

AS PRINCIPAIS QUESTÕES DA REFORMA TRABALHISTA E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

MAIN ISSUES OF LABOR REFORM AND PERSONALITY RIGHTS IN EMPLOYMENT RELATIONS

MARCELA SANDRI PIRES¹

LEDA MARIA MESSIAS DA SILVA²

RESUMO

O estudo analisa as principais questões da Reforma Trabalhista envolvendo lesões aos direitos da personalidade, objetivando o exame da tutela da dignidade da pessoa humana na nova legislação, em busca da manutenção da finalidade do Direito do Trabalho, que é a tutela do trabalhador. Para tanto, aborda-se brevemente a história do Direito do Trabalho, contextualizando-a com o atual panorama do Direito do Trabalho no Brasil, a Reforma Trabalhista e os direitos da personalidade, com base em pesquisa teórica e descritiva, utilizando o método indutivo, pois o estudo parte da análise dos principais aspectos da Lei nº 13.467/17, à luz dos direitos da personalidade, apresentando como conclusão a imprescindibilidade de garantia destes direitos na Reforma Trabalhista por meio do Poder Judiciário.

Palavras-chave: direito do trabalho; direitos da personalidade; Lei nº 13.467/2017; reforma trabalhista.

ABSTRACT

The study analyzes the main questions of the Labor Reform involving lesions to the personality rights, aiming to examine the protection of human dignity in the new legislation, seeking to maintain the purpose of labor law: worker protection. To this use a brief history of Labor Law is briefly approached, contextualizing it with the current panorama of Labor Law in Brazil, labor reform and personality rights, based on theoretical and descriptive research, using the inductive method, because the study starts analysing the main aspects of the Law 13.467/17, based on the personality rights, presenting as a conclusion the necessity to guarantee these rights to the Labor Reform by means of the Judiciary Power.

Keywords: labor law; personality rights; Law nº 13.467/2014; labor reform.

- 1 Mestranda em Ciências Jurídicas pelo UNICESUMAR; Pós Graduada em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário pela Universidade Estadual do Norte do Paraná; Graduada pela Universidade Estadual de Maringá; Integrante de grupo de pesquisa do CNPJ; Advogada.
- 2 Pós-doutora em Direito do Trabalho, pela Universidade de Lisboa-Portugal; Doutora e Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; professora do Programa em Mestrado e Doutorado em Ciências Jurídicas da Universidade Unicesumar e da graduação e pós-graduação da Universidade Estadual de Maringá-PR; pesquisadora do Instituto Cesumar de Ciência, Tecnologia e Inovação, bolsista de produtividade em pesquisa do ICETI e integrante de grupo de pesquisa junto ao CNPQ; advogada.

Como citar esse artigo:/How to cite this article:

PIRES, Marcela Sandri; SILVA, Leda Maria Messias da. As principais questões da reforma trabalhista e os direitos da personalidade nas relações de emprego. *Revista Meritum*, Belo Horizonte, v. 16, n. 3, p. 284-301, 2021. DOI: <https://doi.org/10.46560/meritum.v16i3.8124>.

1. INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho pode ser considerado um instrumento indispensável às relações trabalhistas atuais, principalmente diante da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que mais parece uma “deforma” da legislação laboral. Diante do retrocesso social, mais do que nunca, será importante o equilíbrio destas relações, de modo que os direitos da personalidade desempenharão um papel fundamental.

Com a promulgação de leis protecionistas quanto 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, proporcionando igualdade jurídica, em tese, àquele que é inferior economicamente.

Diante da revolução tecnológica, que transformou significativamente o mercado de trabalho em nível mundial, o Direito do Trabalho ingressou numa fase de transição e foi duramente atacado sob o falso argumento de que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estaria ultrapassada.

No Brasil, a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, realizou consideráveis alterações na CLT em caráter “emergencial”, sob a alegação de tentativa de “adequar” o texto legal à realidade vivenciada no país, ajustando alguns posicionamentos jurisprudenciais e inovando ao “adequar” situações que tentaram romper com as garantias atribuídas ao ser humano trabalhador (BRASIL, 2017).

Não se nega a necessidade de sistematização da legislação e certos ajustes para atender aos clamores do mercado laboral. No entanto, o “ajuste” não pode significar retrocesso social e rompimento com os avanços dos direitos da personalidade, sendo necessário garantir a dignidade da pessoa humana, a valoração do trabalho e os demais direitos mínimos garantidos aos trabalhadores, ajustando o atual Direito do Trabalho em certa medida, mas sem afrontar os direitos fundamentais.

Com a finalidade de analisar o impacto da Lei nº 13.467/2017 sob a ótica dos direitos da personalidade, o presente estudo foi realizado por meio de pesquisa descritiva em livros, artigos, dissertações e na legislação, 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 os direitos da personalidade na Reforma Trabalhista, concluindo pela necessidade de análise judicial da constitucionalidade da Lei nº 13.467/2017, a fim de evitar que a atualização do direito laboral afete os direitos da personalidade do trabalhador e, conseqüentemente, a dignidade da pessoa humana (BRASIL, 2017).

