XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

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

CLAUDIO JANNOTTI DA ROCHA

EDINILSON DONISETE MACHADO

CARLA REITA FARIA LEAL

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

E27

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

Coordenadores: Claudio Jannotti Da Rocha

Edinilson Donisete Machado

Carla Reita Faria Leal – Florianópolis: CONPEDI, 2019.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-775-5
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
ePós-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

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

Apresentação

Grupo de Trabalho: “Eficácia de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais.”

O XXVIII Encontro Nacional do CONPEDI realizado em Goiânia nos dias 19, 20 e 21 de junho, teve como tema “Constitucionalismo Crítico, Políticas Públicas e Desenvolvimento Inclusivo”, com a divisão dos já tradicionais Grupo de Trabalho.

No GT foram apresentadas pesquisas desenvolvidas em mais de 15 Programas de Mestrado e Doutorado do Brasil, com artigos selecionados por meio de avaliação por pares, objetivando a melhor qualidade e a imparcialidade na divulgação do conhecimento e formação do estado da arte na área da eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais.

Valorosas contribuições teóricas e relevantes inserções na realidade brasileira emanam da reflexão trazida pelos professores, mestres, doutores e acadêmicos de todo o Brasil. Os artigos mostram um pouco do constitucionalismo crítico, das políticas públicas e desenvolvimento Inclusivo, com suas implicações na ordem jurídica brasileira, na contemporaneidade, em especial nos Direitos Sociais.

Foram apresentadas nesse Grupo de Trabalho pesquisas e abordagens, sobre a reforma trabalhista, em especial, sua repercussão na atual sociedade brasileira, com temas como: Desconstrução do Estado Democrático de direito promovido pela reforma trabalhista: a violação dos direitos fundamentais; Direitos de personalidade do trabalhador e limites do poder diretivo do empregador: o balancing test como técnica de ponderação; O trabalho análogo ao de escravo como violação à função social do contrato de trabalho; Extinção do contrato de trabalho por ato da autoridade pública que obsta continuidade empresarial em decorrência de desapropriação no Brasil, Argentina e Espanha; Estágio supervisionado e a precarização do trabalho: Releitura dos projetos pedagógicos dos cursos da área de públicas sob a ótica da lei do estágio; Empregabilidade das pessoas com deficiência: avanços e perspectivas; O ensino à distância e a proteção do meio ambiente do trabalho dos docentes como teletrabalhadores; Da declaração de constitucionalidade da terceirização trabalhista e seus reflexos na saúde do trabalhador; O desvalor social do trabalho: a liberdade sem limites

de contratar decorrente das reformas trabalhistas; A reforma trabalhista e os diretos da personalidade; desqualificadas: assim se explica a falta de trabalho para as pessoas com deficiência; Projeto de lei 4.742/2001: uma tutela jurídica ao meio ambiente de trabalho psicologicamente equilibrado; A sociedade de risco e os desastres ambientais: análise das indenizações dos acidentes de trabalho em rompimentos de barragens frente à reforma trabalhista; Desemprego, deterioração do emprego subordinado, empreendedorismo individual e cooperativismo; Regime constitucional do emprego socialmente protegido: terceirização ilícita no novo marco regulatório; O direito ao trabalho sob a perspectiva da reinserção do trabalhador acidentado; O cooperativismo como possibilidade de inclusão social através do trabalho; Teletrabalho, um mundo em transformação; O desmonte dos direitos dos trabalhadores após a redemocratização no brasil; Dano existencial e relação de trabalho: reflexão para efetivação de direitos.

Assim, como foi seguramente um momento ímpar a Coordenação do GT, organizando a apresentação dos trabalhos, acreditamos que tem valor científico positivo, ao leitor ou leitora, a experiência de aprofundar o pensamento daqueles que souberam cativar para este momento, o solitário momento da leitura e da meditação, para colocar à prova as várias teses defendidas no CONPEDI em Goiânia-GO o de 2019.

Divulgar a produção científica colaborativa socializa o conhecimento e oferece à sociedade nacional e internacional o estado da arte do pensamento jurídico contemporâneo aferido nos vários centros de excelência que contribuíram no desenvolvimento pessoal e profissional dos autores e autoras do Grupo do Trabalho.

Por fim, nossos agradecimentos ao CONPEDI pela honra a que fomos laureados ao coordenar o GT e agora, pela redação do Prefácio, que possui a marca indelével do esmero, da dedicação e o enfrentamento a todas as dificuldades que demandam uma publicação de qualidade como o presente.

Goiânia, junho de 2019.

Coordenadores:

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM

Prof. Dra. Carla Reita Faria Leal - UFMT

Prof. Dr. Cláudio Jannotti da Rocha - PUC/Minas

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.

A REFORMA TRABALHISTA E OS DIRETOS DA PERSONALIDADE

THE LABOR REFORM AND THE RIGHTS OF THE PERSONALITY

Marcela Sandri Pires [1]
Leda Maria Messias Da Silva [2]

Resumo

O presente estudo analisa a reforma trabalhista implementada no Brasil através da Lei 13.467 /2017 sob o viés dos direitos da personalidade, objetivando um exame da tutela da dignidade da pessoa humana na nova legislação. Para tanto far-se-á um breve histórico do Direito do Trabalho e o atual panorama do Direito do Trabalho no Brasil, analisando o impacto da reforma trabalhista sob os direitos da personalidade. O estudo tem base em pesquisa teórica e descritiva, sendo organizado pelo método indutivo. Em conclusão nota-se a imprescindibilidade de garantia dos direitos da personalidade, visando sobretudo à manutenção da dignidade do trabalhador.

