

**CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR REINALDO RAMOS/CESREI  
FACULDADE REINALDO RAMOS/FARR  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**ALANEA LIMA DE MEDEIROS**

**AS NOVAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: UMA ANÁLISE DO MODELO  
PÓS REFORMA NO BRASIL**

Campina Grande - PB

2020

**ALANEA LIMA DE MEDEIROS**

**AS NOVAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: UMA ANÁLISE DO MODELO  
PÓS REFORMA NO BRASIL**

Trabalho Monográfico apresentado à  
Coordenação do Curso de Direito da  
Faculdade Reinaldo Ramos – FARR,  
como requisito para a obtenção do grau  
de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Ms.Mara Karinne Lopes  
Veriato Barros

Campina Grande – PB

2020

- 
- M488n Medeiros, Alanea Lima de.  
As novas relações trabalhistas: uma análise do modelo pós reforma no Brasil / Alanea Lima de Medeiros. – Campina Grande, 2020.  
46 f.
- Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade Reinaldo Ramos-FAAR, Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos-CESREI, 2020.  
"Orientação: Profa. Ma. Mara Karinne Lopes Veriato Barros".
1. Direito do Trabalho. 2. Reformas Legislativas. 3. Reforma Trabalhista. I. Barros, Mara Karinne Lopes Veriato. II. Título.

CDU 349.2(043)

**ALANEA LIMA DE MEDEIROS**

**AS NOVAS RELAÇÕES TRABALHISTAS SOB O OLHAR DA ERA  
TECNOLÓGICA: UMA ANÁLISE DO MODELO PÓS REFORMA NO  
BRASIL**

Aprovado em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/2020.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof(a). Ms. Mara Karinne Lopes Veriato Barros

Orientadora – FARR/CESREI

---

Prof(a). \_\_\_\_\_

Examinador – FARR/CESREI

---

Prof(a). \_\_\_\_\_

Examinador – FARR/CESREI

Dedico à Deus e minha família, pontos de  
lucidez durante toda essa árdua  
caminhada.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente a Deus por ser meu guia durante esses anos, enchendo-me de ânimo e força para chegar até aqui.

À minha mãe, por acreditar e confiar em mim, sendo sempre a primeira e maior incentivadora.

Aos amigos Wiaçonara Sena e Mihale Targino, com quem pude dividir tantos momentos ao longo desta jornada.

Aos professores e funcionários da Faculdade Reinaldo Ramos, em especial Karinne, por ter aceitado o convite de me orientar, e fazê-lo com tamanha maestria e atenção, durante todo o percurso.

Sem vocês, nada disso teria sido possível, muito obrigada.

“Que os vossos esforços desafiem as impossibilidades, lembrai-vos de que as grandes coisas do homem foram conquistadas do que parecia impossível.”

Charles Chaplin

## RESUMO

O Direito Trabalhista brasileiro tem passado por diversas alterações nos últimos anos, fruto de crises políticas e socioeconômicas. Tais mutações legislativas vêm se firmando sob diversas justificativas, mas principalmente pautadas na promoção de mais postos de emprego, e incentivo à economia do país. No presente trabalho, através de uma pesquisa bibliográfica e documental, pode-se perceber que tais resultados ainda não foram alcançados, embora, muitas alterações tenham sido positivas e correspondam à necessidades antigas, como a regulamentação de novas modalidades de trabalho, estas, que têm ligação direta com o que a tecnologia proporciona. Ademais, far-se-á uma breve análise acerca do modelo chinês de trabalho, inclusive apontando seus aspectos positivos e negativos enquanto uma grande potência mundial, logo, um possível exemplo a ser seguido. Além disso, se faz necessária análise das medidas tomadas para sanar os efeitos da Pandemia de COVID-19 no Brasil, e seus reflexos no Direito do Trabalho. Por fim, podemos concluir que um dos maiores impactos trazidos pelas grandes Reformas Legislativas em um curto espaço de tempo, é quanto à penalização do trabalhador, onde ficou ainda mais acentuada a disparidade entre este, e a classe empregatícia.

**Palavras - Chave:** Direito do Trabalho. Tecnologia. Reformas Legislativas.

## ABSTRACT

Brazilian Labor Law has undergone several changes in the last years, as a result of political and socioeconomic crises. Such legislative changes have been taking place under various justifications, but mainly based on the promotion of more jobs, and incentive to the country's economy. In the present work, through bibliographic and documentary research, it can be seen that such results have not yet been achieved, although many changes have been positive and correspond to old needs, such as the regulation of new work modalities, which have direct connection with what technology provides. In addition, a brief analysis will be made about the Chinese model of work, including pointing out its positive and negative aspects as a great world power, therefore, a possible example to be followed. In addition, it is necessary to analyze the measures taken to remedy the effects of the COVID-19 Pandemic in Brazil, and its consequences in Labor Law. Finally, we can conclude that one of the biggest impacts brought by the great Legislative Reforms in a short period of time, is related to the penalization of the worker, where his disparity is more pronounced for the employment class.

**Keywords:** Labor Law. Technology. Legislative Reforms.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO I</b> .....	<b>14</b>
<b>1 HISTORIANDO O SURGIMENTO DO DIREITO TRABALHISTA</b> .....	<b>14</b>
1.1 CONSTRUINDO O “TRABALHO” .....	14
1.2 O TRABALHO COMO BEM JURÍDICO E SOCIAL .....	17
1.3 O TRABALHO NO DIREITO COMPARADO .....	18
<b>CAPÍTULO II</b> .....	<b>20</b>
<b>2 DIREITO TRABALHISTA BRASILEIRO: UMA EVOLUÇÃO</b> .....	<b>20</b>
2.1 UM NORTE: FONTES E PRINCÍPIOS DO DIREITO TRABALHISTA .....	20
2.2 A RELAÇÃO DE TRABALHO NO BRASIL À LUZ DO SÉCULO XXI .....	25
2.2.1 Os reflexos na esfera judicial .....	30
2.3 LEI DA LIBERALIDADE ECONÔMICA .....	36
<b>CAPÍTULO III</b> .....	<b>38</b>
<b>3 A TECNOLOGIA COMO ALIADA NA RELAÇÃO TRABALHISTA MUNDIAL</b> .....	<b>38</b>
3.1 NO BRASIL .....	38
3.1.1 Teletrabalho .....	39
3.1.2 Home Office .....	40
3.2 MODELO CHINÊS DE TRABALHO .....	40
3.3 O INESPERADO PARA O MUNDO DO TRABALHO: UMA PANDEMIA .....	42
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>45</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>47</b>