2. BREVE HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO

Desde os primórdios da humanidade, o ser humano sempre utilizou a sua energia, seja ela física ou intelectual, para a finalidade produtiva, exercendo, assim, uma forma de trabalho, primeiramente para garantir seu alimento e sua proteção. Após a existência das primeiras tribos, iniciaram as disputas por domínio e poder, sendo o trabalho explorado pelas tribos ven-

cedoras, que submetiam os perdedores/prisioneiros ao regime de escravidão, com absoluta relação de domínio (SÜSSEKIND, 2002, p. 7).

Concomitantemente à escravidão, no sistema feudal aplicava-se o regime de servidão, pelo qual os senhores feudais garantiam proteção militar e política aos servos em troca de trabalho em suas terras, o que não pode, contudo, ser considerado 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). No entanto, devido à ausência de liberdade no trabalho desenvolvido nos referidos sistemas e à sujeição pessoal do trabalhador, sem a subordinação, não havia uma típica relação empregatícia ou desenvolvimento do Direito do Trabalho naquele período.

Segundo Delgado:

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 (DELGADO, 2013, p. 82-83).

Com a queda do sistema feudal, o deslocamento da sociedade medieval para as cidades e a ascensão do mercantilismo, os antigos camponeses se transformaram 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 Arte e Ofício, 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: os mestres (proprietários), os companheiros (trabalhadores livres) e os aprendizes, sendo os mestres/proprietários os únicos responsáveis pela elaboração dos estatutos de cada corporação.

Esclarece Süsssekind 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 (SÜSSEKIND, 2002, p. 9).

Aos poucos, diante da dificuldade dos aprendizes e companheiros se tornarem mestres, bem como 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 a defesa dos interesses dos companheiros, a *campagnonnage*, sistema reconhecido como o precursor do atual paralelismo sindical (CASSAR, 2018, p. 14).

Assegura Nascimento (1999, p. 41) que nesse 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 o desenvolvimento das máquinas 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 à plena liberdade contratual e à proibição de associação de operários para a defesa dos interesses comuns decorrentes do Estado Liberal, o trabalho passou a ser severamente explorado pelas empresas, substituindo-se o trabalho dos homens por uma mão de obra mais barata e dócil, ou seja, pelo labor de mulheres e menores, estendendo a jornada de trabalho para 16 horas diárias, reduzindo os salários, majorando o desemprego, desprotegendo o trabalhador de acidentes do trabalho e explorando ao máximo o trabalhador para a maior obtenção de lucro (SÜSSEKIND, 2002).

Considerando tal exploração, passaram a ser criadas leis de caráter protecionista para tutelar a parte hipossuficiente da relação de trabalho, com o intuito de reduzir a exploração desumana do trabalhador, nascendo, assim, 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 da exploração de 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 e fixou 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 passaram a ser observados na fábrica de tecidos New Lamark, na Escócia, onde o empresário Robert Owen³ 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 *artista*, na Inglaterra; e a Revolução de 1948, na França, teve início a segunda fase do Direito do Trabalho, caracterizada “pela sistematização e a 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 por parte do Estado e das classes dirigentes a respeito da regulação das relações trabalhistas.

Após a Primeira Guerra Mundial, o Direito do Trabalho teve 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, fixando princípios constitucionais

3 Devido às medidas de proteção ao trabalhador aplicadas em sua fábrica, Robert Owen é considerado o pai da legislação trabalhista (CASSAR, 2018).

de extrema importância ao meio ambiente laboral, tais como o princípio da dignidade da pessoa humana e o da justiça social (DELGADO, 2013).

Para Cassar (2018, p. 21-22) a “publicização do direito privado”⁴ 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).

Nesse 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).

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 econômicos, tecnológicos, organizacionais e políticos, resultado da crise do petróleo, da renovação tecnológica e da globalização, bem como da consolidação nos principais países capitalistas da presidência de dirigentes com pensamento desregulatório do Estado de Bem-Estar Social, como Margaret Thatcher, na Inglaterra; Ronald Reagan, nos Estados Unidos, e Helmut Kohl, na Alemanha.

Tais transformações são apontadas por Sanvito como uma “nova revolução industrial”, responsável pela transformação das relações clássicas de trabalho, como as aposentadorias antecipadas, os contratos de substituição e, atualmente, o teletrabalho e o trabalho a distância, exigindo-se 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 o foco destacado na matriz cultural que se generalizou no Ocidente no último quartel do século XX” (DELGADO, 2013, p. 95).

Para Delgado:

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 com o padrão juslaborativo clássico (DELGADO, 2013 p. 95).

