

# La dignité Principe comme un guide pour les relations de travail Construction et du droit

ARAÚJO, Camila Jatahy [\[1\]](#)

LIMA, João Bosco Sávio Oliveira de [\[2\]](#)

SANTOS, Amaury Segadilha [\[3\]](#)

ARAÚJO, Camila Jatahy; et.al. **La dignité Principe comme un guide pour les relations de travail Construction et du droit**. Magazine scientifique multidisciplinaire du Centre du savoir. Numéro 08. Année 02, vol 03.. pp 139-161, Novembre 2017. ISSN:2448-0959

## RÉSUMÉ

Le thème des adresses de travail sur le droit à conjurer Laborador, le principe optique de la dignité humaine dans l'environnement de travail dans la vision CLT. Il est un principe constitutionnel déclaré comme fondamental, qui est basée sur le but d'être en vie et du point de vue du travail humain et à analyser non seulement fait de l'homme un mécanisme pour l'utilisation de leur travail comme un moyen lucratif pour les entrepreneurs . L'enquête a été menée par le documentaire et la bibliographie avec la documentation pertinente au droit du travail. Les objectifs définis à partir du général qui était d'analyser l'importance de la dignité humaine dans le travail, et spécifique divisé en étude sur les principales lois régissant le droit du travail et de démontrer comment les lois du travail sont appliquées dans entreprises. Ainsi, les questions soulevées dans la recherche, ont compris le thème de la nécessité aborder la récolte de la loi du travail.

**Mots-clés:** Droit du travail, la dignité humaine, CLT, travail, principe fondamental.

## INTRODUCTION

La Constitution fédérale brésilienne appelle immédiatement dans son article premier, appartenant au chapitre des principes fondamentaux, la dignité de la personne humaine. Vous pouvez voir ici l'importance de ce principe qui est présent dans toutes les cultures de la législation brésilienne - y compris le travail.

La consolidation des lois du travail est un ensemble de droits et obligations qui protègent le domaine du travail. La Constitution sert plus largement ce que nous comprenons que les droits fondamentaux donnés aux employés, un minimum qui doit être respectée dans les cas où il n'y a aucune loi établie qui répond à certaines classes ou droits.

Il faut faire une distinction entre le travailleur et l'employé, l'employé est un genre dont l'employé est l'espèce, à être considéré comme employé a besoin pour répondre aux exigences de l'art. 3 du Code du travail, ce qui implique d'être une personne physique fournisseur sans caractère de service possible et sous la dépendance des salaires. Ce service doit être fourni à quiconque - personne ou société - et c'est quelqu'un qui vient à la subordination.

Mais le travailleur est un fournisseur de services, ne doivent pas nécessairement être subordonné ou non possible. Avec ces distinctions fondamentales entre les définitions des employés et des employés, vous pouvez alors donner lieu à l'aspect principal qui traite ce travail.

Il est à noter que les deux sont protégés par le principe de la dignité humaine, mais en ce qui concerne certains droits énoncés dans la Constitution ou dans la classe CLT seulement donné est le bénéficiaire de ces conditions.

Au cours des explications ci-dessous trouvé, nous avons essayé de mettre l'accent sur le principe de la dignité humaine face à la loi du travail, mais il est une question qui est directement liée à tout autre droit, en fonction des événements politiques, sociaux et économiques, et leur les réflexes, la santé et la qualité de vie des travailleurs.

Le travail est lié aux relations sociales, et il est la principale source de revenu qui permet à l'individu de survivre au milieu d'eux. La Constitution fédérale du Brésil reconnaît le droit des travailleurs, compris comme les employés, les employeurs, les travailleurs indépendants et professionnels, librement constitués et les syndicats de desconstituer; individuellement rejoindre et quitter les syndicats en fonction de leurs intérêts.

Cela signifie que la dignité humaine est fondée sur la nature même de l'espèce humaine, qui comprend habituellement les manifestations de la rationalité de la liberté et le but en soi, qui font l'être humain un être en développement permanent dans la recherche de l'accomplissement de soi, en ce qui concerne leur développement professionnel.

En tenant compte de la dignité humaine, il est la reconnaissance d'une valeur dans la loi du travail. Il est un principe moral fondé sur le but de l'être humain et non pas dans son utilisation comme moyen, dans le travail.

Ainsi, il y a la grande et de l'importance fondamentale du droit du travail dans le processus exprimant une représentation dans la réalité brésilienne de tout ce qui est fondamental dans les lois du pays, emportant avec elle une structure formée en plusieurs étapes, qui a l'humanité lois sphère du monde du travail.

Ainsi, le travail est un appareil des questions soulevées ci-dessus, étant primordial chaque analyse bibliographique et documentaire, et les concepts qui étaient très importants pour faire le travail de base, parce que dans leur contenu se trouve être une analyse claire et cohésion.

## **DROITS DE L'HISTOIRE DU TRAVAIL AU BRESIL**

L'histoire du travail au Brésil a été formé à partir de sa « découverte », ce qui constitue un stade précoce sur l'importation d'esclaves noirs d'Afrique pour travailler au Brésil. Dans une deuxième phase presque immédiatement caractérisé l'exploitation des peuples autochtones par le portugais qui sont venus résider dans la région nord du pays. Ont au fil des siècles, la main-d'œuvre indigène a été remplacé par des Noirs qui ont été amenés dans d'autres États ou l'Afrique elle-même et dans les quartiers louaient esclaves avec des conditions sous-humaines.

Au milieu du XIXe siècle, il y avait des changements historiques frappant qui ont révolutionné le

contexte de travail au Brésil, (Cezaretto, 1997):

- 1850: le Brésil a approuvé et innové avec le Eusébio de Queiroz loi qui a mis fin la traite des esclaves;
- 1871: a approuvé la loi libre Womb qui a libéré les enfants nés d'esclaves au Brésil;
- 1885: il a été promulgué le texte juridique qui a assuré la liberté garantie aux esclaves de plus de 60 ans;
- 1888: le 13 mai a finalement pris le plus connu de toutes les lois brésiliennes sur le sujet de la libération des esclaves, était la promulgation de la loi d'or, signée par la princesse Isabel.