## INTRODUÇÃO

Desde antes da existência do que se conhece por civilização, os humanos primitivos já viviam de seu trabalho para satisfazer suas necessidades de alimentação e de sobrevivência em geral. Historicamente, em virtude do processo civilizatório, a força do homem e sua capacidade de produção passaram a ser reconhecidas em formas compensatórias para além da mera sobrevivência. Suas habilidades laborais foram exploradas e ressignificadas desde a época Antigas, assumindo concepções de poder às custas da escravidão e de outras formas de usos da mão de obra humana, conferindo aos povos a sensação de domínio da força de trabalho e posteriormente dos meios de produção às margens da Industrialização, Globalização e Capitalismo.

É nesse sentido, que percebendo o avanço tecnológico bem como a Revolução Digital, sendo é possível vislumbrar hoje formas de trabalho nunca antes imaginadas, de forma que o capitalista em si, não precisa necessariamente do trabalhador clássico para produzir bens e serviços, já que agora é possível a realização da produção à distância, em de basicamente quase todos os lugares do mundo.

Ainda assim, em virtude das marcas de um passado revestido de verdadeira arbitrariedade sobre os atos trabalhistas, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, trouxe em seu escopo o reconhecimento do trabalho como algo inerente a todos os homens, indissociando-o de seus outros direitos como dignidade, igualdade e liberdade.

O Brasil, que também não ficou de fora da cultura escravocrata, tem alguns marcos importantes que merecem destaque quando trata-se da evolução do Direito Trabalhista: a abolição da escravidão em 1888, o Decreto nº 1.313 de 1891 (que trata de trabalho infantil), a criação do Ministério do Trabalho na Era Vargas, a constitucionalização da Justiça do Trabalho (elevando-se a um meio de solução dos litígios), a primeira Consolidação das Leis do Trabalho em 1946, dentre tantas.

Na atual Constituição Federal, tem-se o trabalho como direito social fundamental às pessoas, e, bem como o Direito modifica-se a todo tempo como resposta de manutenção ao atendimento das demandas sociais, a CLT passou ainda recentemente por grandes mudanças (duas consideravelmente grandes) que,

em tese, têm como diretrizes principais fomentar a criação de empregos, incentivar o investimento empresarial e facilitar a vida do trabalhador.

Disso posto, nota-se a grande influencia do Estado em não somente prover segurança para o trabalhador, mas também de regular as relações trabalhistas e mercantis no país. Isto, que vai de encontro a ideias liberais como a do Economista Adam Smith<sup>1</sup>, por exemplo, que apresentou teorias como a da “A Mão Invisível do Estado” em que suscitou que o mercado se autorregularia sem a necessidade de tal intervencionismo.

No entanto, observar-se-á no decorrer do presente trabalho que, dada a disparidade social, má distribuição de renda e desigualdade econômica no Brasil, ainda se faz necessário certo grau de intervenção estatal, inclusive na esfera judicial tanto quanto na legislativa.

Outrossim, à luz da Reforma Trabalhista, serão analisados pontos chave no que tange a “harmonização” do Direito Trabalhista às novas modalidades laborais correspondentes com as “necessidades” sociolaborais, além de ser imprescindível a compreensão de questões como do acesso a justiça, e atos da prática processual trabalhista, correlacionando-os com direitos fundamentais do cidadão brasileiro, sinalizando até que ponto o intervencionismo do Estado tem sido benéfico ao trabalhador enquanto elo mais frágil da relação trabalhista, objetivando a promoção da justiça legal/social.

Perpassadas tais questões, podemos ver o modelo Chinês de trabalho, levantando aspectos positivos e negativos, enquanto aparenta ser um molde a ser seguido, quando considerada a força da economia chinesa.

Enfim, seria imprudente a pesquisa não abranger o momento atual em que a humanidade se vê refém de uma doença, até então difícil de decifrar, invisível e sem cura, qual seja o COVID-19 ocasionado pelo CoronaVírus (SARS-COV-2), da qual sua contenção se baseia no isolamento/afastamento social, assim havendo a necessidade de encontrar soluções criativas que não deixassem a economia e as relações trabalhistas se perderem, de maneira que brevemente serão analisadas tais relações neste cenário com o maior aliado do momento: a tecnologia.

---

<sup>1</sup> A ideia clássica do liberalismo parte de um pressuposto individualista, onde não necessitaria a intervenção do Estado ou organizações na economia, que se deve regular entre sujeitos (empregador x empregado).

Para tanto, será realizada uma pesquisa bibliográfica e documental, de modo que encontrará validação fundamentada em doutrinadores do Direito Trabalhista e pesquisas pertinentes do mesmo campo.

Trata-se de uma pesquisa dita básica, pois tentará aumentar o conhecimento sobre o tema, não havendo necessariamente uma aplicação prática.

É uma pesquisa embasada no método investigativo qualitativo, tendo em vista que se busca uma compreensão extensiva da maneira mais objetiva possível dentro de uma pesquisa subjetiva que analisa os dados obtidos buscando entender dentre outros, as motivações e opiniões para que se possa desenvolver hipóteses.

## **CAPÍTULO I**

### **1 HISTORIANDO O SURGIMENTO DO DIREITO TRABALHISTA**

Provavelmente muitas pessoas já ouviram a célebre frase “O trabalho dignifica o homem” que foi afirmada pelo escritor Sêneca<sup>2</sup>, a qual pode desenvolver diversas interpretações. Alguém pode imaginar que signifique dar sentido à vida. Outro, que o ato de sentir prazer no labor, traga satisfação pessoal e afaste o pensamento de algo trabalhoso, árduo. De todo modo, é uma sentença construída pelo senso comum que demonstra a importância de uma tarefa ocupacional na vida das pessoas como algo fundamental, de maneira que é através de suas habilidades e especificidades, que a pessoa demonstra seu valor.

Mas muito além dessa ideia inicial, o trabalho decorre de um processo histórico, desde o período Antigo, compreendido em diversos diplomas, culturas, fases do mundo, até o que é visto atualmente.