É fato que o Direito do Trabalho é uma importante fonte de tutela dos direitos dos trabalhadores, correspondendo a uma arma de renovação social, que, por meio da intervenção estatal, garante as necessidades concretas deste grupo hipossuficiente, compensando a superioridade econômica da empresa com uma superioridade jurídica ao trabalhador (NASCI-MENTO, 1999, p. 71).

Importante a análise, igualmente, da evolução do Direito do Trabalho no Brasil, para que se entenda em que contexto surge a denominada “Reforma Trabalhista” (Lei nº 13.467/17), ora em comento, bem como as principais questões atuais que lesam os direitos da personalidade do trabalhador.

4 Nome atribuído à prática do Estado de tomar para si a gestão das principais regras que até então eram delegadas aos particulares (CASSAR, 2018).

2.1 O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

No Brasil, a proteção legal dos trabalhadores não eclodiu na mesma velocidade que nos países de capitalismo central, pois enquanto internacionalmente a Revolução Industrial requirava mão de obra livre, sua economia predominantemente agrícola se baseava no trabalho escravo, existindo uma pequena demanda de trabalho livre e legislação protecionista⁵ até a abolição da escravatura, em 1888, inexistindo, portanto, “espaço significativo para o florescimento das condições viabilizadoras do ramo justralhista” (DELGADO, 2013, p. 102).

Para Delgado (2013) a evolução do Direito do Trabalho no Brasil eclodiu após a abolição da escravatura, com uma “fase de manifestações incipientes ou esparsas” entre 1888 e 1930, período em que a relação empregatícia estava presente no setor cafeeiro paulista, na emergente industrialização de São Paulo e do Rio de Janeiro e no setor de serviços desses dois centros urbanos, predominando no país uma concepção legal não intervencionista, que resultou em pouca edição de normas justralhistas, inclusive tipificando a greve como ilícito penal (Decreto nº 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.

Nesse período, o Estado assumiu papel intervencionista, atuando ativamente na questão social, de um lado reprimendo qualquer manifestação autonomista do movimento operário e, de outro, editando “minuciosa legislação e instaurando um novo e abrangente modelo de organização do sistema justralhista, estreitamente controlado pelo Estado” (DELGADO, 2013, p. 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), bem como a reunião e a ampliação de todo o modelo justralhista estruturado em um único diploma normativo: a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

De acordo com Delgado (2013, p. 108), em uma análise comparativa do Direito do Trabalho brasileiro com o 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 Federal de 1988, as linhas centrais do antigo modelo autoritário foram democratizadas, iniciando-se uma fase de transição democrática do direito laboral no Brasil⁶, a qual afastou o controle do Estado sobre a estrutura sindical, reconhecendo e incentivando o processo negocial coletivo autônomo, mas mantendo a antiga estrutura sindical corporativista.

5 No Brasil, durante o Império, com a vigência do Código Comercial, em 1850, as primeiras regras trabalhistas fizeram menção ao armador e seus tripulantes, tratando da possibilidade de aviso prévio, justa causa, garantia de salário em caso de acidente de trabalho etc. (DELGADO, 2013).

6 Delgado (2013, p. 109) afirma que o Brasil ainda vive uma “fase de transição democrática do Direito do Trabalho”, apesar da previsão constitucional, bem como da instauração e consolidação de práticas e instituições estritamente democráticas no país.

Logo após a promulgação da Constituição Cidadã, como um reflexo tardio da crise do Direito do Trabalho na Europa Ocidental na década de 1970, iniciou-se no Brasil o fortalecimento da opinião pública contrária às normas estatais trabalhistas, centrada num pensamento direcionado à redução dos direitos e das 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 este ainda não superou os impasses percebidos na década de 1990, resultando no não fortalecimento do sindicalismo brasileiro e, restando, ainda hoje, desafios a serem enfrentados e resolvidos.

Independentemente da crise vivenciada, assegura Delgado que:

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 um ramo jurídico tão incrustado no âmago das relações sociais, como o *justralhista* (DELGADO, 2017, p. 105).

Em um mundo constantemente em evolução, é inegável que a legislação trabalhista deve se atualizar frente à realidade vivenciada em cada país, no entanto, o legislador desde 1943 vem fazendo isso, haja vista as inúmeras leis esparsas existentes nesta área.

Não é crível, portanto, que havia descompasso entre o fato e a norma. Diante da disparidade econômica existente na sociedade capitalista atual, a parte hipossuficiente da relação empregatícia ainda deve ser tutelada como forma de controle das relações sociais e para a garantia da dignidade dos trabalhadores e, conseqüentemente, de seus direitos da personalidade.