À partir du 13 mai 1888, les Noirs ont commencé à avoir une autonomie dans leur destination parce qu'ils étaient libres et pourrait émettre un avis au sujet de votre présent et l'avenir, on sait qu'il était difficile d'abord parce que les Noirs ne sont pas des lois le amparassem dans leur travail.

Seulement en 1934 la Constitution a commencé à traiter sur le droit du travail, mais d'une manière très limitée, avec seulement quelques éléments qui ont favorisé le travailleur, comme (Martins, 2002):

- La liberté d'association;
- Le salaire minimum, l'égalité des salaires;
- La protection des femmes et des travailleurs mineurs;
- Le repos hebdomadaire;
- Le congé annuel.

Dans la Constitution 1934, les lois étaient trop encombrées, propres à chaque profession, qui a rendu extrêmement compliqué votre demande. Dans la constitution de 1946 a couru quelques changements, tels que (Martins, 2002):

- La participation des travailleurs aux bénéfices;
- Le repos hebdomadaire payé;
- La stabilité;
- Le droit de grève.

Depuis la Constitution de 1967 a gardé les droits du travail mis en place dans les constitutions précédentes, avec quelques modifications. Après cette Constitution, nous avons encore plusieurs autres lois ordinaires, qui traite du travail, (Martins, 2002):

- Les travailleurs domestiques;

- Le travailleur rural;
- Le travailleur temporaire;
- Les vacances, entre autres lois.

Enfin, avec la promulgation de la Constitution fédérale du 5 Octobre 1988, a été l'inclusion des droits sociaux et les droits individuels et des garanties, alors que dans les constitutions précédentes droits du travail ont toujours été envisagées dans le cadre de l'ordre économique et social.

### **Contexte historique des changements dans le monde du travail**

Au cours du V siècle jusqu'au XVe siècle, où l'économie a été fortement marquée par le servage, on peut dire que le seul moyen de survie pour le peuple était le travail des esclaves, ils étaient soumis aux membres du clergé et les détenteurs du pouvoir de noblesse et la terre, cette période a été appelée féodal économie.

Le féodalité ou féodalité se caractérisait principalement par la décentralisation du pouvoir politique, agriculteur et le pâturage, à savoir, il y avait un gardien de seigneur féodal de la terre et le pouvoir, il se redressa leurs lois et seulement soumis aux règles de l'Église.

Le reste de la société a été appelé serviteur, nous pouvons affirmer que la compagnie cette fois-ci était structurée comme suit: Noblesse - les seigneurs féodaux; Clergé - les membres de l'Eglise catholique; et domestiques - la plupart de la population paysanne et les esclaves des seigneurs féodaux.

On peut observer que, dans ce type de société modèle dominant du travail des esclaves, où le serviteur ne travaillait que pour subvenir à leurs besoins et obtenir seulement le logement et une mauvaise alimentation a également payé des impôts très élevés aux seigneurs féodaux.

Selon l'auteur Carmo (1998, p 52.):

Le travail régulier a été fait dans les petites communautés, comme à cette époque la terre était une condition des paysans de la liberté et de puissance étaient taxes et ne devrait donc pas fonctionner à un rythme productif avec le but de générer des surplus parce qu'il n'y avait pas le marché économique, mais dictée par les saisons et la rotation de la journée et la nuit.

On remarque que cette fois le travail n'a pas été considérée comme importante par les classes dominantes de l'époque, ils avaient aucun intérêt d'accumuler des richesses, seuls ceux qui ont vraiment besoin du travail l'exalté, comme l'église était obligatoire pour les petits travaux des classes pauvre parce qu'il était nécessaire de garder l'esprit et le corps occupé pour éviter [...]le péché. « corps, source de tout péché, doit rester occupé à se éloigner des mauvaises tentations. [...]» (Carmo, 1998, p.45) .

### **Le principe de la dignité humaine**

Grâce à la Déclaration universelle des droits de l'homme, on peut extraire un concept riche de la dignité humaine qui comprend une série d'aspects tels que biologiques, philosophiques, éthiques, psychologiques.

Tout découle du principe de la dignité humaine reconnue dans la Déclaration susmentionnée.

Le monde existentiel a émergé avec le christianisme est indispensablement différent de celui qui a formé la pensée dans l'antiquité; cela, personne n'a développé et conçu les humanitas de la *vision et de la reconnaissance* d'une vision humaniste de la vie humaine, qui englobe les aspects autres que ceux qui sont dirigés rapidement à l'existence naturelle et son immédiateté et des possibilités simplistes cours, donc avec tous ces aspects, la vision de l'humanité collectivisme toujours centrée de *la cité*, à savoir dans la Grèce antique ou d'État Rome (ALVAREZ, 2009).

Même dans les sociétés les plus développées des temps anciens, comme Rome et la Grèce, il y avait encore le concept déterminant de la valorisation unique des êtres humains comme étant en soi, déconnecter le contexte social de *la cité* dominée par les aristocraties locales.

Selon Cezaretto, (1997: 87):

Bientôt, ils ne sont pas les distanciées habitants gréco-romains de leurs pairs égyptiens, Phéniciens, sémitique, entre autres, qui prêchaient la même notion de l'homme attaché au système social et / ou les dessins de la nature environnante qui lui a fourni quelques crainte énorme pour tous catastrophes que les gens dans ces temps étaient soumis.

Dans cette perspective, on ne pouvait guère atteindre une source centrale de la liberté qui est contraint pas l'homme d'arriver à un concept de dignité humaine cohérente et complète, non seulement sur l'aspect religieux, mais qui pourrait aussi être inclus dans le monde juridique, tous deux étaient reliés entre eux.

L'individu n'a commencé à être évalué en elle-même, comme ens *de* ma propre volonté, quel que soit le contexte dans lequel la société faisait partie, et comme une destination spirituelle et transcendante avec le christianisme. cependant, le mouvement stoïcienne *déjà* consacré comme initiative de rétablissement de l'individu et leur caractère unique proche du *causalisme naturel*, devant lui, récupérer une certaine partie de la pensée d'Héraclite (Cezaretto, 1997).