Não obstante, ocorre o mesmo com o Direito do Trabalho, uma matéria autônoma dentro das ciências jurídicas, com tantas peculiaridades que lhe convém, e que até muito recentemente ainda tem sofrido mutações para que possa englobar as situações que a evolução da sociedade proporciona. Contudo, dizer que este, assim como qualquer outro ramo do Direito, consegue abraçar cada pequena situação corriqueira fruto das relações de trabalho seria uma fraude tendenciosa, mas não exclui o “dever ser” que lhe prescinde, nem tampouco a responsabilidade que conduz.

Mas ainda, para um melhor aproveitamento da matéria, é justo que se faça antes de tudo, um breve aparato das primeiras acepções de Trabalho, para que se construam significados e conceitos concretos, e assim seja possível um maior aproveitamento das discussões vindouras.

#### **1.1 CONSTRUINDO O “TRABALHO”**

Segundo os ensinamentos da professora Carla Tereza Martins (2018, p. 39) “trabalho é toda atividade desenvolvida pelo homem para prover o seu sustento e para produzir riquezas”, podendo ser compreendido amplamente como todo o esforço humano, físico ou intelectual para sustento próprio ou alheio, e aquisição de riquezas.

---

<sup>2</sup> Advogado, escritor e intelectual do Império Romano.

Antes disso, outras acepções amplamente difundidas podem ser observadas, como o entendimento bíblico acerca do tema, que aqui afasta-se do mérito de credibilidade ou fé, mas reconhece que o livro é um dos mais antigos já conhecidos pelo homem (tendo em torno de 1600 anos), e algumas passagens nele contidas remetem a tópicos que não são tão estranhos ao modelo moderno de trabalho.

Sinteticamente, nela contém que trabalhar é necessário, bom, e costumava ser agradável (quando da história de Adão e Eva, em Gênesis), mas que em virtude do pecado, tornou-se árduo. Além disso, no decorrer do livro é ensinado que o trabalho é um dever para prover o sustento do indivíduo, de sua família e de outras pessoas.

Outrossim, há ainda uma passagem que lembra o que hoje toma-se como “folga”, quando Deus teria dito que o dever é de trabalhar durante seis dias e tirar o sétimo para descanso:

Trabalharás seis dias e neles farás todos os teus trabalhos, mas o sétimo dia é o sábado dedicado ao Senhor, o teu Deus. Nesse dia não farás trabalho algum, nem tu, nem teus filhos ou filhas, nem teus servos ou servas, nem teus animais, nem os estrangeiros que morarem em tuas cidades (LIVRO DE ÊXODO 20: 9-10).

Interpretativamente, o sétimo dia deveria ser retirado para que além de recuperar a força gasta durante a semana, fosse Deus louvado, mas a ideia central pode ser compreendida.

Ademais, não somente nas histórias inerentes à cultura cristã que o trabalho pode ser visualizado, tendo a Mitologia Grega suas próprias fábulas, a exemplo do Mito de Sísifo<sup>3</sup>, que resumidamente traz uma punição de Zeus, da qual Sísifo teria sido condenado a passar a eternidade empurrando uma pedra até o alto de uma montanha, e sempre que estivesse perto de atingir seu objetivo, a pedra rolaria montanha abaixo e o trabalho deveria ser recomeçado. Através do conto, concebeu-se a expressão “trabalho de Sísifo”, que seria algo interminável, infrutífero ou frustrante, a ser cumprido.

Além disso, enxerga-se de maneira didática, que há dois momentos imprescindíveis que levam à construção do conjunto de normas que regulamentem o trabalho humano, quais sejam o de uma Sociedade Pré-Industrial e uma Sociedade Industrial.

---

<sup>3</sup> Disponível em < <https://www.significados.com.br/trabalho-de-sisifo/>> acesso em 20 de Março de 2020.

O primeiro cenário tem início na Antiguidade, um período marcado por guerras e conquistas: os vencidos além de mortos eram tomados como prisioneiros, sendo usados como força de trabalho pelos vencedores. Vê-se a Escravidão. As pessoas neste estado eram tidas como propriedade, patrimônio e medida de riqueza, pois logicamente quem mais possuísse escravos, mais rico era.

Posteriormente, na Idade Média, começaram pressupostos de uma “liberdade”, em que os antigos escravos se tornariam trabalhadores camponeses, laborando nas terras dos senhores das terras (senhores feudais), tornando-se servos. É incorreto conceber que se tratava de uma liberdade plena, dado que se fazia necessária autorização de tal senhor feudal para diversos feitos na vida do servo, como ir à guerra, casar, etc. Vê-se aqui ainda a exploração do trabalho alheio.

Adiante, a partir da grande migração para as cidades, e nelas o fortalecimento de trabalhos artesanais, observa-se o surgimento de corporações de ofício<sup>4</sup> (associações que visavam garantir o monopólio de certas atividades). A ideia principal era de que os mestres e conhecedores da arte não repassavam seu conhecimento para os aprendizes, gerando uma situação de dependência, falta de expectativas de crescimento e exploração do trabalho alheio.

Resta clara a observância neste cenário, do trabalho como uma maldição ou tortura (*tripalium*<sup>5</sup>). Foi à época da Revolução Francesa (1789-1799), que ocorreu a proibição das corporações de ofício.

Adentrando no segundo cenário, qual seja da Sociedade Industrial (Sec. XVIII), começa-se a compreender a produção em maior escala, os possuidores de capital substituindo a mão de obra do homem por máquinas (às quais não deviam pagar, ou precisavam de tempo para descansar), conseqüentemente levando pessoas a se submeterem a situações degradantes pela necessidade manutenção de um emprego. É relevante ressaltar a falta de direitos ou cuidados, na ocorrência de um acidente de trabalho, por exemplo, não havia algo como uma “previdência social”, mas sim a substituição do trabalhador.

Tal contexto apenas corrobora com a desigualdade entre o trabalhador e o detentor de poder e riqueza (pode ser entendido como “empregador”) sentida desde

---

<sup>4</sup> Podiam ser de cunho religioso, econômico ou político-social. Neste trabalho abordando apenas às de finalidade econômica.