3. ATUAL PANORAMA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL E A LEI Nº 13.467/2017

Quase trinta anos após a promulgação da Constituição Federal de 1988, conhecida pela consolidação do Estado Democrático de Direito e por preconizar diversos direitos sociais, trazendo o ser humano 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 consideravelmente, transformando significativamente o mercado de trabalho, que passou a buscar a redução de custos e maior produtividade. Contudo, verifica-se que não é precarizando as relações trabalhistas que a economia se recuperará.

Frente as transformações decorrentes da globalização, implicações sociais, políticas e culturais surgiram, 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.

Roberta Laís Machado Martins Andrade e Fernando Franco Morais 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 (ANDRADE; MORAIS, 2017, p. 188-189).

Como fruto da globalização e da crise econômica, os direitos sociais passam a ser questionados e a proteção ao trabalhador tornou-se alvo de dúvidas, já que os neoliberais pretendem uma revisão das garantias mínimas. Confunde-se excesso de proteção com proteção mínima para a garantia da dignidade e chama-se de "flexibilização" o que, na realidade, é "precarização". Portanto, a "minimização do Estado"⁷, 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 os mesmos benefícios 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, bem como situações sub-humanas de labor, exploração do menor e 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 e ignorando os direitos da personalidade destes trabalhadores com legislações eivadas de inconstitucionalidade, como é caso da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017).

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. Não se pode ignorar que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não se manteve intocável desde 1943.

Neste aspecto, ressalta-se que a CLT, apesar de possuir setenta e cinco anos de vigor, vem sofrendo alterações ano a ano, sendo necessária uma sistematização da legislação esparsa, com a garantia dos direitos conquistados no decorrer desses anos, bem como a realização de debates com as partes envolvidas, estudos de impactos e demais análises necessárias à modernização da legislação. Logo, não poderia ter sido realizada uma mudança tão radical em menos de quatro meses e com pouco 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 esteja atravessando grave crise econômica", de forma a manter a saúde empresarial, sem fundamentar a

7 Termo utilizado em referência à redução das garantias mínimas pelo Estado (CASSAR, 2018, p. 23).

majoração de lucros ou o enriquecimento. A flexibilização citada, diga-se de passagem, já está bem consubstanciada nos incisos VI, XIII e XIV do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, os quais preceituam até a redução de salários, o que há de mais sagrado na relação de emprego (BRASIL, 1988).

Enaltecendo a diferenciação entre desregulamentação e flexibilização, sustenta Cassar (2018, p. 40-41) 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 com dignidade e a manutenção do Estado Social.

Sob o argumento de reduzir os efeitos da crise enfrentada no país e “adequar a legislação às novas relações de trabalho”, foi aprovada, em 13 de julho de 2017, a Lei nº 13.467/2017, denominada “Reforma Trabalhista” (BRASIL, 2017), tendo o poder legislativo trazido consideráveis modificações no Direito do Trabalho brasileiro, sem a realização de debates ou 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 quanto à descaracterização da jornada de trabalho e intervalo como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, à prestação de serviços terceirizados na atividade-fim das empresas, ao teletrabalho, à possibilidade de sobrejornada em locais insalubres, ao trabalho das gestantes e lactantes em ambientes insalubres, à extinção da obrigatoriedade de contribuição sindical etc., de modo que a maioria das alterações representam risco à saúde do trabalhador e pouco versam sobre a proteção deste (TEIXEIRA, 2018, p. 51). Isso caracteriza não só, em grande parte, inconstitucionalidade, como ofensa aos direitos da personalidade. Tome-se, por exemplo, o teletrabalho, que sequer admite o pagamento de horas extras, o que pode levar ao excesso de trabalho, sem direito à desconexão, e à lesão do direito à saúde, um dos mais sagrados direitos da personalidade do trabalhador.

A respeito das alterações, Delgado, M. e Delgado, G. (2018, p. 38-39) tecem severas críticas à Reforma trazida pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 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 os autores, 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 diante da prevalência do poder econômico sobre a relação de emprego (DELGADO, M.; DELGADO, G., 2018). De fato, assiste razão aos aludidos autores, pois o que certamente ocorreu foi uma (de)forma trabalhista, já que o legislador mais parece legislar pelos interesses de uma classe em detrimento de outra.

Conforme preconiza o artigo 8º, §3º, da Lei nº 13.467/2017, com a Reforma Trabalhista, o exame de Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo de trabalho balizará uma atuação estatal “pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva”, querendo o legislador fazer crer esta autonomia somente no papel, como um ato democrático, em uma socie-

dade imatura quanto aos direitos sociais; retrocedendo, assim, a séculos remotos, onde o poder econômico se sobrepunha à dignidade dos trabalhadores (BRASIL, 2017). Ademais, apesar dos Sindicatos, face ao seu modelo de unicidade, aplicarem o efeito *erga omnes* da Convenções e Acordos Coletivos mesmo aos não associados (que nada pagam para que o Sindicato contrate assistência jurídica no momento da negociação coletiva), tal fato não fortalece a negociação coletiva, o que acaba por prejudicar ainda mais o trabalhador no momento da negociação, eis que a tendência é que o sindicato enfraquecido aceite as condições impostas pelos sindicatos patronais.

