do ponto de vista da dignidade humana. O trabalhador deve ser reconhecido por sua força de trabalho, pelo valor do seu labor e não pelo trabalho que pode exercer em condições de necessidade.

Há uma inversão bastante grande nos dias atuais, o trabalhador aceita um trabalho que

---

[34] Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

[35] Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada deI - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação. II - Atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação. III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

[36] Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.
Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o **caput** deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

lhe remunere bem menos do que precisa e produz, por estar em situação de desemprego e não por reconhecer que aquele é o único valor que merece, ocorre que o empregador acha que se ele aceitou aquele valor, naquele dado momento, o empregado deve aceitar trabalhar pela mesma quantia por prazo indeterminado, ignorando totalmente o aumento de preços dos bens de consumo.

Fazendo com que o trabalhador sempre permaneça a margem da sociedade, mesmo quando empregado.

Considerações finais

Ao término da pesquisa conclui-se que há uma imensa lacuna para que haja a efetividade do texto constitucional no que tange as relações de trabalho. A magna carta foi minuciosamente elaborada para que houvesse a proteção do trabalho, para que se reconhecesse o valor e a necessidade do trabalho como fundamento da república federativa do Brasil, no entanto vê-se que o poder legislador sede as pressões do mercado, criando novas normas que aos poucos vai encurtando direitos, redimensionando regras que na prática oprimem o trabalhador e retira-lhe direitos há muito conquistados. Neste sentido parece que a Lei 13.467/2017[37] que entrou em vigor em 11 de novembro do 2017, dá margens a maior precarização do trabalho.

A nova norma trabalhista, retira direitos pelos quais trabalhadores lutaram por séculos. O trabalho embora conste no texto constitucional como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, na prática não é valorizado como tal. A lei 13.467/17 criou anomias sociais, gerando discrepâncias entre trabalhadores, fomentando as desigualdades e marginalizando trabalhadores, seja por criar uma diferenciação no poder negocial entre empregados, teoricamente privilegiando aqueles que possuem mais instrução, mas que na verdade serve de pano de fundo para encobrir a relação de hipossuficiência que existe entre o trabalhador e aquele que o emprega, independentemente do grau de instrução o trabalhador empregado será sempre o elo mais fraco, pois é o empregador que detém os meios de produção e é quem paga o salário daquele, portanto, nunca estarão em nível de igualdade, há relação de hipossuficiência não diminui ou se desfaz pelo nível de instrução do empregado, uma vez que este depende de seu trabalho. A reforma da mesma maneira reduz direitos da

[37]BRASIL. Câmara dos Deputados. **PL 6787/2016. Projeto de Lei.** Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076> acesso em 01/05/2017.

mulher, especialmente a gestante, além de legalizar situações que sempre foram combatidas como a redução dos intervalos intrajornada e o trabalho intermitente.

O texto constitucional embora forte em seus conceitos, mostra-se pouco efetivo quando o assunto é a eficácia na proteção do trabalhador, da dignidade humana e do trabalho decente. A norma Pátria não mantém a altivez coercitiva quando confrontada com a CLT, por exemplo, a hierarquia das normas parece inverter a pirâmide de Kelsen, pois reluta-se para manter a constitucionalidade integral da Lei 13.647/17, quando vários de seus dispositivos afrontam claramente a Constituição Federal.

A carta magna, não pode ser apenas um dispositivo colecionado em um belo livro com o brasão da República, ela deve cumprir sua função social, que é garantir a liberdade, a dignidade e a vida de todos os cidadãos que estão sob sua guarda, portanto, atentar-se para sua efetividade no concerne à proteção dos direitos dos trabalhadores deve ser premissa maior, que atender aos interesses econômicos de empresas, mesmo porque elas mesmas dependem da força de trabalho que tanto desvalorizam.

Referênciasbibliográficas

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários: degradação real do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BATTAGLIA, Felice; REALE, Miguel**. Filosofia do trabalho**. Saraiva, 1958.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 18. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **PL 6787/2016. Projeto de Lei.** Disponível em:

Cf. Fiorillo, Celso Antônio Pacheco, Rodrigues, Marcelo Abelha. **Manual de direito ambiental e legislação aplicável**. São Paulo: Max Limonad, 1997.

D`AQUINO, Lúcia Souza. Uma aproximação dos conceitos de subordinação e vulnerabilidade: análise comparativa entre o direito do trabalho e o direito do consumidor. Disponível em:<https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/download/6172/5122>. Acesso em: 13 abr. 2019.

DA SILVA, Leda Maria Messias. O cumprimento da função social do contrato no tocante ao meio ambiente do trabalho. Revista Jurídica Cesumar-Mestrado, v. 8, n. 1, p. 103-116, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, n. 2, p. 11-40, 2007.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. Estatuto da cidade comentado. **Revista dos Tribunais**: São Paulo, 2010. FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 15 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

GARBELIN, Priscilla Pedroso. Direitos Humanos e o Direito do Trabalho: em busca do trabalho decente. **Revista Aporia Jurídica**-ISSN 2358-5056, v. 1, n. 2, 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Competência da Justiça do Trabalho: da relação de emprego à relação de trabalho**. São Paulo: Forense, 2012.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho** 3. ed**.** São Paulo: Método, 2014

GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra**. LTr, 2007.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**, 8.ed., São Paulo: Atlas, 2015.

MALTEZ, Rafael Tocantins, **Manual de direito ambiental**. São Paulo: SE-LO, 2016.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, perda de uma chance**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional**. tomo IV, 2 ed. Coimbra Editora, 1993.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais: Na Constituição Federal de 1988**. Livraria do Advogado Editora, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais: Na Constituição Federal de 1988**. Livraria do Advogado Editora, 2011.

SILVA, Antônio Álvares da. **Convenção Coletiva do Trabalho perante o Direito Alemão.** Rio de Janeiro: Forense, 1981.

Sites consultados

Disponível em <https://www.valor.com.br/legislacao/5969407/reforma-trabalhista-nao-gerou-volume-de-empregos-esperado 10/04/2019> Acesso em: 01 abril 2019.

Disponível em <http://www.ilo.org/brasilia/lang--pt/index.htm> consultado em 05/04/2019.

Disponível em:
<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>.
Acesso em: 01 abril 2019.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em: 01 abril 2019.

Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 01 abril 2019.

Disponível em <https://g1.globo.com/economia/noticia/2018/08/06/com-nova-lei-trabalhista-grandes-sindicatos-enfrentam-impasses-para-fechar-negociacoes.ghtml> Acesso em: 01 abril 2019.