<sup>5</sup> Acredita-se ser a origem da palavra “trabalho”, advém de um objeto romano utilizado para tortura. Disponível em <[http://www.ufrgs.br/e-psico/subjetivacao/trabalho/etim\\_trab.htm](http://www.ufrgs.br/e-psico/subjetivacao/trabalho/etim_trab.htm)> acesso em 10 de Março de 2020.

a Antiguidade. É nessa conjuntura que começam a surgir greves e reivindicações, que não eram regulamentadas como atualmente, resultavam em conflitos físicos, prejuízos para os patronos e Estado, circunstâncias que levaram às primeiras negociações entre empregador e empregado.

## 1.2 O TRABALHO COMO BEM JURÍDICO E SOCIAL

Através de um consenso doutrinário pode-se concluir conceituar o Direito do Trabalho como o conjunto de normas legais e extralegais que disciplinam as relações individuais e coletivas de trabalho subordinado. O sujeito perde o status de coisa, objeto e propriedade alheia, como visto anteriormente, para conquistar direitos e garantias próprias como proteção, personalidade, respeito, dignidade, igualdade.

O Estado Democrático de Direito funciona como um garantidor dos direitos do cidadão, e é em sua legislação máxima que está elencado dentre outros, o direito ao trabalho: “CF/88, Art. 6º: São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.”. De maneira ainda mais específica, o artigo seguinte, 7º, da Constituição Federal, elenca um rol de garantias constituídas ao trabalhador, a exemplo da proteção da dispensa sem justa causa e o direito de que se haja um salário mínimo.

Adiante tratar-se-á do que é compreendido no cenário brasileiro, mas percebe-se que isto coaduna com dispositivos legais internacionais, tal qual a Declaração Universal dos Direitos Humanos<sup>6</sup> que aduz:

- Art. 23 – 1. Todos os seres humanos têm direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todos os seres humanos, sem qualquer distinção, têm direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todos os seres humanos que trabalhem têm direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhes assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e complementada, se necessário, por outros meios de proteção social.
4. Todos os seres humanos têm direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção dos seus interesses (ONU, 1948).

---

<sup>3</sup> Disponível em < [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/por.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf)> acesso em 15 de Março de 2020.

Esse é um texto que em sua essência aparenta ter sido incorporado à promessa constitucional e portanto, pode ser conhecido e reconhecido, quando na verdade carrega significados que ainda podem ser estranhos à parte da população.

Em várias partes do mundo, temas que parecem tão coerentes como o direito à livre escolha de um emprego, não são reais ou tangíveis. O trabalho escravo, infantil, em condições sub-humanas, são práticas comuns. No Brasil, claramente não se pode afirmar com precisão que tais atos estão erradicados, mas em números mais comedidos em comparação à outras partes do mundo.

### 1.3O TRABALHO NO DIREITO COMPARADO

Ao redor do mundo, algumas Constituições foram inovadoras no que tange ao direito dos trabalhadores, a exemplo da Mexicana (1917) e da Alemã (1919), esta que por sua vez, trabalhava questões sociais, como previdência.

Ainda em 1919, ocorre a feitura do Tratado de Versalhes, a qual estipularia a criação da Organização Internacional do Trabalho, que por sua vez seria responsável pela proteção do relacionamento de empregados e empregadores a nível internacional, expedindo recomendações e convenções.

Na Itália de 1927, surge a *Carta del Lavoro*, que instituía o sistema corporativista, o qual pretensamente organizaria a economia estatal, de modo que promovesse o interesse nacional, logo, o Estado interferia na relação trabalhista, atuando como agente regulador.

Em 1948, promulgava-se a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que, como já mencionado, prima direitos aos trabalhadores, como uma jornada, férias remuneradas, dentre outras garantias.

Do exposto até então, é possível perceber que o Direito do Trabalho é uma conquista árdua, e provavelmente seja esta a explicação de ser visto como um direito protetivo ao trabalhador, ora seja a necessidade da legislação equilibrar uma disparidade histórica, embora que logicamente não deixe de dispor acerca de direitos dos empregadores (como demissão por justa causa ou aviso prévio, por exemplo).

No Brasil, a época do governo de Getulio Vargas (conhecido popularmente como “Pai dos Pobres”) é vista como grande marco da regulamentação trabalhista, de modo que é nesse momento que uma legislação até então esparsa toma forma através do Decreto 5452/1943 a Consolidação das Leis do Trabalho.

Assim, a partir de tais entendimentos poderão ser vislumbradas adiante, particularidades do Direito do Trabalho no cenário brasileiro, enquanto disciplina autônoma que é, para que em seguida, de onde poderemos recepcionar a discussão central referente ao modelo Chinês de trabalho, suas relações e regulamentações.

## CAPÍTULO II

### 2 DIREITO TRABALHISTA BRASILEIRO: UMA EVOLUÇÃO

A época da promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, era um momento diverso do que se vê atualmente, devido à proximidade com a Revolução Industrial, e logo, a necessidade de se garantir dignidade nas relações trabalhistas se fundava num fato gerador/social, adverso do moderno. Isto, somado ao governo populista de Getúlio Vargas<sup>7</sup>, gerou a norma que estava em vigência até 2017 (certamente com algumas alterações – poucas, em comparação), quando a Reforma alterou diversos temas do texto normativo.

O processo de alteração legislativa, até mesmo pelo viés político e burocrático<sup>8</sup>, demanda certos trâmites específicos que requerem

tempo, o que pode fazer com que o fator social gerador se altere, sem o devido acompanhamento legislativo. Disto posto, é possível compreender que as normas estavam ultrapassadas em relação às necessidades da sociedade, que culmina em prejuízo para Empregadores e Empregados, quando o Estado não cumpre o papel protecionista que se dispõe a fazer.

Nesse sentido, a omissão legislativa (que poderia se dizer que resulta numa insegurança jurídica), levou os Tribunais a tomarem para si a responsabilidade de “legislar” até onde lhes é permitido (levando em consideração a independência dos poderes – legislativo, executivo e judiciário), expedindo súmulas, entendimentos jurisprudenciais, orientações e afins (e sobre o tema, a Reforma também teve um grande impacto nestes órgãos, como poderemos ver adiante).

Contudo, tal legislação deve estar, antes de mais nada, em conformidade com os princípios norteadores da matéria, os quais podemos compreender a seguir.