Em uma sociedade em que o desemprego é estrutural, na qual profissionais de grande escalão aceitam salários ínfimos para terem rendimentos e ainda há notícias de trabalho escravo, exploração infantil e outros abusos patronais, a autonomia da vontade é balela e 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.

4. OS DIREITOS DA PERSONALIDADE E A REFORMA TRABALHISTA

À medida 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 se tornaram essenciais à garantia da dignidade da pessoa humana, sendo amplamente utilizados para a tutela do ser humano frente aos abusos de poder, bem como para proteger do trabalhador no meio ambiente do trabalho. Destaca-se que nenhuma legislação trabalhista, nova ou não, deveria deixar de contemplar em suas regras os direitos à vida, à saúde, à intimidade e vida privada, à imagem, à liberdade de pensamento, dentre outros direitos da personalidade.

A origem histórica dos direitos da personalidade apresenta grande divergência doutrinária. Considerando o surgimento da proteção da dignidade humana, pode-se dizer que teve início na Idade Média, com o cristianismo, por meio 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; PEREIRA, 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, que trouxeram à tona reflexões sobre o ser humano, o governo e o ideal de justiça, tendo como pilares a liberdade, a igualdade, a propriedade privada, a tolerância e as liberdades 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; SAMPAR, 2013, p. 213-220).

Destaca-se, de igual modo, a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789), responsável por positivizar 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 acerca da importância dos direitos da personalidade para o mundo jurídico (SILVA; PEREIRA, 2013, p. 33-34).

Após a Segunda Guerra Mundial, os direitos humanos passaram a ser introduzidos nas sociedades modernas, sendo positivados constitucionalmente e assumindo caráter de direitos fundamentais, de modo a tutelar a liberdade e os direitos políticos e sociais do ser humano, “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 por meio da tutela da dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da República (art. 1º, inciso III da CF), bem como de demais direitos fundamentais, tais como: vida, igualdade, integridade, intimidade, honra, imagem etc. (BRASIL, 1988).

Dentre os direitos fundamentais, os direitos da personalidade são os decorrentes das condições do ser humano e de sua personalidade e se referem aos seus atributos essenciais, sendo considerados 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 ser humano, tutelando o ente individual, com seu patrimônio físico e intelectual, sua posição perante outros na sociedade, seu modo de ser e suas projeções na coletividade, garantindo a todos uma vida digna, com respeito aos atributos essenciais do ser humano.

Orlando Gomes afirma que “sob a denominação de direitos de personalidade compreendem-se os direitos considerados essenciais à pessoa humana, que a doutrina moderna precociza e disciplina, a fim de resguardar a dignidade” (GOMES, 2001, p. 148).

Os direitos da personalidade são também direitos fundamentais e imprescindíveis para a garantia de “um patamar civilizatório mínimo inerente à centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na vida jurídica” (DELGADO, M.; DELGADO, G., 2018, p. 33).

O direito trabalhista possui íntima relação com os direitos da personalidade, sendo por meio das previsões legais e constitucionais que a dignidade do trabalhador é garantida no meio ambiente do trabalho. Conforme bem pontuado por Silva e Wolowski:

A dignidade da pessoa humana não se encontra isolada somente no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal, tampouco se limita ao rol de direitos e garantias fundamentais do art. 5º ao art. 17, presentes no Título II do Dispositivo Constitucional, mas percebe-se nitidamente em outros artigos do Texto Constitucional a busca pela dignidade da pessoa humana como o direito ao meio ambiente equilibrado, art. 225 e no art. 170 quando o poder constituinte originário tratou a ordem econômica e salientou, mais uma vez, a importância de se acastelar a vida digna, inclusive sobre os interesses econômicos (SILVA; WOLOWSKI, 2019, p. 71).

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 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 (ANDRADE; MORAIS, 2017, p. 189).

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 e sujeito de direitos, de modo que foi necessário o desenvolvimento das noções de dignidade humana e da 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.

Arrazoam Silva e Pereira 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 (SILVA; PEREIRA, 2013, p. 45).

Resguardando a personalidade do trabalhador diante das práticas adotadas no mercado de trabalho, afastam-se os riscos e perigos existentes neste ambiente, protegendo não apenas a integridade física, psíquica, moral e o bem-estar durante o labor, mas também a 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) (BRASIL, 1988).

A Reforma Trabalhista, adotada por meio da Lei nº 3.467/2017, 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 ruptura das noções já fixadas dos direitos da personalidade, com a descaracterização de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho e a precarização, estabelecendo, inclusive, a possibilidade de intervalo de 30 minutos para descanso e refeições, com o princípio da intervenção mínima e da autonomia da vontade coletiva, ferindo, portanto, princípios de Direito do Trabalho constitucionalizados (BRASIL, 2017).