Les *stoïciens* ont été les premiers à commencer le christianisme parce qu'ils croyaient déjà dans la dignité humaine et donc proclamé les principes suivants: *homo religieux res homine* (l'homme est chose sacrée à un autre homme) parce que nous sommes tous connectés au même corps: *Membra sumus corporis Magni* (nous sommes membres d'un grand corps). La philosophie dans les temps anciens manquent même un terme pour exprimer la personnalité, comme cela a été complétée par des néo-marxiste

Dans son Cezaretto (1997, p 28.):

Le christianisme origine une dimension innovante de l'individu en prenant en considération la personne humaine. Une telle vision était si différent au rationalisme classique que le clergé grec étaient incapables de trouver dans la philosophie grecque des catégories et des mots pour démontrer cette nouvelle réalité. La pensée hellénique n'a pas été en mesure de concevoir l'infini et le monde dans lequel ils pourraient être exprimé dans un homme.

En ce qui concerne le sens de l'individu au moment de l'antiquité novice encore plutôt aux débuts de l'ère chrétienne. Le vieil homme est absous la ville et la famille, soumis à une destination sans vision de

l'avenir, sans avoir un nom propre, plus élevé que les dieux eux-mêmes.

Dans cette réflexion, on ne peut manquer à la question de la transformation du concept de la vie, l'homme, la vie humaine sociale et ses implications pour le développement, la solidarité et l'équité des êtres qui habitent la même planète.

### **La fonction de la Constitution brésilienne en ce qui concerne la protection des travailleurs et la dignité humaine.**

Notre Magna Carta apporte plusieurs protections directes et explicites pour l'homme et donc le travailleur.

Par exemple, l'article 5, l'article III prévoit que « nul ne peut être soumis à la torture ou à des traitements inhumains ou dégradants. »

Ailleurs dans la constitution brésilienne renforce ce plaidoyer apporté à l'article 5 ci-dessus et l'augmentation de son XLIX élément indiquant dans un caractère plus large, que les prisonniers sont assurés de respect à l'intégrité physique et morale. Déjà au paragraphe XLVIII plus dit expressément que « la soumission est interdit tout travail forcé. »

Avec beaucoup de la sagesse Constitution brésilienne apporte les droits sociaux des personnes en déclarant que « les droits sociaux sont à l'éducation, la santé, la nourriture, le travail, le logement, le transport, les loisirs, la sécurité, la sécurité sociale, la protection maternité et de l'enfance et de l'aide aux démunis, conformément à la présente Constitution ». (Formulation donnée par l'amendement constitutionnel n ° 90, 2015)

Ensuite, la Constitution dans son article 7 est un appareil général des exigences minimales pour le travail, ainsi que les droits minimaux du travailleur repose rémunération, durée maximale du travail.

Avec l'avènement de l'ère moderne, le principe juridique de la dignité humaine a ensuite été modifié dans sa fondation, le sens d'une structure de conception tout à fait différente, maintenant centrée sur la valeur de la liberté et la dignité, cette dernière étant reliée et étendue à ceux qui acceptent les fondamentaux un contrat social prévoyant ces droits alors formé.

Comme l'auteur Machado Décrivent (1994, p.89):

L'élaboration d'un concept de « morale » du système juridique, et par possibilitação de coexistence sociale juste, paisible et harmonieux, d'apporter l'égalité des chances pour tous, l'État détient son objectif principal et atteint ainsi le bien public, soit bon commune.

Dans le post moment Révolution française, un moment important qui sépare la vie religieuse de la rationalité, ce qui rend le pays - du moins en théorie - dans un laïque, vous pouvez voir un saut dans la construction du concept de la dignité humaine et une importation clé évaluative de la personne consiste, l'autorisation obligeant à être considéré comme une entité abstraite avec une dignité substantielle. Cette reconnaissance a été accordée à l'inclusion de l'homme dans le centre économique et le noyau de la citoyenneté comme ligne directrice du système de production et de consommation qui pourraient agir et exiger des droits individuels contre l'État.

La dignité humaine est l'une des branches du droit qui vise les normes juridiques et les institutions principes régissant les relations du travail subordonné, dans le but de leurs sujets et les entreprises pour la protection des travailleurs, (MACHADO, 1994).

L'Etat remplit alors son devoir fondamental: créer un système juridique équitable et, sur cette base, de promouvoir le bien public et la dignité humaine dans le domaine social. Il donne ainsi l'homme la possibilité de réaliser leur développement intégral, qui est une expression concrète de la dignité humaine, et comme leur plus grand soutien le droit à un travail décent.

Voici les principaux éléments qui prient [\[4\]](#)CLT, sur les droits des travailleurs:

- **Art. 8. fonction d'intégration des principes selon CLT: droit du travail** (Code du travail, art. 8) prévoit que les autorités administratives et la Cour du travail en l'absence de dispositions légales ou contractuelles, décident, le cas échéant, dans la jurisprudence, par analogie, pour l'équité et d'autres règles et principes généraux du droit, en particulier le droit du travail;

- **Arts. 7 au 10. principes constitutionnels spécifiques: la liberté d'association** (art. 8); la non-ingérence de l'État dans l'Union (art. 8); droit de grève (art. 9), ce qui représente les travailleurs de la société (art. 10), la reconnaissance des conventions et des conventions collectives (7, XXVII);

- **Ats. 443°. Durée du contrat:** l'employé lorsqu'il a admis expressément, la indéfinie ou déterminée (CLT, art. 443); réduire au silence les parties au cours de la période, le contrat sera pour une durée indéterminée; CLT permet contrats à durée déterminée, dans le cas d'activités transitoires, le service, la nature ou la fugacité justifiée et quand il vient de faire l'expérience des contrats;

- **Arts. 20 et 29 au 30 permis de travail et de la sécurité sociale (CTPS):** sa nature est la preuve du contrat de travail; aussi bien dans les relations de travail ajustés verbalement que ceux où il y a accord écrit, il y aura en plus du contrat avec les dispositions combinées, le portefeuille; comme votre exigence, aucun employé ne peut être admise sans afficher le portefeuille, et l'employeur a le délai légal de 48 heures pour les notes, retourner l'employé (CLT, art. 29); les annotations faites dans le portefeuille génèrent présomption quant à l'existence de la relation de travail; Ils seront effectués par l'employeur, sauf celles relatives au transporteur dépendant de la sécurité sociale, qui sera fait par l'INSS, ainsi que les accidents du travail (art. 20:30, CLT).