#### 2.1 UM NORTE: FONTES E PRINCÍPIOS DO DIREITO TRABALHISTA

Ao adentrar na matéria trabalhista brasileira, urge a necessidade de compreensão sobre como é fundamentada tal ciência jurídica, e para tanto,

---

<sup>7</sup> Importante lembrar esse ponto, visto que este populismo em torno do então Presidente, o envolveu numa imagem de defensor do trabalhador. O reflexo deste pensamento pode ser visualizado na própria lei, protecionista com o empregador, hipossuficiente na relação empregatícia, como vimos anteriormente.

<sup>8</sup> Proposição, tramitação, emendas, votações, sanção presidencial.

visualizar as fontes de tal direito. Acerca do tema, duas correntes são apontadas pela doutrina, quais sejam:

- **Monista:** Recai apenas sobre o Estado a competência de criar o conjunto de regras e normas, como a Constituição Federal, CLT, e outras;
- **Pluralista:** Tal competência vai além do Estado, dizendo assim respeito também às partes ativas da relação, como por exemplo da Negociação e Acordo Coletivo de Trabalho (entre sindicatos de empregados e empregadores);

O entendimento majoritário sustenta que a corrente Pluralista é a prevalecente no Brasil.

Outro aspecto interessante é o que diz respeito a classificação de tais fontes, que podem ser:

- **Fonte Material:** O momento pré-jurídico. Sabendo que o direito nasce posterior à um comportamento, aqui se analisam as motivações do legislador, que pode ser de cunho Político, Social ou Econômico. Um exemplo concreto pode ser o das empregadas grávidas. Uma prática comum era a da demissão da funcionária em decorrência da gestação, ao que se dispôs a lei a criar a estabilidade provisória para ela. Tal fonte é social.

- **Fonte Formal:** É a maneira como a fonte material se apresenta perante a sociedade, qual seja através da legislação. Esta se subdivide ainda em:

- Heterônoma: quando há efetiva participação do Estado (Constituição, Lei Complementar, Ordinária, Medida Provisória, Tratado, Sentença Normativa, etc.);

- Autônoma: O estabelecimento das normas não recebe interferência estatal: as partes estabelecem entre si. Para melhor entendimento: os Sindicatos elaboram Convenção ou Acordo Coletivo, na impossibilidade de um acordo se faz necessário Dissídio Coletivo, ação originária no Tribunal Regional do Trabalho, logo o Estado deverá resolver tal conflito, e sua decisão – sendo sentença normativa – se torna fonte formal heterônoma.

- **Fontes Subsidiárias:** Ocorre da lacuna legislativa, algo que não há previsão legal, mas que existe no campo fático. O Direito Material precisa ser solucionado. O art. 8º da CLT aduz que: “As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os

usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”.

Outrossim, compreendendo que os Princípios norteadores do Direito Trabalhista, são revestidos de competência informativa, interpretativa e normativa, bem como são vários, a seguir veremos um demonstrativo de alguns dos mais relevantes, como:

- **Primazia da realidade:** Havendo divergência entre as condições ajustadas (até mesmo escritas) e a verdade dos fatos, esta, deve prevalecer. É interessante saber, que segundo a Súmula 12 do Tribunal Superior do Trabalho<sup>9</sup>, a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social não gera presunção *juris et de jure*<sup>10</sup>, mas apenas *juris tantum*<sup>11</sup>, ora, admite prova em contrário.

- **Continuidade da relação de emprego:** Existe para garantir uma estabilidade social. O contrato de trabalho não tem prazo de terminar, excetuando-se os que têm tempo determinado. A lei autoriza: contrato de experiência, atividade provisória, necessidade transitória. Embora não haja consenso, uma parcela doutrinária compreende que Trabalho Intermitente (novidade trazida na Reforma Trabalhista), flexibiliza tal Princípio, no entanto é preciso saber que a fonte do Direito trata de contrato, não da maneira que determinado serviço é prestado.

- **Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas:** o empregado não pode renunciar ou transacionar seus direitos. Contudo, a alteração legislativa de 2017 diz respeito ao Empregado Hiperssuficiente<sup>12</sup>, podendo este negociar seu direito (exceto os que estejam cravados constitucionalmente ou, sejam considerados o mínimo necessário para sobreviver) tanto quando um sindicato. Tal modificação também é encarada como uma flexibilização do Princípio.

- **Inalterabilidade Contratual Lesiva:** Nasce no âmago principiológico do Direito Civil da inalterabilidade contratual (*pacta sunt servanda*<sup>13</sup>), afastando o máximo possível as alterações que venham a ser prejudiciais ao trabalhador. Ademais, é possível que através de negociação coletiva o contrato seja flexibilizado.

<sup>9</sup> Disponível em <<https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst&num=12>> acesso em 03 de Abril de 2020.

<sup>10</sup> De direito e por direito.

<sup>11</sup> Diz respeito apenas ao direito.

<sup>12</sup> Aquele que recebe um salário superior ao dobro do teto do benefício previdenciário e tem curso superior completo. Art. 444, CLT.

<sup>13</sup> “Acordos devem ser mantidos”.

- **Irreduzibilidade Salarial:** é autoexplicativo, de modo que o salário não pode sofrer redução exceto mediante norma coletiva (Convenção ou Acordo Coletivo, conforme dispõe *ipsis litteris* na Constituição Federal em seu art. 7º).

Indubitavelmente o Princípio da Proteção ao Trabalhador é um dos mais importantes que fundamentam o Direito Trabalhista, e em decorrência de seus desdobramentos e interpretações contundentes à alteração sofrida pela lei em 2017, devendo ser mitigado tendo em vista a jornada histórica de vulnerabilidade do trabalhador.

Karl Marx – filósofo, sociólogo, historiador, jornalista de muito impacto sobre as ciências econômicas, o trabalho e suas relações com o capital – acreditava que a economia capitalista promovia a exploração metódica dos trabalhadores. Pra ele, essa ideia se baseava na teoria do valor-trabalho<sup>14</sup>, que a maioria dos estudiosos hoje rejeita.

Contudo, muitos ainda concordam com a alegação original de Marx de que o Capitalismo é inerentemente explorador, só que eles simplesmente definem exploração em termos mais amplos e menos controversos. Ao invés de pensar em exploração como a extração forçada do valor excedente do trabalho, filósofos contemporâneos a definem como tomar vantagem injusta das vulnerabilidades dos outros. Fazendo isso, muitos estudiosos acreditam que o Capitalismo Contemporâneo é repleto de exploração, com capitalistas economicamente poderosos tomando vantagem injusta das vulnerabilidades dos trabalhadores a fim de maximizar seus lucros.