Palavras-chave: Direito do trabalho, Reforma trabalhista, Lei 13.467/2017, Direitos da personalidade, Dignidade da pessoa humana

Abstract/Resumen/Résumé

The present study analyzes the labor reform implemented in Brazil through Law 13467/2017 based on the rights of the personality, aiming at an examination of the protection of the dignity of the human in the new legislation. For this will be a historical of Labor Law and the current panorama of Labor Law in Brazil, analyzing the impact of labor reform under the rights of the personality. The study is based on theoretical and descriptive research, organized by the inductive method. In conclusion, the indispensability of guaranteeing the rights of the personality, aiming to maintain the dignity of the worker.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor law, Labor reform, Law 13.467/2014, Rights of personality, Dignity of human person

[1] Mestranda em Ciências Jurídicas pela UNICESUMAR; Pós Graduada em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário pela UENP; Graduada em Direito pela UEM. Advogada.

[2] Pós-doutora, Doutora e Mestre em Direito do Trabalho; Professora do Mestrado em Ciências Jurídicas do UNICESUMAR, da Graduação e Pós-Graduação da UEM/PR; Pesquisadora e Bolsista Produtividade em Pesquisa do ICETI.

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho teve sua origem vinculada aos abusos cometidos nas relações empregatícias após a revolução industrial, período em que, aproveitando-se da autonomia da vontade e do Estado Liberal, o trabalhador era severamente explorado, utilizando mão de obra infantil, exigindo-se jornadas extensas de trabalho, sem proteção à saúde do trabalhador e com ínfimos salários.

Com o edição de leis protecionistas à parte hipossuficiente da relação empregatícia, o Estado passou a tutelar a dignidade do trabalhador, interferindo no contrato de trabalho ao exigir condições mínimas de trabalho.

Frente às transformações mundiais do mercado de trabalho, decorrentes de fatores econômicos, tecnológicos, organizacionais e políticos, o Direito do Trabalho ingressou em uma fase de transição, exigindo-se sua atualização para as novas formas de trabalho.

Com o argumento de adequação da legislação trabalhista às atuais relações de trabalho, a Lei 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista, realizou consideráveis alterações na Consolidação das Leis do Trabalho em caráter "emergencial", ajustando o texto legal à alguns posicionamentos jurisprudenciais e inovando ao "adequar" situações que romperam com garantias atribuídas à parte hipossuficiente da relação empregatícia.

A necessidade de adequação da legislação à realidade fática é inconteste, no entanto a reforma deveria ser realizada em consonância com os direitos da personalidade dos trabalhadores, garantindo a dignidade da pessoa humana, valoração do trabalho e demais direitos mínimos garantidos aos trabalhadores, ajustando o atual Direito do Trabalho à nova realidade, sem retrocesso social.

Com a finalidade de analisar a Lei 13.467/2017 sob a óptica dos direitos da personalidade, o presente estudo foi realizado através de pesquisa descritiva em livros, artigos, dissertações e legislações, analisando de forma sucinta a história do Direito do Trabalho e a sua importância na tutela do trabalhador, a atual situação do Direito do Trabalho no Brasil e, por fim, os direitos da personalidade na reforma trabalhista, concluindo-se pela necessidade de observação do texto constitucional, em especial dos direitos da personalidade, na interpretação da Lei 13.467/2017, visando, com isso, evitar que a atualização do direito laboral afete a dignidade do trabalhador.

1 BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

"Toda energia humana, física ou intelectual, empregada com o fim produtivo, constitui trabalho" (SÜSSEKIND, 2002, p. 7), com este conceito, é indiscutível que desde os primórdios da humanidade o homem sempre trabalhou, primeiramente para garantir seu alimento e proteção. Após a existência das primeiras tribos, iniciaram as disputas por domínio e poder, momento em que o trabalho passou a ser explorado pelas tribos vencedoras, submetendo os perdedores/prisioneiros ao regime de escravidão, com absoluta relação de domínio.

Apesar da prevalência da escravidão na antiguidade, esta não era a única forma de trabalho, tendo a servidão sido exercida nos feudos, onde os senhores feudais garantiam proteção militar e política aos servos em troca de trabalho em suas terras, não podendo, contudo, falar em trabalho livre, uma vez que os camponeses permaneciam vinculados aos seus senhores com a obrigação de cultivar as glebas e entregar parte da produção como forma de pagamento (NASCIMENTO, 1999, p. 41).

Inexistindo liberdade no trabalho desenvolvido nos sistemas de escravidão e servidão, havendo sujeição pessoal do trabalhador, sem subordinação, não havia uma típica relação empregatícia, não se falando em desenvolvimento do Direito do Trabalho naquele tempo.

Segundo Delgado (2013, p. 82-3),

> o pressuposto histórico-material (isto é, trabalho livre) do elemento nuclear da relação empregatícia (trabalho subordinado) somente surge, na história ocidental, como elemento relevante, a contar da Idade Moderna. De fato, apenas a partir de fins da Idade Média e alvorecer da Idade Moderna verificam-se processos crescentes de expulsão do servo da gleba, rompendo-se as formas servis de utilização da força de trabalho.

Com a queda do sistema feudal e o deslocamento da sociedade medieval para as cidades, os antigos camponeses transformaram-se em trabalhadores livres, passando a refugiar-se ao lado de artesãos e operários, constituindo, pouco a pouco, "ponderáveis instrumentos de produção econômica local" (SÜSSEKIND, 2002, p. 8), originando as Corporações de Artes e Ofícios, nas quais artesãos de idêntica atividade profissional se agrupavam e criavam seus estatutos disciplinando as relações trabalhistas.

As corporações de ofício possuíam três categorias de membros: mestres [proprietários], companheiros [trabalhadores livres] e aprendizes. Sendo os mestres/proprietários os únicos responsáveis pela elaboração dos estatutos de cada corporação.

Esclarece SUSSEKIND (2002, p. 9) que,

> as corporações de ofício constituíram, na verdade, típicas empresas dirigidas pelos respectivos mestres, que cuidavam da formação profissional para assegurar a mão-de-obra necessária à execução da atividade econômica para a qual desfrutavam de

> autêntico monopólio (...). Não obstante, valorizavam o trabalho humano, sob a decisiva influência da Igreja Católica, que propagava o valor moral do trabalho.