En ce qui concerne la législation du travail est important de noter que la mise en œuvre des lois favorisant une plus grande employé que l'employeur. La Constitution fédérale rédigée en 1988, assure directement la stabilité du travailleur au Brésil, compte tenu de l'interprétation des règles en ce qui concerne CLT aussi le travailleur traversins. Voici quelques lois qui profitent du travailleur, (Brésil, 2008):

- **convention collective:** est prévue par la loi 8542/92, article, selon lequel les normes et les conditions de travail sont déterminées par les conventions collectives, les conventions collectives et les conventions collectives;

- **convention collective:** il est un instrument d'autorégulation mis au point au niveau de la catégorie et la base territoriale des syndicats des assurés; Ils ont été définis (CLT, art. 611) que l'arrangement normatif par lequel deux ou plusieurs syndicats représentant les catégories économiques et professionnelles

stipulent des conditions de travail applicables, dans leurs représentations respectives, les relations de travail individuels. Site concept retiré: [https://www.centraljuridica.com/doutrina/15/direito\\_do\\_trabalho/a\\_autonomia\\_coletiva\\_negociacoes\\_coletivas.html](https://www.centraljuridica.com/doutrina/15/direito_do_trabalho/a_autonomia_coletiva_negociacoes_coletivas.html)

- **Convention collective:** est fournie aux syndicats conclure des conventions collectives avec une ou plusieurs entreprises de la catégorie économique correspondant, stipulant les conditions de travail applicables en vertu de ceux-ci, leurs relations de travail (CTL, art. 611, § 1); la légitimité de la convention collective, du côté de l'employeur, il est l'entreprise, mais les FC / 88 (art. 8, VI) estime que la participation syndicale obligatoire dans la négociation collective;

- **fonction d'intégration des principes selon CLT: droit du travail** (Code du travail, art. 8) prévoit que les autorités administratives et la Cour du travail en l'absence de dispositions légales ou contractuelles, décident, le cas échéant, dans la jurisprudence, par analogie, pour l'équité et d'autres règles et principes généraux du droit, en particulier le droit du travail;

- **principes constitutionnels spécifiques: la liberté d'association** (art. 8); la non-ingérence de l'État dans l'Union (art. 8); droit de grève (9), ce qui représente les travailleurs de la société (11), la reconnaissance des conventions et des conventions collectives (7, XXVII);

- **Durée du contrat:** l'employé lorsqu'il a admis expressément, la indéfinie ou déterminée (CLT, art. 443); réduire au silence les parties au cours de la période, le contrat sera pour une durée indéterminée; CLT permet contrats à durée déterminée, dans le cas d'activités transitoires, le service, la nature ou la fugacité justifiée et quand il vient de faire l'expérience des contrats;

- **Carte travail et la sécurité sociale (CTPS):** dans les deux relations de travail négociées verbalement que par écrit ce genre, la nature est la preuve du contrat de travail; il y aura en plus du contrat avec les dispositions combinées, le portefeuille; comme votre exigence, aucun employé ne peut être admise sans afficher le portefeuille, et l'employeur a le délai légal de 48 heures pour les notes, retourner l'employé (CLT, art. 29); les annotations faites dans le portefeuille génèrent présomption quant à l'existence de la relation de travail; Ils seront effectués par l'employeur, sauf celles relatives au transporteur dépendant de la sécurité sociale, qui sera fait par l'INSS, ainsi que les accidents du travail (art. 20:30, CLT).

Il est entendu que les lois du travail, viennent renforcer la relation juridique entre l'employeur et l'employé, ou les relations juridiques sont définies par la situation de fait de la vie quotidienne au travail. Par conséquent, la CLT se compose de plus de cinq cents articles et des articles, et seulement ont été présentés à une meilleure compréhension sur le sujet.

### **La réforme du travail et le principe de la dignité humaine**

Loi 13467/17, adoptée le 13 Juillet 2017, a apporté de nombreux changements dans la consolidation des lois du travail (CLT) et est entré en vigueur le 11 Novembre 2017. Telles que les heures bancaires, les cotisations syndicales, les conventions et les conventions collectives, dommages moraux, licenciement abusif, le manque d'enregistrement des employés, des vacances, la grossesse par des conditions non hygiéniques, des heures supplémentaires, la gamme intra-jour, fils intervalle de voyage de l'allaitement travail 12x36, des amendes administratives, le coût des primes et indemnités journalières pour l'assistance Voyage, les extensions de voyage dans des lieux insalubres, la quarantaine, la revendication du travail, le



travail, à temps partiel autonome, transport.

explanaremos brièvement les modifications des éléments mentionnés ci-dessus:

I - heures de la Banque: la nouvelle loi peut être convenu par écrit un accord individuel, cependant, la compensation doit avoir lieu dans un délai maximum de 6 mois.

II - contribution de l'Union: la contribution devient facultative - non obligatoire - à savoir, l'employé doit autoriser la remise du salaire d'un jour à déduire.

III - Conventions et conventions collectives: de la nouvelle loi, la convention et la convention collective prévaudra sur la loi lorsque la question soit sur: un accord sur la journée de travail (en notant le minimum constitutionnel); banque d'heures; intervalle intra-jour (compte tenu du minimum et 30 minutes à 6 heures maximum); plan pour l'emploi, les salaires et fonctions compatibles avec l'état de l'employé, ainsi que l'identification des positions qui tombent comme la confiance; la réglementation des affaires; le choix de représenter les travailleurs dans le lieu de travail; le télétravail, le système de veille et le travail intermittent.

IV - Les dommages moraux: sujet sera exploré ci-dessous pour le relier au principe de la dignité humaine.

V - Licenciement sans motif (accord entre les parties): le licenciement peut se produire d'un commun accord; 40% du montant des amendes sera la moitié du solde de FGTS; l'employé ne peut retirer 80% des FGTS déposés; la société doit donner un préavis d'au moins 15 jours; l'employé ne reçoit pas d'assurance-chômage.