A Constituição Federal de 1988 traz o trabalhador como cidadão, logo, tentar chegar à um conceito pontual e definitivo do que seja cidadania é tarefa complexa, mas sem dúvida pode-se atrelar diretamente à liberdade, esta, que encontra plenitude no campo jurídico, social e político, e deve ser enraizada na cultura e incorporada à lei, para que seja passível de reclamação quando desrespeitada.

Tais informações são necessárias para que se possa compreender até que ponto as reformas legislativas estão sendo benéficas ao cidadão.

De forma mais específica, o trabalhador brasileiro, que teve de lidar com a reestruturação da norma competente para reger suas relações trabalhistas, deve

---

<sup>14</sup> A teoria aponta que o trabalho é a fonte de riqueza. Disponível em <<https://www.marxists.org/portugues/harman/1979/marxismo/cap05.htm>> acesso em 03 de Abril de 2020.

valorizar não somente sua mão de obra valorando-a monetariamente, mas indissociando-a de suas outras prerrogativas. Escapar ao máximo das amarras de alienação e falsa sensação de liberdade.

De fato, existe a necessidade das leis de adequarem às novas realidades sociais, muito embora isto não deva servir de impulso para discursos utópicos, meramente ludibriativos, pra com o cidadão como os de que com menos garantias legais, haverão mais postos de emprego e valorização de sua força de trabalho, por exemplo.

Partindo então da premissa que o trabalhador enquanto detentor da mão de obra com a finalidade de produção<sup>15</sup> tem, historicamente, sua força explorada com pouca (ou nenhuma) retribuição justa, cabe lembrar-se do Princípio da Proteção, um dos mais importantes norteadores do Direito do Trabalho.

Este Princípio, após a Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, configurou uma nova etapa, onde a valorização e a proteção à parte hipossuficiente da relação que era quase sempre subjugada, haja vista que a realidade socioeconômica do trabalhador é desigual da do empregador, no que poderia resultar também em uma disparidade jurídica. Restando clara então sua finalidade máxima que é da busca por uma isonomia substancial.

Tal princípio pode ser chamado de protetor, da favorabilidade, da tutela, tuitivo ou corretor de desigualdades. Ele influencia em diversos âmbitos do Direito do trabalho, considerando principalmente a disparidade entre empregador e empregado, projetando um maior equilíbrio, jurídico como seja, em contrapartida a prática social. Além disso, tal princípio subdivide-se em três sentidos:

- ***In dúbio pro operário/mísero***: No momento em que houver uma regra com múltiplas possibilidades de interpretação, deverá ser adotada aquela que for mais vantajosa ao trabalhador, não valendo tal informe no âmbito processual (assim, aplica-se a regra do ônus da prova, art. 818, CLT);

- ***Norma mais favorável***: Quando houver diversas normas acerca de um mesmo tema, aplicar-se-á a que for considerada como mais favorável ao trabalhador, haja vista que em matéria de Direito do Trabalho, a hierarquia advém deste entendimento de favorecimento ao empregador (exceto nos casos em que a norma superior for proibitiva ou de ordem pública); Para tal aplicação, deve-se observar a

---

<sup>15</sup> Na teoria Marxista seria tudo que medeia a relação de trabalho humana e a natureza, mas aqui podemos entender de maneira mais abrangente visualizando nas relações trabalhistas em geral.

possibilidade de ser Acumulativa (quanto às vantagens, no que se refere à autorização de um fracionamento das normas, pinçando regras que sejam mais benéficas ao trabalhador) ou por Conglobamento (adotada no Brasil, considera o diploma normativo como um todo, sem fracionamento).

- **Preservação da condição mais benéfica:** diretamente ligado à inalterabilidade do contrato, aduz que quando acordada uma determinada vantagem/condição na elaboração ou no decorrer do contrato de trabalho, as alterações posteriores serão válidas somente, em regra, se mais benéficas ao empregado, tal como resta claro no art. 468 da CLT: “Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.”

Acerca do último ponto, é válida a colocação da Súmula nº 51 do Tribunal Superior do Trabalho<sup>16</sup>:

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro (Superior Tribunal do Trabalho, 2005).

Vê-se assim do primeiro inciso, que trabalhadores que integrem o quadro de funcionários da empresa após uma possível revogação de vantagens, por exemplo, não serão beneficiados como àqueles que já laboravam, enquanto o segundo dispositivo é autoexplicativo.

Transpassadas tais questões, a seguir poderemos perceber com mais clareza algumas modificações trazidas pela recente mutação legislativa pertinentes neste momento.

## 2.2A RELAÇÃO DE TRABALHO NO BRASIL À LUZ DO SÉCULO XXI

As justificativas para a necessidade da alteração legislativa se deram de vários âmbitos: questões de cunho mercadológico e econômico, como o alto índice de desemprego resultado de uma crise econômica alavancada em 2014 perdurando até 2019, e que foi causídica para uma forte tendência dos empregos informais (sem

<sup>16</sup> Disponível em <<https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst&num=51>> acesso em 05 de Abril de 2020.

carteira assinada), logo, segundo dados colhidos pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), em 2016, essa informalidade somava um índice de 45,4% da força de trabalho ativa, e a *posteriori*, em 2017, o desemprego assolava mais de 14 milhões de brasileiros<sup>17</sup>.

Além disso, levantaram-se argumentos como da necessidade de modernizar a legislação para que se pudesse garantir os empregos já existentes e gerarem-se novos, o que seria possível com maiores flexibilizações e autonomia da vontade na relação de Empregador – Empregado, e da reorganização dos agentes envolvidos nas relações de trabalho (sindicatos, por exemplo).

Obviamente, muitas foram as manifestações contrárias e favoráveis às mudanças propostas.

As críticas mais ferrenhas puderam ser vislumbradas pelo Ministério Público do Trabalho, a Associação Nacional dos Magistrados, a Organização Internacional do Trabalho (órgão sujeitado à Organização das Nações Unidas). Suas arguições principais foram elevadas á luz da Constituição Federal, quando alegaram que pontos chaves debatidos seriam inconstitucionais (exemplo faz, da tarifação dos danos morais – a nova legislação cria um parâmetro para indenização por danos extrapatrimoniais, tendo como base o salário contratual do empregado).