O princípio de proteção, por exemplo, fundamentado no *caput* do artigo 7º, da Constituição, preconiza os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria da sua condição social, portanto, não autoriza negociar “outros” para reduzir as condições de trabalho, a não ser diante de crises, como foi o caso da pandemia da COVID-19 e, mesmo assim, deveria ter sido por meio de acordo e/ou convenção coletiva, como excepcio-

nam os incisos VI, XIII e XIV da Constituição Federal⁸. A possibilidade de o negociado se sobrepor ao legislado, para beneficiar o trabalhador, já existia mesmo antes da Lei nº 13.467/17, a novidade aqui é que esta lei permite que o seja para prejudicar o trabalhador, contrariando toda a lógica descrita no histórico deste artigo, tendo em vista que os direitos trabalhistas não podem sofrer retrocesso social (SILVA, 2018).

Com expressa afronta ao desenvolvimento dos direitos da personalidade, a inclusão do Título II-A na CLT, referente ao “dano extrapatrimonial”, descaracterizou o avanço cultural e jurídico do tema, restringindo a aplicação da Constituição e do Código Civil na reparação dos danos causados na relação de emprego, com a seguinte disposição: “Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título” (BRASIL, 2017).

Sobre o referido dispositivo, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2018) expõem a tentativa do legislador de isolar o direito laboral do conjunto jurídico global que envolve os direitos da personalidade, advertindo que:

a interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica do preceito legal demonstra, às escancaras, que há um conjunto normativo geral mais forte, superior, dado pela Constituição de 1988 e pelas normas internacionais de direitos humanos vigorantes no Brasil, que incide, sem dúvida, na regulação da matéria abrangida por esse título especial agora componente da Consolidação (DELGADO, M.; DELGADO, G., 2018, p. 148).

No mesmo contexto, Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 65) afirma enfaticamente que “o legislador pretendeu, absurda e abusivamente, afastar a incidência de normas da Constituição Federal e do Código Civil pertinentes ao tema (responsabilidade objetiva ou decorrente de atividade de risco, por exemplo) ”.

O afastamento da norma suprema do Estado em âmbito laboral, por meio de lei ordinária, é inegavelmente inconstitucional, acima de tudo tratando-se de assunto correlato à dignidade da pessoa humana, tendo o tema sido objeto de estudos da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, que resultaram nos Enunciados 18 e 19, abaixo transcritos:

Enunciado 18. Dano extrapatrimonial: exclusividade de critérios. Aplicação exclusiva dos novos dispositivos do título II-A da CLT à reparação de danos extrapatrimoniais decorrentes das relações de trabalho: inconstitucionalidade. A esfera moral das pessoas humanas é conteúdo do valor dignidade humana (art. 1º, III, da CF) e, como tal, não pode sofrer restrição à reparação ampla e integral quando violada, sendo dever do estado a respectiva tutela na ocorrência de ilicitudes causadoras de danos extrapatrimoniais nas relações laborais. Devem ser aplicadas todas as normas existentes no ordenamento jurídico que possam imprimir, no caso concreto, a máxima efetividade constitucional ao princípio da dignidade da pessoa humana (art. 5º, V e X, da CF). A interpretação literal do art. 223-A da CLT resultaria em tratamento discrimi-

8 “Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] VI. Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; XIII. Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV. Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva” (BRASIL, 1988).

natório injusto às pessoas inseridas na relação laboral, com inconstitucionalidade por ofensa aos arts. 1º, III; 3º, IV; 5º, caput e incisos V e X e 7º, caput, todas da constituição federal (ANAMATRA, 2017).

Enunciado 19. danos extrapatrimoniais: limites. É de natureza exemplificativa a enumeração dos direitos personalíssimos dos trabalhadores constante do novo artigo 223-C da CLT, considerando a plenitude da tutela jurídica à dignidade da pessoa humana, como assegurada pela constituição federal (artigos 1º, III; 3º, IV, 5º, *caput*, e §2º) (ANAMATRA, 2017).

Concomitantemente à grotesca tentativa, o legislador demonstrou interesse em firmar um rol exaustivo de “bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física” (BRASIL, 2017), apontando os direitos da personalidade passíveis de indenização, prevendo-os no artigo 223-C, sem mencionar atributos essenciais à prevalência da dignidade da pessoa humana, dentre os quais: cor, etnia, idade, estética, privacidade, qualidade de vida e a própria vida. No entanto, tendo em vista a importância da interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica tão enfatizada por DELGADO, M. e DELGADO, G. (2018, p. 146-50), considera-se o elenco exposto no artigo 223-C meramente exemplificativo, sendo necessária a manutenção da responsabilidade objetiva do empregador.