VI - Enregistrement des employés disparus: Micro et petites entreprises souffrent amende de R 800,00 \$ par employé non enregistré - avant que le chiffre était de la moitié d'un salaire minimum par employé; puisque d'autres entreprises souffriront d'une amende de R \$ 3,000.00 par employé non enregistré et R \$ 6,000.00 pour les récidivistes; et une amende de R 6,000.00 \$ par employé, lorsque les données nécessaires à votre compte ne sont pas informés.

VII - vacances villas peuvent être divisées en jusqu'à trois fois, mais pas moins de 5 jours consécutifs et l'un d'entre eux doit être d'au moins 14 jours civils. Avant les vacances peuvent être divisés en deux périodes et seulement 1/3 vendus.

VIII - Grossesse et le droit à l'enlèvement par insalubre: Avant que la loi était rigide et loin de toute possibilité de femmes enceintes travaillant dans des environnements malsains. Avec la nouvelle loi que les activités considérées comme insalubres dans degré maximum est le travail de repousser la femme enceinte; dans d'autres cas (degré moyen insalubre, minimum) la mère sera absent du bureau depuis de présenter un certificat médical recommandant la suppression pendant la grossesse. Dans le cas des mères allaitantes des conditions insalubres à un degré quelconque pour régler la distance, il faut le certificat médical recommandant le retrait du droit.

IX - Heures supplémentaires: la rémunération sera au moins 50% de plus que le temps normal. Cette disposition fait suite à l'a déjà été appliquée depuis la Constitution fédérale a stipulé que minimum et déterminé CLT n'a pas été appliquée.

X - l'intervalle intra-jour: l'intervalle minimum était une fois une heure a diminué à 30 minutes - depuis négocié entre l'employé et l'employeur. Dans le cas contraire accordé la société ne paie que le temps supprimé (avant qu'il ne soit sur le temps total).

XI - gamme pour allaiter son enfant: les deux ensemble des périodes de repos d'une demi-heure pour l'allaitement doit être défini dans un accord individuel entre la femme et l'employeur;

XII - voyage et travail 12x36: 12 heures par jour ou 48 heures par semaine; toutes les 12 heures doivent être travaillées 36 heures de repos; Il peut être convenu par accord individuel ou collectif. Avant que les prévisions ont été faites que par convention collective.

XIII - Les amendes administratives: les valeurs de la monnaie ont exprimé des amendes sont ajustés annuellement par le taux référentielle (TR) publié par la Banque centrale, ou l'indice qui peut le remplacer. Avant qu'il n'y ait pas de définition correcte des valeurs.

XIV - Prix frais et indemnités journalières pour Voyage aide: avant que ces paiements faisaient partie de la rémunération à toutes fins juridiques. Avec la nouvelle loi, les prix seront examinées en dehors du salaire, incorporant le contrat de travail et ne constitue pas la base réserve de toute charge de travail et de sécurité sociale.

XV - Extensions voyage dans des lieux insalubres: licence préalable nécessaire pour les extensions de temps à des activités malsaines, sans exiger pour les jours de 12x36. Avant qu'il ne soit autorisé que l'autorisation par les autorités compétentes sur la sécurité et la médecine du travail pour toute catégorie de travailleurs.

XVI - Quarantaine: par un décret du VTT a été établi que l'employé congédié pourrait être réembauché après 90 jours, sinon le contrat est unifié. Avec l'avènement de la nouvelle loi, l'employé licencié ne peut pas être réengagé pendant 18 mois même sous-traité.

XVII - demande de travail: si l'employé signe la fin, ne peut pas remettre en cause devant le tribunal; la partie perdante devra supporter les coûts de l'action (peu importe si la partie perdante est bénéficiaire de justice libre); preuve de la même partie de la mauvaise foi peut être soumise à un paiement de 1% à 10% du montant de la demande, ainsi que la compensation de la partie adverse; si l'incapacité avérée à supporter la charge, l'obligation est suspendue jusqu'à deux ans après la condamnation. Avant il était prévu qu'il n'y aurait pas de frais pour l'employé qui dépose la réclamation contre, ni frais d'avocat de rémunération si l'employé perd la réclamation contre.

XVIII - Travailleur indépendant: selon le Code du travail n'est pas employé considéré qui ne satisfait pas aux exigences légales énoncées dans l'art. 3 de la CLT. La location du système nerveux autonome loin de la qualité de l'employé prévu dans le Code du travail, à condition qu'il remplisse ce par toutes les formalités légales, bien que le contrat soit avec ou sans exclusivité, d'une manière continue ou non.

XIX - Travail à temps partiel: la semaine de travail de 25 heures à 30 heures par semaine, sans possibilité d'heures supplémentaires (quelque chose déjà fourni précédemment); Cependant, dans les jours de la semaine de 26 heures, il y a la possibilité de jusqu'à 6 heures supplémentaires avec une augmentation de 50% par rapport à la valeur de l'heure normale; salaire proportionnel à la durée du travail (comme prévu

précédemment).

XX - Transport: Selon la nouvelle loi, le temps passé en offset ne sera pas considéré comme la durée du service et ne doit pas être compté dans le temps de travail, dans toutes les situations. Auparavant, CLT a établi deux conditions cumulatives: endroits difficiles à atteindre et de transport fournis par l'employeur. Si les deux temps passé servi pour le déplacement a été considéré comme la durée du service, et donc compté en heures de travail.

Comme ci-dessus, ces dispositifs ont une grande retraite dans CLT avec l'avènement de la loi 13467/17.

En ce qui concerne le droit à des dommages hors bilan, connu comme dommages moraux, il est question beaucoup de controverse, la loi du contenu viole non seulement les différentes conventions internationales auxquelles le Brésil est signataire, mais aussi la très Constitution de 1988. Ci-dessous démontrer les revers rencontrés dans le thème de « dommages hors bilan. »

Art. 223-A, transcrit ci-dessous, exige que la question soit au sujet du préjudice moral en milieu de travail est exclusivement fondée sur le Code du travail, qui interdit l'utilisation de la Constitution fédérale elle-même. De cette façon, il pointe à la première partie de la controverse de la matière est le hors bilan des dommages à la réforme du travail. On ne peut pas exclure l'application de la Constitution, puisque c'est notre loi suprême.