Teoricamente, o direito conferido constitucionalmente surge de algo que não pode ser mensurado: imagem, intimidade, honra, etc. Quanto vale a dignidade de alguém?), e mais além, constituiria um grave retrocesso social, além de ir de encontro à convenções internacionais, das quais o Brasil é signatário.

O principal defensor da Reforma inquestionavelmente foi o Governo Federal<sup>18</sup>, com justificativas de estimular a economia e criação de empregos, além do auxílio a regularização das contas públicas. Ademais, empresários, economistas, e partidos liberais, também se juntaram em apoio às modificações, argumentando que o mercado ficaria mais competitivo, se diminuiriam os encargos trabalhistas e que uma menor rigidez legislativa propiciaria maior segurança às empresas, como por exemplo, a possibilidade de negociação entre empregadores e trabalhadores acerca da redução das horas trabalhadas, o que em consequência ocasionaria em uma diminuição do salário, como sendo uma medida eficaz para que se

---

<sup>17</sup> Dados disponíveis em [http://www.ipea.gov.br/porta/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/170505\\_bmt\\_62\\_01\\_analise\\_do\\_mercado\\_de\\_trabalho.pdf](http://www.ipea.gov.br/porta/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/170505_bmt_62_01_analise_do_mercado_de_trabalho.pdf) acesso em 05 de Abril de 2020.

<sup>18</sup> À época, o Presidente Michel Temer.

mantivessem os empregos já existentes. Uma consideração polêmica foi a do então Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, quando disse que “é preciso flexibilizar direitos sociais para haver emprego”<sup>19</sup>.

Entre debates (demasiadamente) céleres, manifestações, votações e críticas o Projeto de Lei nº 6.787 foi apresentado em 2016 à Câmara dos Deputados, pelo Ministro do Trabalho à época, Ronaldo Nogueira. Sete meses após a apresentação, foi convertido na Lei nº 13.467, em Julho de 2017 (mesmo sem um debate aberto com a população). Do ocorrido, 120 dias depois da publicação no Diário Oficial, em Novembro, as novas regras entraram em vigor. Vejamos de maneira sucinta, algumas dentre as mais de cem alterações trazidas pela nova norma:

**Quadro 1 – Comparativo de normas Pré e Pós Reforma Legislativa 2017**

<b>Tópico</b>	<b>Antes da Reforma 2017</b>	<b>Pós Reforma 2017</b>
Pagamento sindical	Acontecia de forma obrigatória, por meio de desconto no salário do trabalhador.	Passou a ser opcional.
Descanso	O empregado que tinha jornada de trabalho de 8h, deveria ter entre uma e duas horas de descanso.	Há a possibilidade de negociar o horário de descanso, desde que este dure ao menos 30 minutos. Ademais, o empregador deve conceder intervalo mínimo para almoço, sob pena de indenização de 50% do valor da hora normal de trabalho.
Férias Remuneradas	O período de 30 dias que lhes conferia, podia ser fracionado em duas porções, condicionado ao fator de que	Mediante acordo com o trabalhador, podem ser divididas em três períodos, desde que um deles seja de 14 dias ininterruptos,

<sup>19</sup> Disponível em <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/11/1933111-e-preciso-flexibilizar-direitos-sociais-para-haver-emprego-diz-chefe-do-tst.shtml>> acesso em 05 de Abril de 2020.

	uma destas não poderiam ser inferior à 10 dias corridos.	e os outros dois não forem inferiores a 5 dias. Não podem começar dois dias antes de feriado ou de folga remunerada.
Jornada de trabalho	Era limitada a 8h por dia, podendo exceder até 2h, tendo como limite 44h semanais e 220h mensais.	Pode ter 12h, desde que aja 36h de descanso, atentando-se ao limite de 44h semanais – podendo exceder por mais 4h, e 220h por mês.
Negociação	Acordos coletivos, bem como as Convenções, poderiam ser estipulados, desde que fosse mais vantajoso para o trabalhador estabelecer condições diversas das que previstas na lei.	Acordos coletivos, bem como as Convenções, podem prevalecer sobre a legislação, e sindicatos podem negociar condições diversas das previstas em lei, ainda que não sejam mais vantajosas para o empregado. Contudo, não pode ser negociado: Salário mínimo, 13º, seguro desemprego, férias, licença maternidade/paternidade, etc.
Representação	Era assegurado constitucionalmente que haveria eleição de representante dos trabalhadores para empresas com mais de 200 empregados, e que tal deveria atuar como um delegado sindical, detentor dos mesmos direitos do trabalhador usual, e com estabilidade garantida por 2	Passam a ser 3 representantes nas empresas com 200 empregados. Estes representantes não precisam necessariamente serem sindicalizados.

	anos.	
Tempo na empresa	Era considerado todo o período em que o trabalhador está à disposição da empresa.	São desconsiderados os horários de descanso, estudo, troca de roupa, alimentação, etc.
Trabalho intermitente	Não era um tema abrangido pela legislação.	O empregado é pago por período, sejam horas ou diárias; lhe é garantido 13º salário proporcional, férias remuneradas, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço; o contrato deve ser claro ao estipular o valor da hora de trabalho, este, não pode ser inferior ao dos empregados que exerçam a mesma função ou ao salário mínimo por hora; não precisa ter dedicação exclusiva, tanto que em períodos de inatividade ele pode trabalhar para outros empregadores; e ainda, o trabalhador deve ser convocado com antecedência de 3 dias.

Fonte: Própria autora

Analisando criticamente as mudanças, é visível que a abrangência da lei abarcou situações que já há muito faziam parte do cotidiano dos trabalhadores brasileiros, o que, até certo ponto pode ser compreendido como um aspecto positivo. Contudo, não se pode deixar de lado aspectos que vão de encontro aos direitos consolidados e benéficos dos trabalhadores com uma pobre justificativa da necessidade de sacrifício de garantias em prol de um suposto bem comum, indo de encontro à entendimentos tão pacificados que encontram fundamento em textos não

somente constitucionais brasileiros, mas também de normas entendidas como fundamentais ao redor do mundo, como os Direitos Humanos.