Aos poucos, com a dificuldade dos aprendizes e companheiros tornarem-se mestres, bem como com o desvio da finalidade inicial das corporações de ofício, houve divergência entre as classes empregadora e empregada [mestres e companheiros], nascendo as primeiras associações para defesa dos interesses dos companheiros, a *campagnonnage,* reconhecidas como precursoras do atual paralelismo sindical (CASSAR, 2018, p. 14).

Assegura Nascimento (1999, p. 41), que naquele sistema "as características das relações de trabalho ainda não permitiam a existência de uma ordem jurídica nos moldes com que mais tarde surgiria o direito do trabalho", pois ainda não existia uma relação empregatícia como categoria socioeconômica e jurídica.

Com a revolução industrial, a criação e desenvolvimento da máquina a vapor, de fiar e tear, responsáveis pela expansão das antigas manufaturas, que deram lugar às fabricas e mais tarde às linhas de produção, aumentou-se a produção e a necessidade de contratação de operadores de máquinas, substituindo-se o trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado, formalmente livre, mas com regras ditadas pelo empregador, sem qualquer interferência estatal.

Devido a plena liberdade contratual e a proibição de associação de operários para defesa dos interesses comuns decorrente do Estado Liberal, o trabalho passou a ser severamente explorado pelas empresas, substituindo-se o trabalho do homem por uma mão de obra mais barata e dócil, ou seja, pelo labor de mulheres e menores, estendo a jornada de trabalho para 16 horas diárias, reduzindo os salários, majorando o desemprego, desprotegendo o trabalhador de acidentes do trabalho, enfim, explorando ao máximo o trabalhador para a maior obtenção de lucros. (SÜSSEKIND, 2002).

Em meio a tanta exploração, passaram a ser criadas leis de caráter protecionista à parte hipossuficiente da relação de trabalho, freando a exploração desumana do trabalhador, nascendo o Direito do Trabalho.

Na primeira fase do direito laboral, denominada por Delgado (2013, p. 91) como fase de "manifestações incipientes ou esparsas", as leis tinham caráter humanitário visando reduzir a violência decorrente do excesso de exploração sobre mulheres e menores, tendo como marco inicial a publicação do *Peel´s Act* na Inglaterra, em 1802. Esta foi a primeira lei de proteção ao trabalhador, fixando a jornada de trabalho em 12 horas, dispondo sobre sua aprendizagem e regras de higiene nas fábricas, não tendo, contudo, muita eficácia naquele período.

Na prática, os primeiros traços da evolução trabalhista passou a ser observada na fábrica de tecidos New Lamark, na Escócia, onde o empresário Robert Owen[1] implantou medidas de proteção ao trabalho, "como a supressão dos castigos e prêmios, não admissão de menor de 10 anos; jornada de dez horas e meia de trabalho, medidas de higiene no trabalho, caixa de previdência para a velhice e assistência médica" (CASSAR, 2018, p. 15), sendo, também, o responsável pela criação do *Trade Union*, correspondente ao atual sindicato.

A partir de 1848, tendo como marcos o Manifesto Comunista, o movimento *cartista* na Inglaterra e a Revolução de 1948 na França, teve início a segunda fase do Direito do Trabalho caracterizada "pela sistematização e consolidação desse ramo jurídico especializado" (DELGADO, 2013, p. 91), sendo deste período o reconhecimento do direito de associação e de greve, a fixação da jornada de 10 horas, bem como o surgimento da Encíclica *Rerum Novarum*, editada pela Igreja Católica, manifestando uma postura mais compreensiva do Estado e das classes dirigentes a respeito da regulação das relações trabalhistas.

Após a Primeira Guerra Mundial o Direito do Trabalho tem seu "instante histórico" (DELGADO, 2013, p. 93), ganhando "absoluta cidadania nos países de economia central", com a formação da Organização Internacional do Trabalho [OIT] e a constitucionalização do Direito do Trabalho [Constituição de Weimar], razão pela qual denominou-se a fase da institucionalização do Direito do Trabalho, "incorporando-se à matriz das ordens jurídicas dos países desenvolvidos democráticos", atingindo seu apogeu décadas após a Segunda Guerra Mundial com a hegemonia do chamado Estado de Bem-Estar Social, incorporando e fixando princípios constitucionais de extrema importância ao meio ambiente laboral, como o princípio da Dignidade da Pessoa Humana e da Justiça Social (DELGADO, 2013).

Para Cassar (2018, p. 21-22), a "publicização do direito privado"[2] e o Direito do Trabalho foram responsáveis pela implantação do sentimento de justiça decorrente da compensação da parte hipossuficiente da relação jurídica [empregado x empregador].

Neste período, desenvolveu-se o "Direito do Trabalho Clássico", regulador das relações trabalhistas típicas, decorrentes de contratos de trabalho celebrados por "sujeitos de direito postos em uma espécie de "pé de igualdade", sendo a debilidade econômico-social do trabalhador compensada por uma superioridade jurídica emergente de uma rede de proteção legislativa" (SANVITO, 2011, p. 47).

[1] Devido as medidas de proteção ao trabalhador aplicadas em sua fábrica, Robert Owen é considerado o pai da legislação trabalhista.
[2] Nome atribuído à pratica do Estado tomar para si a gestão das principais regras que até então eram delegadas pelos particulares.

No final do século XX, o Direito do Trabalho entra em uma fase de crise e transição, tratada por Delgado (2013) como a quarta fase do direito laboral, decorrente de uma conjugação de fatores econômico, tecnológico, organizacional e político, resultado da crise do petróleo, da renovação tecnológica e da globalização, bem como da consolidação nos principais países capitalistas da presidência de dirigentes com pensamentos desregulatórios do Estado de Bem-Estar Social, como Margaret Thatcher, na Inglaterra; Ronald Reagan, nos Estados Unidos; Helmut Kohl, na Alemanha.

Tais transformações são apontadas por Sanvito (2011) como uma "nova revolução industrial", responsáveis pela transformação das relações clássicas de trabalho, como as aposentadorias antecipadas, os contratos de substituição, e atualmente, o teletrabalho e o trabalho à distância, exigindo a "criação de um novo conceito de direito, destinado a reger essas novas relações jurídicas laborais" (SANVITO, 2011, p. 48).