Com relação ao valor indenizatório, contrariando o disposto na Constituição, a Reforma Trabalhista trouxe novamente à tona a questão da parametrização do dano, dispondo no artigo 223-G, §1º, os parâmetros a serem seguidos pelo juízo para a fixação de indenizações, utilizando como base o último salário contratual do ofendido (BRASIL, 2017).

Com tal parametrização, além de afastar o julgamento por equidade e a ponderação dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, o texto legal estabelece nítida discriminação entre os trabalhadores, dando um valor maior aos atributos da personalidade daqueles que possuem um salário maior.

Sobre o tema, Leite expõe que o dispositivo legal:

estabelece odiosa discriminação entre os trabalhadores pelos salários percebidos no tocante aos valores que devem ser fixados a título de danos morais, o que também revela a sua inconstitucionalidade por violação aos princípios da igualdade, inexistindo qualquer justificativa movida pelo interesse público para tal discriminação (LEITE, 2018, p. 67).

De fato, a possível intenção de equilíbrio no arbitramento das indenizações trouxe consequências danosas, já que discrimina empregados e fere os princípios constitucionais da isonomia e da dignidade da pessoa humana.

Nesta ótica, o Título II-A, acrescentado pela Lei nº 13.467/2017 à Consolidação da Leis do Trabalho, incute no trabalhador o desprezo ao ser humano, transmitindo a ideia de limitação da tutela dos direitos da personalidade no meio ambiente laboral e de maior valoração dos rendimentos do que do próprio ser, retrocedendo a paulatina caminhada dos direitos da personalidade.

No entendimento de Delgado, M. e Delgado, G. (2018, p. 41) com a Reforma Trabalhista, o legislador desprezou a centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na 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 mate-

rial e da subordinação da propriedade privada à função socioambiental são repetidamente negligenciados ou diretamente afrontados por diversas regras jurídicas expostas na nova lei (DELGADO, M.; DELGADO, G., 2018, p. 41).

Segundo os autores, com a Reforma, a saúde do trabalhador foi colocada em risco, reduzindo-se a incidência de normas redutoras de risco à saúde, como, por exemplo, por meio do artigo 611-B, parágrafo único, que desvinculou expressamente as regras sobre a duração do trabalho e os 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, M.; DELGADO, G., 2018, p. 41).

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

No âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, a Reforma Trabalhista buscou enfraquecer as entidades sindicais e caminha para torná-lo um meio de “redução do patamar civilizatório mínimo trabalhista garantido pela ordem jurídica” (DELGADO, M.; DELGADO, G., 2018, p. 45).

No mesmo diapasão, Andrade e Morais (2017, p. 199) concluem que a Reforma, “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”. Infelizmente, hoje, não mais “embrionária”.

A manutenção da saúde econômica do país não pode afetar a saúde do trabalhador, sendo preciso que o Estado permaneça intervencionista, com a manutenção de normas de ordem pública que garantam a vida do trabalhador, sua dignidade e a manutenção do Estado Social (CASSAR, 2018, p. 42). Duvidosa é a ideia de que basta retirar direitos para restabelecer a economia, tanto que é notório que o desemprego aumentou, mesmo antes da pandemia.

A flexibilização jamais pode ser sinônimo de precarização, não sendo necessária a desestabilização dos direitos trabalhistas e a ofensa à dignidade da pessoa humana para o progresso econômico.

Referindo-se à fase de transição vivida atualmente pelo Direito do Trabalho brasileiro, mas sem mencionar expressamente a Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017), Cassar 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 (CASSAR, 2018, p. 27).

Com a constitucionalização dos direitos fundamentais 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, a exemplo da Lei nº 13.467/2017.

Defende Sanvito que:

a efetividade do pleno gozo dos direitos fundamentais pelo trabalhador depende, de forma incontestada, 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 (SANVITO, 2011, p. 141).

Havendo na Reforma Trabalhista aspectos contrários aos direitos da personalidade, cabe ao Estado, seja em sua atividade legislativa ou na jurisdicional, observar os limites impostos pelo princípio da dignidade da pessoa humana, uma vez que 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 ser humano, não se pode permitir que interesses econômicos desvirtuem uma relação tão importante e necessária como a relação empregatícia.

5. CONCLUSÃO

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

Enquanto o liberalismo imperou e as relações empregatícias foram reguladas pela falaciosa autonomia da vontade nas relações de trabalho, prevaleceu a exploração humana e o total desrespeito à dignidade do trabalhador, em prol da majoração dos resultados e do incremento do lucro, havendo notícias, desde a Revolução Industrial, da desumanização do trabalho, cenário que exigiu longas e exaustivas jornadas em condições precárias e o trabalho de menores e mulheres com o objetivo de redução de salários, de forma a tratar 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 e exigindo uma nova forma de trabalho e a redução dos custos, demonstrando, assim, a necessidade de adequação da legislação trabalhista à realidade social, que deveria, contudo, buscar um equilíbrio entre o novo mercado e a tutela da parte hipossuficiente da relação empregatícia. Aos poucos, a legislação brasileira foi se firmando e protegendo a parte hipossuficiente. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) nunca se manteve inerte, pois desde a sua criação, em 1943, vem sendo alterada paulatinamente, mas com certo equilíbrio e respeitando a inferioridade econômica do empregado.