En ce qui concerne l'Organisation internationale du Travail des infractions qui ont eu lieu a été le manque d'audiences entre les représentants des travailleurs, les employeurs et le gouvernement de trouver une solution plausible et acceptable pour toutes les parties. Cette procédure est définie dans la Convention 144 qui est présent au Brésil par le décret 2518/98.

Art. 1 Le texte de la Convention n ° 144 de l'Organisation internationale du Travail - OIT, des consultations tripartites pour promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail, adoptée à Genève en 1976, lors de la 61e réunion de la Conférence internationale du Travail.

D'autres dispositifs ont été offensés de la Convention 98 (ratifiée en 1952 au Brésil par le décret n ° 33,196) et 154 (présent au Brésil depuis 1992, par le décret-loi n ° 22), qui se composent de droit d'organisation, l'encouragement de la négociation collective est le moyen le plus sûr pour l'employé d'obtenir les meilleurs avantages pour sa catégorie et il assure la protection des fonctionnaires qui exercent leurs droits syndicaux.

### **CONVENTION 98. OIT.**

« La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Bureau international du Travail et de l'administration ayant réuni 8 Juin 1949, à sa trente-deuxième session.

Après avoir décidé l'adoption de certaines propositions prennent la forme d'une convention internationale, adopte de 1 Juillet de 1949 la convention ci-après, qui sera dénommée « la Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 » ( [www.oitbrasil.org.br/node/465](http://www.oitbrasil.org.br/node/465) retirés du site)

### **CONVENTION 154. OIT.**

ART. 1 Le texte de la Convention n ° 154 de l'Organisation internationale du Travail (OIT), à encourager la négociation collective, adoptée à Genève en 1981 lors de la 67e réunion de la Conférence internationale du Travail.

Parmi les diverses infractions mentionnées ci-dessus est, comme l'un des plus absurde, la monétarisation de la vie de l'employé de sorte que dans son texte la loi porte une valeur maximale d'indemnisation applicable en vertu de la loi du travail. Extrait cette compréhension du contenu de la loi elle-même en analysant la base de calcul de l'indemnité due à une violation de la règle découlant de l'employeur sera le dernier salaire reçu par l'employé. Et le champ d'application de la loi elle-même porte la peine maximale de valoral qu'une entreprise peut se permettre ce qui est jusqu'à 50 fois le dernier salaire reçu par l'employé.

En d'autres termes, disons que dans le cas de décès d'un employé qui constate un salaire minimum. Et que la mort était due à une faute intentionnelle de l'employeur à cause de cela fournit pas de protection individuelle approprié aggravé par le fait que le lieu de travail soit très malsain. Ainsi, la compensation découlant de de ce fait entacher la famille ne sera 50x le salaire minimum au moment de l'événement. Ou, si l'employé ne meurt pas tout à fait, mais se santé tellement affaibli qui le rend très incapable d'accomplir les activités quotidiennes, et encore moins être en mesure de nouveau en travail, la rémunération versée à cet employé - si (nous insistons sur ce point bien) est considéré par le juge comme une infraction de nature grave - ne sera que 50x le salaire minimum au moment de la survenance de l'événement. Cette valeur pour le reste de la vie de l'employé indépendant de son âge, ou tout autre facteur unique de chaque être.

Ainsi, représente la monétarisation de la vie humaine, ce qui implique que la vie, à certains égards, il a beaucoup de valeur. Pour être apprécié la vie de l'employé, il doit avoir une position haute, comme base de calcul de l'indemnité est votre salaire. Autrement dit, la vie de celui qui reçoit un salaire minimum vaut moins que la vie de celui qui a la promotion ou une position sur la carte.

Ceci est en plus d'avoir créé une liste dans laquelle ne contient peuvent être considérés comme des dommages hors bilan, valorou encore sans analyse plus de chaque cas - comme il devrait être sur les droits de visa que chaque personne est un individu unique qui porte ses verrues et seulement il peut être en mesure de comprendre la souffrance qui se passe et les conséquences de cette souffrance a dans votre vie. Sans oublier que chaque employeur est également unique, comme la capitale d'un pas toujours égal au capital de l'autre. Entre autres approches de cette analyse avant l'attribution d'une phrase.

Seulement pour tenter de clarifier la définition des dommages au bilan et hors bilan afin que nous puissions rendre cet article plus clair, le concept, crûment, est basé sur l'infraction à l'honneur, la liberté, l'image, la santé, tout ce qui vient du principe fondamental de la dignité humaine.

Ci-dessous sont transcrites intégralement les nouveaux outils mis en ce qui concerne la question des dommages hors bilan, qui est à l'étude dans ce sujet, la loi ci-dessus:

Art. 223-A. Appliquer à la nature de la réparation de hors bilan des dommages résultant de la relation d'emploi que les dispositions du présent titre.

Art. 223-B. dommages Maison nature hors bilan ou l'omission qui porte atteinte à la sphère morale ou

existentielle de personne physique ou morale qui est le titulaire exclusif du droit à une indemnisation.

Art. 223-C. L'honneur, l'image, la vie privée, la liberté d'action, l'estime de soi, la sexualité, la santé, les loisirs et l'intégrité physique sont juridiquement des actifs inhérents aux personnes soumises aux garanties.

Art. 223-D. L'image, le nom de la marque, le secret des affaires et le secret de la correspondance sont légalement produits inhérents à l'entité juridique protégée.

Art. 223-E. Ils sont responsables de dommages hors bilan tous ceux qui ont contribué à l'infraction à l'actif juridique protégé, l'étendue d'action ou d'une omission.

Art. 223-F. La réparation hors bilan des dommages peut être demandée de façon cumulative avec la compensation pour les dommages matériels résultant du même acte dommageable.

- 1 S'il y a des revendications qui se chevauchent, le tribunal, au moment de décider, discrimine les valeurs de compensation pour le préjudice matériel et des réparations pour la nature au bilan et hors bilan des dégâts.
- 2. La composition des dommages, donc compris les bénéfices perdus et des dommages indirects, ne porte pas atteinte à l'évaluation des dommages au bilan et hors bilan.