Em razão deste contexto, a desregulamentação das regras do Direito do Trabalho ou a crescente flexibilização "passou a compor foco destacado na matriz cultural que se generalizou no Ocidente no último quartel do século XX" (DELGADO, 2013, P. 95), para o autor,

> houve, sem dúvida, uma acentuada desregulação, informatização e desorganização do mercado de trabalho, especialmente nos países semiperiféricos ao capitalismo central (Brasil, incluído, especialmente na década de 1990), porém, sem que se criassem alternativas minimamente civilizadas da gestão trabalhista, em contraponto como padrão juslaborativo clássico. (DELGADO, 2013, P. 95)

Mesmo frente à crise e à necessidade de atualização dos modos operacionais, o direito do trabalho continua sendo uma importante fonte de tutela dos direitos dos trabalhadores, correspondendo a uma arma de renovação social, que através da intervenção estatal garante as necessidades concretas do grupo hipossuficiente, compensando a superioridade econômica da empresa com uma superioridade jurídica ao trabalhador (NASCIMENTO, 1999, p. 71).

1.1 O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

No Brasil, a proteção legal dos trabalhadores não eclodiu na mesma velocidade dos países de capitalismo central, pois enquanto internacionalmente a revolução industrial requisitava mão de obra livre, sua economia predominantemente agrícola se baseava no trabalho escravo, existindo, portanto, pequena demanda de trabalho livre e pouca legislação

protecionista[3] até a abolição da escravatura, em 1888, inexistindo "espaço significativo para o florescimento das condições viabilizadoras do ramo justrabalhista" (DELGADO, 2013, p. 102).

Para Delgado (2013), a evolução do Direito do Trabalho no Brasil eclodiu após a abolição da escravatura, denominando-se como "fase de manifestações incipientes ou esparsas" o período de 1888 até 1930, ocasião em que a relação empregatícia estava presente no setor cafeeiro de São Paulo, na emergente industrialização de São Paulo e Rio de Janeiro e no setor de serviços desses dois centros urbanos do país, predominando no país uma concepção legal não intervencionista, resultando em pouca edição de normas justrabalhistas, inclusive tipificando a greve como ilícito penal [Decreto 1.162/1890].

A segunda fase de desenvolvimento do direito trabalhista no Brasil, denominada por Delgado (2013, p. 105) como fase da institucionalização, teve seu marco inicial em 1930, perdurando até o final da ditadura getulista em 1945, mantendo plenos efeitos até atualidade.

Neste período o Estado assumiu papel intervencionista, atuando ativamente na questão social, de um lado repreendendo qualquer manifestação autonomista do movimento operário, de outro lado, editando "minuciosa legislação instaurando um novo e abrangente modelo de organização do sistema justrabalhista, estreitamente controlado pelo Estado" (DELGADO, 2013, 105), responsável pela criação do Ministério do Trabalho e da Justiça do Trabalho, pela normatização da estrutura sindical e de diversa legislação profissional e protetiva (dentre as quais a regulação do trabalho feminino, a fixação de jornada de oito horas para comerciários e industriários, a criação das carteiras profissionais, dentre outros direitos) e, após, pela reunião e ampliação de todo o modelo justrabalhista estruturado em um único diploma normativo: a Consolidação das Leis do Trabalho.

De acordo com Delgado (2013, p. 108), em uma análise comparativa do Direito do Trabalho brasileiro e europeu, no Brasil não ocorreu a "essencial maturação político-jurídica propiciada pela fase da sistematização e consolidação", havendo um salto da fase de manifestações incipientes para a institucionalização/oficialização, em um período intensamente autoritário, responsável pela criação de "um modelo fechado, centralizado, compacto, caracterizado ainda por incomparável capacidade de resistência e duração ao longo do tempo".

Com a promulgação da Constituição de 1988, as linhas centrais do antigo modelo autoritário foram democratizadas, iniciando-se uma fase de transição democrática do direito

[3] Durante o Império, com a vigência do Código Comercial, em 1850, as primeiras regras trabalhistas fizeram menção ao armador e seus tripulantes, tratando da possiblidade de aviso prévio, justa causa, garantia de salário em caso de acidente do trabalho, dentre outras.

laboral no Brasil[4], afastando o controle do Estado sobre a estrutura sindical, reconhecendo e incentivando o processo negocial coletivo autônomo, mas mantendo a antiga estrutura sindical corporativista.

Logo após a promulgação da Constituição Cidadã, com um reflexo tardio da crise do direito do trabalho na Europa Ocidental ocorrida na década de 1970, iniciou no Brasil o fortalecimento da opinião pública contrária às normas estatais trabalhistas, divulgando um pensamento direcionado a direta e indireta redução dos direitos e garantias laborais, tornando "dramática a fase brasileira de crise e transição do Direito do Trabalho" (DELGADO, 2013, p. 111).

Vinte e cinco anos após o surgimento da Constituição, Delgado (2017, p. 129) conclui que o padrão normativo do direito individual do trabalho previsto na Constituição não poderia ter ocorrido de forma diversa, superando a insegurança existente na década de 1990. Quanto ao Direito Coletivo do Trabalho, expõe que ainda não superou os impasses percebidos na década de noventa, resultando no não fortalecimento do sindicalismo brasileiro, restando, ainda hoje, desafios a enfrentar e resolver.

Independentemente da crise vivenciada, assegura Delgado que (2017, p. 105),

> evidenciou-se inquestionável, em suma, que a existência de um sistema desigual de criação, circulação e apropriação de bens e riquezas, com um meio social fundado na diferenciação econômica ante seus componentes (como o capitalismo), mas que convive com a liberdade formal dos indivíduos e com o reconhecimento jurídico-cultural de um patamar mínimo para a convivência na realidade social (aspectos acentuados com a democracia), não pode desprezar ramo jurídico tão incrustado no âmago das relações sociais, como o justrabalhista.