Após este período, crises políticas e econômicas levaram o Brasil à chamada “adequação” da legislação trabalhista, realizada em caráter emergencial, mediante negociações parlamen-

tares visando uma suposta recuperação econômica, sem diálogo com a classe trabalhadora ou realização de estudos prévios, alterando a legislação com o advento da Lei nº 13467/2017, denominada “Reforma Trabalhista”. Esta nova legislação precariza as relações trabalhistas sob a expectativa de redução de custos e o esperado fomento econômico, rompendo com conquistas árduas do ser humano trabalhador e aniquilando o amparo legal da parte hipossuficiente da relação empregatícia, com a redução de normas protetivas e a criação de um “direito extrapatrimonial”, independente dos avanços globais dos direitos da personalidade, de modo a limitar os atributos da personalidade passíveis de indenização, parametrizando o dano moral com base na renda do ser humano e não em seu valor como ser, em inexplicável tentativa de afastamento da Constituição Federal, do Código Civil e dos diversos diplomas legais nacionais e internacionais de tutela da dignidade do ser humano.

De fato, 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 falácia da autonomia da vontade coletiva, desprezando as consequências históricas decorrentes de tal liberalidade, dentre as quais, a desumanização do trabalho, ainda presente na sociedade brasileira durante a vigência da lei mais protetiva do trabalhador.

Apesar da tutela protetiva, ainda há no Brasil afrontas aos direitos da personalidade do trabalhador e muitos casos de trabalho escravo, assédio moral, condições insalubres de labor, dentre tantos outros problemas diariamente noticiados, de modo que as alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017, assombram ao tentar aniquilar os direitos da personalidade e imprimir o desrespeito, especialmente, à saúde, à segurança e à integridade física e psíquica do trabalhador, pois permitem sobrepor o negociado ao legislado, reduzir intervalos intrajornada a 30 minutos, não protegem o trabalhador em relação ao teletrabalho, não concedendo o direito às horas extras e à desconexão, parametrizando também o dano moral.

Por tal razão, entende-se que a Reforma Trabalhista deve ser profundamente analisada pelo Poder Judiciário, especialmente quanto à constitucionalidade de seus dispositivos, para que sejam tutelados os direitos da personalidade do trabalhador, cabendo ao Judiciário a análise dos casos concretos e a aplicação da Constituição na tutela dos direitos fundamentais, bem como o afastamento da livre estipulação coletiva e a possível lesão à personalidade do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Roberta Laís Machado Martins; MORAIS, Fernando Franco. A reforma trabalhista em meio à crise econômica no Brasil. *Revista Constituição e Garantia de Direitos*, Natal, v. 10, n. 1, p. 185-201, 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/constituicaoegarantiadedireitos/article/view/13468/9142>. Acesso em: 3 jun. 2019.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). Enunciados aprovados na 2ª Jornada. In: JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO, 2., 2017, Brasília, DF. *Anais* [...]. Brasília, DF, 2017. Tema: Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso em: 4 set. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 3 jun. 2021.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio

de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 3 jun. 2019.

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

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

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. 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, 2018.

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.

GOMES, Orlando. *Introdução ao direito civil*. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra Leite. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

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. 2019.

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

SILVA, Leda Maria Messias. Inconstitucionalidade da sobreposição do negociado em relação ao legislado na Lei 13.467 e a dignidade trabalhador. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO DO TRABALHO, 58., 2018, São Paulo. *Anais* [...]. São Paulo: LTr, 2018. p. 50-52. Disponível em: <https://docplayer.com.br/123130428-Jornal-58o-congresso-brasileiro-de-direito-do-trabalho.html>. Acesso em: 10 jun. 2021.

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: 3 jun. 2019.

WOLOWSKI, Matheus Ribeiro de Oliveira; SILVA, Leda Maria Messias da. O princípio da dignidade da pessoa humana e os direitos da personalidade nas relações de trabalho. *Direito Público*, v. 15, n. 85, abr. 2019. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/2707>. Acesso em: 24 set. 2019.

Dados do processo editorial

- Recebido em: 22/07/2020
- Controle preliminar e verificação de plágio: 26/07/2021
- Avaliação 1: 18/09/2020
- Avaliação 2: 12/10/2020
- Decisão editorial preliminar: 13/02/2021
- Retorno rodada de correções: 24/09/2021
- Decisão editorial/aprovado: 21/11/2021

Equipe editorial envolvida

- Editor-chefe: 1 (SHZF)
- Editor-assistente: 1 (ASR)
- Revisores: 2