Art. 223-G. Dans l'évaluation de la demande, le tribunal examinera:

I - la nature de l'actif juridique protégés;

II - l'intensité de la souffrance ou l'humiliation;

III - la possibilité de résistance physique ou psychologique;

IV - les conséquences personnelles et sociales de l'action ou absence d'action;

V - l'étendue et la durée des effets de l'infraction;

VI - les conditions dans lesquelles l'infraction ou les dommages matériels;

VII - le degré de malveillance ou de faute;

VIII - l'apparition de la rétraction spontanée;

IX - l'effort efficace pour minimiser l'infraction;

X - rémission, implicite ou explicite;

XI - la situation sociale et économique des parties concernées;

XII - le degré d'infraction de la publicité.

- 1 Si vous pensez faire la demande, le tribunal détermine la rémunération à verser à chacune des victimes dans l'un des paramètres suivants, l'accumulation scellée.

I - La légèreté de l'infraction, jusqu'à trois fois le dernier salaire contractuel de la victime;

II - infraction nature moyenne, jusqu'à cinq fois le dernier salaire contractuel de la victime;

III - la gravité de l'infraction, jusqu'à vingt fois le dernier salaire contractuel de la victime;

IV - très grave nature de l'infraction, jusqu'à cinquante fois le dernier salaire contractuel de la victime.

- 2. Si la victime est un personnel juridique, la rémunération est déterminée en conformité avec les mêmes paramètres définis au § 1 du présent article, mais par rapport au salaire contractuel du délinquant.
- 3. Dans la récidive parmi les parties identiques, le tribunal peut augmenter le montant de l'indemnisation à deux reprises.

Comme ci-dessus a été exprimé, la législation actuelle prévoit paramètre de compensation que le dernier salaire perçu par la victime. En d'autres termes, dans des situations similaires un employé qui a subi les mêmes dommages que les autres peuvent recevoir une compensation plus non pas parce que ce fait a secoué plus à sa vie que les autres, mais simplement parce que son salaire supérieur ou inférieur. Un autre exemple est de donner le harcèlement subi par beaucoup dans leur travail, mais qui est difficile à prouver. En supposant qu'une femme souffre de harcèlement en milieu de travail, un employé qui occupe le poste de services généraux - dont la grande majorité perçoit un salaire minimum - et le harceleur est le directeur de l'entité. Dans ce cas, il faut vérifier le degré que le juge interprétera le harcèlement - la nature grave, très grave, moyen - et à partir de là, la base de calcul sera le salaire minimum au moment de l'événement.

Supposons que le même exemple ci-dessus, cette fois l'employé harcelé par le même directeur est l'occupant d'une position commandée, réalisant 4 x salaire supérieur au salaire minimum. Compensation il sera supérieur à l'employé mentionné ci-dessus. Vous voyez l'évaluation de la dignité humaine, pour les mêmes personnes, les mêmes détenteurs de droits, les deux étant offensés de sorte qu'il est impossible d'établir des paramètres pour la douleur intérieure souffrances causées par le harcèlement. Mais en casso ici narré, sera utilisé la loi qui stipule et évalue les dommages hors bilan.

On peut voir une interprétation erronée de la véritable signification du principe de la dignité humaine comme il devient le Laborador dans quelque chose où ils ne sont pas pris en compte le véritable choc psychique que de tels dommages prévus dans la vie de l'employé et les conditions de cette société particulière a et devrait supporter les dommages causés notamment la vie des travailleurs.

Extrait de la loi limitait le concept du concept de dommages au bilan et hors bilan. Dans une société en constante évolution, le gel des concepts complets et est inconcevable en constante évolution mondiale, tels que les dommages hors bilan. De plus, tirer une telle violation qui donne la cause de dommages hors bilan en fonction du dernier salaire de la victime est desigualar la dignité de tout être humain, comme si elle reçoit plus avait le droit d'avoir plus de dignité que celui qui reçoit moins. Un acte inacceptable avant la Constitution qui, en plus d'assurer l'égalité de tous, interdit expressément toute discrimination entre les

personnes.

Ainsi, ne doute pas atteinte aux principes établis dans la Constitution, ainsi que les principes de base de la société brésilienne, ainsi que les conventions internationales marquées par le Brésil. Que reste-t un certain positionnement d'urgence par le système judiciaire brésilien.

## **L'ÉVOLUTION DE L'HOMME ET LA DIGNITÉ DANS LE TEMPS**

Il met l'accent sur la construction du respect de l'homme dans la société en ce qui concerne leurs droits, la dignité humaine elle-même, compte tenu de l'histoire de l'homme et de ses droits qui ont été gagné par de nombreuses luttes au cours des décennies.

En raison du concept de la dignité humaine, ainsi que leur application à tous les êtres humains, quelque chose récente et la discussion que progressivement été en tenant compte du système juridique, il est difficile de créer un plaidoyer avant la reconnaissance collective lorsque vous mettez en confrontation avec les racines historiques créées par les civilisations antérieures qui, peu à peu, la société cherche à déconstruire.

Ainsi, en raison de nombreuses difficultés dans le monde du travail, l'homme a commencé à être respecté et digne de la société en général, des changements sont apparus, les lois commencent à être mis en pratique et le respect de l'homme en tant que travailleur pour être efficace, ce qui facilite la qualité de vie de l'individu.

Mais tout autre être rationnel, il est tout autant son existence à la suite du même principe rationnel qui va pour moi, principal objectif que Kant déduit l'action impératif pratique suivante de telle sorte que vous pensez que l'humanité, aussi bien dans ta personne que dans la personne de tout autre, toujours et en même temps comme une fin et jamais simplement comme un moyen, (ALVAREZ, 2009).

La qualité de vie au travail est maintenant principalement droit de tous les citoyens brésiliens. La condition de travail est de plus en plus lié à l'humain, le facteur social et environnemental des petites, moyennes et grandes entreprises, il est clair que de ces aspects, il se préoccupe de plus par rapport à ces tendances sociales.

Ceci, en bref, signifie que seul l'être humain, l'être rationnel est la personne qui a leurs droits de travail prévus par la loi. Toute personne qui est entrée dans la sphère de travail ont leurs droits garantis, sans distinction de race, de couleur ou de croyance, qui est, l'homme doit être traité dans leur égale personne et du citoyen.