Em um mundo constantemente em evolução, é inegável que a legislação trabalhista deve se atualizar frente à realidade vivenciada em cada país, evitando o descompasso entre o fato e a norma, no entanto, diante da disparidade econômica existente na sociedade capitalista, a parte hipossuficiente da relação empregatícia sempre deverá ser tutelada como forma de controle das relações sociais e garantia da dignidade dos trabalhadores.

2 ATUAL PANORAMA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL E A LEI 13.467/2017

[4] Delgado (2013, p. 109) afirma que estão em uma "fase de transição democrática do Direito do Trabalho do país", pois apesar de haver previsão constitucional ainda não houve instauração e consolidação de práticas e instituições estritamente democráticas no Brasil.

Quase 30 anos após a promulgação da Constituição Federal, conhecida popularmente como Constituição Cidadã pela consolidação do Estado democrático de direito, preconizando diversos direitos sociais, trazendo o homem como foco de direito e tendo como fundamento a dignidade da pessoa humana, ainda não foi superada a crise iniciada na década de 1990.

Na verdade, desde o início da globalização, com a forte volatilidade do mercado e com o aumento da concorrência, a margem de lucro empresarial reduziu-se, consideravelmente, transformando significativamente o mercado de trabalho em busca da redução de custos e maior produtividade.

Frente as transformações decorrentes da globalização, implicações sociais, políticas e culturais eclodiram, dentre as quais a desnacionalização de nações agora subordinadas aos países mais ricos, inclusive com a transferência de empresas para locais em que as regras trabalhistas quase não existem ou não são fiscalizadas, decrescendo o número de empregos nos países 'sociais' e crescendo o número de subempregos nas nações menos burocráticas.

Andrade e Morais (2017) explanam que,

> o processo da globalização, como processo de desenvolvimento do capitalismo mundial, quebra barreiras alfandegárias, rompe limites territoriais entre Estados, agiliza o trânsito de pessoas, de serviços, de capitais, de bens, e instaura um novo tempo econômico. Distingue-se pela nova lógica de mundialização da economia, pela incontida globalização de um capitalismo contemporâneo, e que demanda maior flexibilização das relações de trabalho, como maneira de manter-se competitivo perante um quadro de marcante concorrência, evento este que gera profunda decepção no âmbito social, e declínio no âmbito de proteção aos direitos trabalhistas.

Como fruto da globalização e da crise econômica, os direitos sociais passam a ser questionados, a proteção ao trabalhador torna-se alvo de dúvidas, os neoliberais pretendem uma revisão das garantias mínimas. Confunde-se excesso de proteção com proteção mínima para a garantia da dignidade.

Portanto, a "minimização do Estado"[5] em um país onde "as promessas de modernidade e de reintegração da atividade econômica na vida social nunca foram cumpridas" (CASSAR, 2018, p. 23), não oferece as mesmas consequências onde o *welfare* foi de fato aplicado.

O afastamento do Estado da relação privada de trabalho em um país onde ainda há trabalho escravo, ou em condições análogas, situações sub-humanas de labor, exploração do menor, dentre outros desrespeitos à legislação laboral, gera o retrocesso de direitos conquistados arduamente na história do trabalho, retomando, possivelmente, as consequências nefastas ocorridas no século XIX.

[5] Termo utilizado em referência a redução da garantias mínimas pelo Estado (CASSAR, 2018, p. 23)

É certo que o Direito do Trabalho deve se atualizar, se adequando às constantes alterações do mercado de trabalho, à globalização, à crise econômica e ao desemprego estrutural, porém, "deve-se manter à vista sua função principal, qual seja: TUTELAR" (VASCONCELLOS, 2017, p. 196), devendo encontrar o equilíbrio para enfrentar a crise econômica mantendo a dignidade do trabalhador.

Neste aspecto, lembramos que a Consolidação das Leis Trabalhistas apesar de possuir setenta e cinco anos de vigor, vem sofrendo alterações ano a ano, sendo preciso uma sistematização da legislação esparsa, mas com a garantia dos direitos conquistados no decorrer destes anos, realizando-se debates com as partes envolvidas, estudos de impactos e demais análises necessárias à modernização da legislação. Não poderia ter sido realizada uma mudança tão radical em menos de quatro meses de poucos momentos de debate.

De acordo com Cassar (2018, p. 31), a tendência dos doutrinadores para a superação da crise vivenciada no Brasil dependente da flexibilização, que deverá ser aplicada "sempre de forma responsável, sem abusos e desde que a empresa comprovadamente estejam atravessando grave crise econômica", como forma de manutenção da saúde empresarial, sem servir de fundamento para a majoração de lucros ou o enriquecimento. A flexibilização citada, diga-se de passagem, já está bem consubstanciada nos textos dos incisos VI, XIII e XIV do artigo 7º da Constituição Federal, os quais preceituam até redução de salários, que é o mais sagrado na relação de emprego.

Enaltecendo a diferenciação entre desregulamentação e flexibilização, sustenta Cassar (2018, p. 40-1) ser o primeiro termo pressuposto de um Estado mínimo, com a revogação da legislação protetiva, autorizando a autonomia privada para a regulação do trabalho, ao passo que na flexibilização o Estado permanece intervencionista, com a manutenção de normas de ordem pública garantindo a vida do trabalhador com dignidade e com a manutenção do Estado Social.

Como foi exposto, sob o argumento de reduzir os efeitos da crise enfrentada no país e "adequar a legislação às novas relações de trabalho" (LEI Nº. 13.467/2017), foi aprovada em 13 de julho de 2017 a Lei 13.467/2017, denominada como "Reforma Trabalhista", tendo o poder legislativo trazido consideráveis modificações no Direito do Trabalho sem a realização de debates e sem qualquer estudo prévio dos impactos a serem causados pelas alterações, modificando-se o direito individual, coletivo e processual do Trabalho repentinamente.

Dentre as alegadas adequações trazidas pela reforma, houve "flexibilização" (?) das relações de trabalho no que condiz a descaracterização da jornada de trabalho e intervalo como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, a prestação de serviços terceirizados na

atividade-fim das empresas, o teletrabalho, a possibilidade de sobrejornada em locais insalubres, o trabalho da gestante e lactantes em ambientes insalubres, a extinção da obrigatoriedade de contribuição sindical e outras, tendo a maioria das alterações representando riscos à saúde do trabalhador e poucas versado sobre a garantia à proteção do trabalhador (TEIXEIRA, 2018, p. 51).

A respeito das alterações, Delgado e Delgado (2017, p. 38-9) tecem severas críticas à reforma trazida pela Lei 13.467/2017, afirmando que a legislação "desponta por seu direcionamento claro em busca do retorno ao antigo papel do Direito na História como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais". Para o autor, a reforma caminha na contramão das ideias da Constituição de 1988, da concepção de Estado Democrático de Direito, do conceito de direitos fundamentais da pessoa humana e da "compreensão constitucional do Direito como instrumento de civilização".

Tais críticas decorrem da desregulamentação ou mecanização de regras imperativas sobre os contratos trabalhistas, com desrespeito à Constituição Federal com a prevalência do poder econômico sobre a relação de emprego (DELGADO e DELGADO, 2017). De fato, assiste razão aos aludidos autores, pois o que de fato ocorreu foi uma (de) forma trabalhista, em que o legislador mais parece legislar pelos interesses de uma classe em detrimento de outra.

Conforme preconiza o artigo 8º, parágrafo terceiro da Lei 13.467/2017, com a reforma trabalhista o exame de Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo de trabalho "balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva", querendo fazer crer no papel, como um ato democrático, mas em uma sociedade imatura aos direitos sociais, retrocedendo a séculos remotos, onde o poder econômico se sobrepunha à dignidade dos trabalhadores.

Em uma sociedade onde o desemprego é estrutural, onde profissionais de grande escalão aceitam salários iniciais para terem rendimentos, onde ainda há notícias de trabalho escravo, exploração infantil e demais abusos patronais, a autonomia de vontade não acarretará avanços sociais, restando o socorro aos dispositivos constitucionais para a garantia da dignidade da pessoa humana, a valoração do trabalho e demais direitos mínimos garantidos aos trabalhadores, para evitar que os direitos da personalidade sejam extirpados do ambiente laboral.

3 OS DIREITOS DA PERSONALIDADE E A REFORMA TRABALHISTA

Na medida em que o direito do trabalho foi se tornado uma ferramenta necessária para regulamentação da sociedade moderna, contendo a autonomia da vontade voltada apenas para as coisas e não para o trabalhador, os direitos da personalidade tornaram-se tutela à dignidade da pessoa humana, sendo amplamente utilizados para a garantia da dignidade do homem frente aos abusos de poder, bem como a dignidade do trabalhador no meio ambiente do trabalho.

A origem histórica dos direitos da personalidade apresenta grande divergência doutrinária. Tratando-o a partir do surgimento da dignidade humana, pode-se dizer que teve início na Idade Média com o cristianismo, através da proclamação da existência do homem à imagem e semelhança de Deus, sendo este o primeiro degrau do desenvolvimento da noção de pessoa e dos direitos da personalidade (SILVA e PEIREIRA, 2013).

Nos séculos XVI e XVII, momento em que houve a transição do sistema feudal para os centros urbanos, desenvolveu-se o iluminismo, o humanismo e o antropocentrismo, trazendo à tona reflexões sobre o homem, sobre o governo e sobre a o ideal de justiça, tendo como pilares a liberdade, a igualdade dos homens, a propriedade privada, a tolerância, as liberdade filosóficas e religiosas, sendo um ponto de partida aos direitos da personalidade, os quais apontaram resquícios de proteção da pessoa humana no final do século XVII na Inglaterra, com a publicação da petição de direitos (1628), a lei do Habeas Corpus (1679) e a Declaração de Direitos (1689) (FACHIN e SAMPAR, 2013, p. 213-220).

Outros importantes acontecimentos sucederam-se, destacando-se a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789), responsável por positivar os hoje denominados "direitos de primeira geração", utilizados nas primeiras Constituições; e o grande marco dos direitos da personalidade: a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1949), promulgada após o término da Segunda Guerra Mundial e da conscientização da importância dos direitos da personalidade para o mundo jurídico (SILVA e PEREIRA, 2013, p. 33-34).

Após o término da Segunda Guerra Mundial os direitos humanos passaram a ser introduzidos nas sociedades modernas, sendo positivados constitucionalmente, assumindo caráter de direitos fundamentais, tutelando a liberdade, os direitos políticos e sociais do homem, "ligados essencialmente aos valores da dignidade, liberdade e igualdade, decorrentes da sua própria existência, com fundamento na dignidade da pessoa humana" (SANVITO, 2011, p.7).

No Brasil, os direitos da personalidade foram positivados em 1988, assumindo âmbito constitucional, encontrando-se prevista a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República [art. 1º, inciso III da CF], bem como demais direitos fundamentais, como a igualdade, a vida, integridade, intimidade, honra, imagem, dentre tantos outros.

Dentre os direitos fundamentais, os direitos da personalidade são os decorrentes das condições do ser humano, da personalidade do homem, referem-se a seus atributos essenciais, sendo considerados como direitos mínimos a serem garantidos a todos, com o desígnio de tutelar e garantir a dignidade da pessoa humana.

Os direitos da personalidade, com fundamento na dignidade da pessoa humana, resguardam direitos físicos, psíquicos e morais do homem, tutelando o ente individual, com seu patrimônio físico e intelectual, sua posição perante outros seres na sociedade, seu modo de ser e suas projeções na coletividade, garantindo a todos uma vida digna com respeito a atributos essenciais ao ser humano.

Tratando-se os direitos da personalidade de direitos fundamentais, eles são imprescindíveis para a garantia de "um patamar civilizatório mínimo inerente à centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na vida jurídica" (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 33).