Dans le domaine juridique, l'Etat doit alors remplir son devoir fondamental, qui est: de créer un système juridique équitable et, sur cette base, de promouvoir le bien public et la dignité humaine dans la société, qui est, donner à l'individu la possibilité de réaliser leur propre développement professionnelle et personnelle, qui est l'expression concrète de la dignité humaine, ayant comme son plus grand pilier droit à un travail décent.

## **CONCLUSION**

Dans la recherche d'une produit analyse de la forme de contenu profond qui a été utilisé pour l'interprétation des données extraites dans: livres, thèses, mémoires, documents et articles. Dans le but de comprendre de façon critique la signification du contenu ci-dessus, qui traite de la question du droit de l'individu d'avoir un environnement de travail décent et équilibré en tenant compte de la qualité si la vie.

il a été entendu que dans la société contemporaine du travailleur est de plus en plus nécessaire, il ne devrait pas être un employé, mais aussi une personne polyvalente qui peut agir dans divers domaines d'une organisation, étant donné que la question d'un environnement sain ne peut pas être mis de côté, on sait que la plupart du temps cette personne passe plus de temps au travail que dans leur propre maison.

La dignité humaine est l'une des branches du droit qui vise les normes des institutions juridiques et les principes régissant les relations de travail subordonné, dans le but de leurs sujets et les entreprises pour la protection des travailleurs.

un soin extrême aux questions d'un point de vue éthique, car le fait de l'implication des êtres humains a été évalué que de manière théorique est nécessaire, ce qui a apporté de nombreux avantages et peu de risques, en évitant tout type de dommage, en soutenant la pertinence globale de la travail.

Nous avons tenté de compromettre le cadre actuel de la dignité humaine avec la nouvelle loi 13467/17 qui a exposé la gravité de la question en vue et à la dévaluation de la dignité de l'homme, mettant en danger les droits fondamentaux des années durement gagnée.

Ainsi, la recherche était de cibler l'expérience de travail au cours des années, quelles ont été les changements, ce qui est arrivé afin que les travailleurs acquièrent leurs droits, comment la mondialisation a contribué à ces changements, les influences bonnes dans la vie quotidienne travailleurs.

## **RÉFÉRENCES**

ACCIOLY, Hildebrand & NAISSANCE ET SILVA, Geraldo Eulalio. **Manuel du droit international public**. 12e éd. São Paulo: Saraiva, 1996.

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL. Sao Paulo: Disponible en [www.codigorh.com.br/ambiente-de-trabalho-saudavel-equi](http://www.codigorh.com.br/ambiente-de-trabalho-saudavel-equi) Similareslibrado - Accès 23/05/2011.

B. R.; DUARTE, M.F.S. **La qualité de vie liée aux agents de santé: une étude de cas**. 2008. 117f. Mémoire (Master en ingénierie de production) - Université Fédérale de Santa Catarina, Florianópolis, 2009.

ASHLEY, Patrícia Almeida. Coord. **L'éthique et la responsabilité sociale dans les affaires**. São Paulo: Saraiva, 2003.

BARROS JUNIOR, Cássio Mesquita, "**La négociation collective et le syndicat**", en **droit du travail constitutionnel**, Aluísio Rodrigues (coordinateur). São Paulo: LTr 1993.

BRESIL, **la Constitution de la République fédérative du Brésil**. Promulguée le 5 Octobre 1988 / organisation et index par Gerald Magela Alves et son équipe. Rio de Janeiro: Forensic 2008.



CARMO, Paulo Sergio de. **Histoire et éthique de travail au Brésil**. Sao Paulo: moderne, 1998.

Cezaretto, André Luis Sanches. Dans: **Histoire et géographie**. Sao Paulo: Livre Diffusion culturelle, 1997.

Cocco, **travail et citoyenneté: Production et droit à l'ère de la mondialisation**. São Paulo: Cortez, 2001.

Cyntia de Castro. **Droit du travail**. São Paulo: Atlas, 2007.

DROIT DU TRAVAIL. Sao Paulo: Disponible en [www.wikipedia.org/wiki/Direito-do-trabalho](http://www.wikipedia.org/wiki/Direito-do-trabalho) - Accès Septembre 09 DE201

Institut Ethos. **Responsabilité sociale**. Sao Paulo. Disponible en [www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br) - accès 19/08/2015.

FURASTÉ, Pedro Augusto. **normes techniques et de travaux scientifiques** - 14 d. Porto Alegre: n 2006.

Sao Paulo: Disponible en limites de protection à droite le tas accès [www.jus.com.br/revista/texto/](http://www.jus.com.br/revista/texto/) 09 Septembre à 2015.

MACHADO, Paupério, **RESPECT ET LA DIGNITÉ**. São Paulo: Atlas. 1994.

Martinelli, Maria Lúcia. **Identité et Aliénation**. São Paulo: Cortez, 2005.

MARTINS, Sergio Pinto. **DROIT DU TRAVAIL**. São Paulo: Atlas, 15e édition, 2002.

MOTA, Ana Elizabete. **La nouvelle usine de consensus: essais sur la restructuration des entreprises, du travail et des exigences sociales**. São Paulo: Cortez, 2006.

RODRIGUEZ, Américo Plá. (Trans. Wagner D. Giglio). **PRINCIPES DU DROIT DU TRAVAIL**. São Paulo: LTr, 1ère édition, 4e édition, 1996.

Süssekind Arnold et al. **droit des institutions du travail**. 18e éd. en cours. par Arnaldo Suskind et João Teixeira Filho de Lima. São Paulo: LTr 1999. v.2.

Quinn, James Brian. **des entreprises beaucoup plus intelligents**. São Paulo: Macro Books, 1996.

[https://www.centraljuridica.com/doutrina/15/direito\\_do\\_trabalho/autonomia\\_coletiva\\_negociacoes\\_coletivas.html](https://www.centraljuridica.com/doutrina/15/direito_do_trabalho/autonomia_coletiva_negociacoes_coletivas.html) (consulté 11/09/2017)

[1] Diplômé en droit à la Faculté Martha Falcão. Spécialiste en droit du travail par ANHANGUERA - Uniderp.

[2] Diplômé en droit en CIESA. Spécialiste en sciences criminelles de ANHANGUERA - Uniderp.

[3] Spécialisation en droit à Martha Falcão College.

[4] CLT - Consolidation des lois du travail