O direito trabalhista possui íntima relação com os direitos da personalidade, sendo através das previsões legais e constitucionais que a dignidade do trabalhador é garantida no meio ambiente do trabalho.

Defende Sanvito (2011, p. 89) que a constitucionalização do Direito do Trabalho visou atribuir ao trabalhador sua personificação, "destacando a 'pessoa', o 'homem' que trabalha, dando-lhe o mesmo tratamento constitucional que recebem os demais sujeitos, não apenas como um trabalhador, mas como cidadão", evitando sua "coisificação" e a restrição dos direitos fundamentais.

Discorre Andrade e Morais (2017, p. 189) que,

> a dignidade da pessoa humana é o princípio de maior importância axiológica na ordem jurídica contemporânea nacional e internacional, devendo nortear a interpretação e aplicação das normas, em especial do Direito do Trabalho. Somente com a valorização do ser humano, enquanto ser que sobrevive, trabalha e interage com os outros e com o respeito de suas diferenças pelo Direito, pela Sociedade e pelo próprio Estado, será possível apreender a dignidade do trabalhador.

Conforme analisado no início do presente estudo, em tempos remotos o trabalhador era visto como objeto, sendo explorado incessantemente com a finalidade de exigir-lhe maior produção, desconsiderando sua existência como pessoa, como sujeito direitos, sendo necessário o desenvolvimento das noções de dignidade humana e a intervenção estatal por meio do direito do trabalho para conter a exploração do trabalhador, havendo ainda hoje no Brasil episódios de trabalho desumano e degradante.

Arrazoa Silva e Pereira (2013, p. 45) que:

> os direitos da personalidade amparados pelos direitos fundamentais existem justamente para a proteção do trabalhador no que tange à sua vida privada, imagem, honra integridade física e psíquica, sendo este apenas um rol exemplificativo, visto que são inúmeras as hipóteses que poderão aparecer, tendo sempre como base o princípio da dignidade da pessoa humana, constitucionalmente tutelado.

Resguardando a personalidade do trabalhador frente às práticas adotadas no mercado de trabalho, afastam-se os riscos e perigos existentes no meio ambiente do trabalho, protegendo não apenas a integridade física, psíquica, moral e o bem-estar durante o labor, mas também sua qualidade de vida amplamente considerada, mantendo, assim, pilares fundamentais do estado democrático de Direito: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho [CF, art. 1º, incisos III e IV].

A reforma trabalhista adotada por meio da Lei 13.467/2017, traz à tona indagações quanto à concepção do Estado Democrático de Direito e ao retrocesso social, precarizando e fragilizando as relações de trabalho com a descaracterização de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, com a flexibilização, com o princípio da intervenção mínima e da autonomia da vontade coletiva, inclusive, ferindo princípios do Direito do Trabalho, constitucionalizados.

No entendimento de Delgado e Delgado (2017, p. 41), com a reforma trabalhista o legislador desprezou a centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e ne vida social, pois,

> os princípios constitucionais da centralidade da pessoa humana na vida real e no Direito, da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e do emprego, do bem-estar individual e social, da igualdade em sentido material e da subordinação da propriedade privada à função socioambiental são repetidamente negligenciados ou diretamente afrontados por diversas regras jurídicas expostas na nova lei.

Segundo os autores, a saúde do trabalhador foi colocada em risco através de redução de incidência de normas redutoras de risco à saúde, como, por exemplo, através do artigo 611-B, parágrafo único, que desvinculou expressamente as regras sobre duração do trabalho e intervalos do rol das normas consideradas de saúde, higiene e segurança do trabalho, possibilitando, com isso, a flexibilização por meio de Convenção ou Acordo Coletivo (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 41).

Tal descaracterização, retroage as conquistas trabalhistas ao remoto tempo da Revolução Industrial, onde por determinação dos empregadores e necessidade de manutenção do labor os trabalhadores realizavam jornadas extremamente longas, ficando reféns do trabalho, sem convívio social e familiar, sem saúde, sem dignidade.

No âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, a reforma trabalhista busca enfraquecer as entidades sindicais e caminha para torná-lo um meio de "redução do patamar civilizatório mínimo trabalhista garantido pela ordem jurídica" (delgado, 2018, p. 45).

No mesmo diapasão, Andrade e Morais (2017, p. 199) concluem que, "a Reforma Trabalhista, mesmo que embrionária, parece não ser a melhor solução para a crise econômica do Brasil, podendo até ser um retrocesso para o desenvolvimento social, destruindo direitos e garantias fundamentais".

Referindo-se à fase de transição vivida atualmente pelo Direito do Trabalho Brasileiro, mas sem mencionar expressamente a Lei 13.467/2017, Cassar (2018, p. 27) exprime sua opinião ao dispor que,

> na era em que o direito comum (civil) caminha para a visão social, a publicização de seus institutos, a humanização e a centralização do homem como figura principal a se proteger, resgatando a moral e a ética; na era em que a Constituição de um país prioriza os direitos fundamentais do homem, sua dignidade e seus valores, garantindo um mínimo existencial e abandonando o ideal do supercapitalismo, da propriedade sobre a pessoa e seus valores, o Direito do Trabalho tende a um retrocesso. O neoliberalismo é, na verdade, um caminho isolado na contramão da socialização dos direitos e da efetivação dos direitos fundamentais do homem.

Com a constitucionalização dos direitos fundamentais do homem e a força hierárquica da Constituição Federal, a interpretação legislativa infraconstitucional deve ocorrer em conformidade com os ditames constitucionais, prevalecendo, portanto, os direitos fundamentais do trabalhador sobre qualquer legislação infraconstitucional, dentre as quais a Lei 13.467/2017.

Defende Sanvito (2011, p. 141) que,

> a efetividade do pleno gozo dos direitos fundamentais pelo trabalhador depende, de forma inconteste, do reconhecimento de sua vinculação nas relações de trabalho (...) sendo necessário agregar a lógica do interesse público de um Estado Social, representada pelos direitos fundamentais, à lógica do poder e do mercado.

Assim, havendo na reforma trabalhista aspectos contrários aos direitos da personalidade do trabalhador, cabe ao Estado, seja em sua atividade legislativa, seja na jurisdicional, observar os limites impostos pelo princípio da Dignidade da Pessoa Humana, pois "a relação laboral não pode se transformar em um instrumento legitimador de violações ao exercício de qualquer espécie dos direitos fundamentais do trabalhador assegurando, principalmente, em razão de sua qualidade como ser humano, ainda que no ambiente de trabalho" (SANVITO, 2011, p. 142).

Tendo o trabalho o condão de dignificar o homem, não se pode permitir que interesses econômicos desvirtuem uma relação tão importante e necessária ao ser humano: a relação empregatícia.

CONCLUSÕES

O desenvolvimento do capitalismo sempre exigiu o trabalho humano livre e subordinado em larga escala, independentemente da mecanização e do desenvolvimento tecnológico, estando, portanto, vinculado diretamente o labor à obtenção de resultados.

Enquanto o liberalismo imperou e as relações empregatícias foram reguladas pela autonomia da vontade, prevaleceu a exploração humana e o total desrespeito à dignidade do trabalhador em prol da majoração dos resultados e o incremento dos lucros, havendo notícias, desde a Revolução Industrial, da desumanização do trabalho, exigindo-se longas e exaustivas jornadas em condições precárias, utilizando-se do trabalho de menores e mulheres com o objetivo de redução de salários, tratando o ser humano como objeto, sem qualquer valor pessoal.

Com o advento do Direito do Trabalho e a "publicização" do contrato de trabalho, a tutela Estatal humanizou a relação empregatícia, estabelecendo limites concretos aos empregadores ao regularizar as relações típicas de trabalho.

As alterações do mercado de trabalho, decorrentes da revolução tecnológica e da globalização interferiram nas típicas relações de emprego, trazendo à tona novas modalidades de contratação, modificando as empresas, exigindo-se uma nova forma de trabalho e a redução dos custos, demonstrando a necessidade de adequação da legislação trabalhista à atual realidade social, buscando um equilíbrio entre o novo mercado e a tutela da parte hipossuficiente da relação empregatícia.

No Brasil, a "adequação" foi realizada em caráter emergencial, através de negociações parlamentares visando uma recuperação econômica, sem diálogo com a classe trabalhadora, sem a realização de estudos prévios, alterando a legislação com o advento da Lei 13467/2017, denominada "reforma trabalhista", responsável pela precarização das relações trabalhistas, sob a expectativa de redução de custos e o esperado fomento econômico, mas por outro lado rompendo com conquistas árduas do trabalhador, aniquilando o amparo legal da parte hipossuficiente da relação empregatícia com a prevalência do negociado sobre o legislado, colocando em risco a saúde do empregado com a descaracterização de importantes temas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

A rapidez com que foi aprovada a reforma trabalhista não considerou aspectos históricos fundamentais, pautando a atual legislação no princípio da intervenção mínima e na autonomia da vontade coletiva, desprezando as consequências históricas decorrentes de tal liberalidade, dentre as quais a desumanização do trabalho, ainda presente em nossa sociedade durante a vigência da lei mais protetiva do trabalhador brasileiro.

Em um país, no qual mesmo frente à forte tutela do trabalhador ainda se convive com trabalho escravo, assédio moral, condições insalubres de labor, dentre tantos outros problemas diariamente noticiados, as alterações trazidas pela Lei 13.467/2017 assombram, causando temor de violação dos direitos da personalidade através de negociações coletivas.

Por tal razão, entende-se que o controle Estatal jurisdicional será o meio eficaz de garantia dos direitos da personalidade do trabalhador, cabendo ao judiciário a análise dos casos concretos e a aplicação da constituição na tutela dos direitos fundamentais, afastando a livre estipulação coletiva e a possível lesão à personalidade do trabalhador, trazendo, entretanto, insegurança jurídica decorrente de um texto legal aprovado às pressas, sem a observância da dignidade da pessoa humana.

É natural que ao longo dos anos ocorra a adequação em justa medida da legislação ao mercado de trabalho, conciliando as relações de emprego às novas exigências mundiais. No entanto, o retrocesso não é bem vindo, o retorno à "coisificação" do homem não é justificativa para a manutenção dos empregos, a desumanização do trabalho não é a resposta para a crise econômica. Os direitos da personalidade no meio ambiente do trabalho devem ser respeitados e não se admite retrocessos.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Roberta Laís Machado Martins; MORAIS, Fernando Franco. **A reforma trabalhista em meio à crise econômica no Brasil.** Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos. Revista eletrônica do programa de pós-graduação em direito da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, v. 10, n.1, 2017, p. 185-201. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/constituicaoegarantiadedireitos/article/view/13468/9142>. Acesso em 03 jun. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017.** 15ª edição. Reio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12ª edição. São Paulo. LTr., 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 16ª edição. São Paulo. LTr., 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

FACHIN, Zulmar; SAMPAR, Rene. Construção histórica dos direitos fundamentais. In CARDIN, Valéria Silva Galdino. **Novos rumos dos direitos especiais da personalidade e seus aspectos controvertidos**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 213-225.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 25 ed. São Paulo: Ltr, 1999.

SANVITO, Paulo Celso. **Os direitos fundamentais da personalidade como instrumento para atingir a dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho.** 2011. 164 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/5692/1/Paulo%20Celso%20Sanvito.pdf>. Acesso em 10 jun. 2018

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

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

TEIXEIRA, Maria Alaíde Bruno. **Saúde do trabalhador na reforma trabalhista: proteção e produtividade. Teoria e prática.** Curitiba: Juruá, 2018.

VASCONCELLOS, Andréa de Campos. **Considerações acerca da tutela empregatícia diante da reforma trabalhista – Lei 13.467/17.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, Edição Especial, p. 195-201, nov. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/127092/2017_vasconcellos_andrea_consideracoes_tutela.pdf?sequence=1>. Acesso em 03 jun. 2018.