### 2.2.1 Os reflexos na esfera judicial

Diversos temas da fase processual foram atingidos com a modificação da Consolidação das Leis Trabalhistas que vão desde a fase postulatória ao recurso, no tocante à atuação advocatícia perpassando pelos honorários do patrono, e por temas que eram considerados sólidos, como a parte vista como hipossuficiente na relação empregatícia.

De início, é importante ressaltar que a aplicabilidade não foi retroativa para que fossem atingidos atos jurídicos praticados no período de vigência da norma anterior, bem como aqueles pendentes, dado o respaldo da Constituição Federal em seu art. 5º, inciso XXXVI que prima: “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”, sendo então afetados, os atos praticados após o período de *vacatio legis*<sup>20</sup>.

Sabendo disso, a partir de Novembro de 2017 muito mudou. O Direito Processual Trabalhista é reconhecido por sua simplicidade e até uma certa informalidade (ou menor formalidade, como queira entender), o que pode ser um fator de justificativa para sua celeridade e economia processual, e o resultado disso, é a rapidez da tutela jurisdicional.

Desde a petição inicial, isto já podia ser sentido, quando os requisitos eram mínimos para postulação de tal: ser verbal ou escrita, e quando assim fosse, deveria conter o endereçamento ao Juiz, qualificação das partes, a exposição dos fatos geradores da lide em questão de maneira breve e concisa, os pedidos, e data e assinatura do Autor. Algo que muito causou desconforto nesse tópico foi de que a partir da vigência da nova lei, a peça inicial deve conter o pedido determinado e certo, com o valor que lhe seja correspondente. É um infortúnio, pois em muitos casos as provas necessárias para a determinação requisitada legalmente, não está em posse daquele que requer. Tal premissa pode ser sentida então, como mais uma barreira interposta à quem procura auxílio judiciário.

Este foi apenas um exemplo dentre tantos que podem ser citados: a questão da revelia, que não é mais presumida para o reclamante que não comparecer a

---

<sup>20</sup> Período entre o dia da publicação de uma lei e o dia em que ela entra em vigor.

audiência de conciliação, quando estiver presente o advogado constituído; o preposto, que não mais precisa ser um trabalhador da empresa; a homologação dos acordos extrajudiciais, que pode levar o juízo a sentenciar de forma contrária ao acordado em jurisdição voluntária, a questão do hipossuficiente e o acesso a justiça gratuita.

Sobre este último, sabe-se que não tão raro o acesso à justiça é visto pela grande massa como algo atrelado a privilégios, rigores e burocracias, inacessível e inalcançável para quem não for instruído ou abastado financeiramente. No que concerne ao processo trabalhista, é revestido de preconceitos quando mídia e representantes políticos o interpreta no sentido de que se concedem “direitos demais”, que pode inclusive levar o cidadão que de fato tenha uma garantia legal atingida a não procurar devido amparo jurídico, ignorando as possibilidades de reparação.

Os doutrinadores Mauro Cappelletti e Bryant Garth discorreram sobre o acesso à justiça e os obstáculos que são encontrados na promoção desse acesso. Didaticamente, apontaram que este se dividiria no que chamaram de três ondas: A primeira, e talvez a que mais se adegue aos pensamentos superficiais, concerne à assistência judiciária aos pobres, e que isso se relacionaria ao empecilho econômico da questão; A segunda onda, trata da representação dos direitos pertencentes a um grupo de pessoas, interligadas pela mesma situação de fato (direitos difusos), e prima por contornar o aspecto organizacional do acesso à justiça (pensa-se em processo de massa e em participação popular judicial); Enquanto a terceira, possivelmente a mais prática, se justifica para desenvolver técnicas processuais mais propícias de acordo com a ocasião, promovendo a preparação do estudante ao operador do direito.

Indo mais além, vê-se que o Brasil é um país de extensa territorialidade e algumas regiões do país possuem difícil acesso, e por falta de recursos, ocasiona exclusão social e contribui no aspecto cultural, gerando um obstáculo de acesso a justiça.

Nesse sentido, apontado por Armelin (1989, p. 181):

[...] outras barreiras existem quanto ao acesso à justiça. Não apenas econômicas e sociais, mas também culturais. É verdadeiro truísmo afirmar que este país apresenta diferentes estágios de desenvolvimento, conforme as suas variadas regiões. O

subdesenvolvimento com as suas sequelas, como o analfabetismo e ignorância e outras, campeia com maior ou menor intensidade nos variados quadrantes do Brasil. Isso implica reconhecer que em certas regiões o acesso à justiça não chega sequer a ser reclamado por desconhecimento de direitos individuais e coletivos.

O Poder Judiciário possui uma formalidade que muitas vezes distância aqueles que possuem pouca informação, por isso, a importância da avaliação da dificuldade sociocultural.

Até então, no presente trabalho, pôde-se perceber que o hipossuficiente era o elo mais frágil da relação trabalhista. Outrossim, Luz (1999, p. 610) o conceitua como uma pessoa de recursos econômicos escassos, de pobreza constatada, que deve ser auxiliada pelo Estado, o que inclui a assistência jurídica.

Entretanto, no entendimento de alguns doutrinadores, a hipossuficiência pode ser avaliada sobre duas questões pertinentes: o econômico e o de informação ou técnica, concluindo que ela não está associada apenas à falta de recursos, podendo ser social ou psicológica. Através de estudos como de Cappelletti (1988, p.22), vê-se:

A “capacidade jurídica” pessoal se relaciona com as vantagens de recursos financeiros e diferenças de educação, meio e status social, é um conceito muito mais rico, e de crucial importância na determinação da acessibilidade da justiça. Ele enfoca as inúmeras barreiras que precisam ser pessoalmente superadas, antes que um direito possa ser efetivamente reivindicado através de nosso aparelho judiciário.

Nesse sentido, a Reforma rumou de maneira polêmica quando tratou de tais cidadãos. Ainda que a Constituição Federal legisle assegurando os benefícios da justiça gratuita e da apreciação do Poder Judiciário de maneira integral e gratuita aos que comprovem a insuficiência de recursos, a partir de agora, ainda que o trabalhador se enquadre nos requisitos, quando concorrer para o arquivamento do processo, deverá arcar com as custas processuais.

Também, com a modificação da norma, quando sucumbir no objeto de perícia, no que diz respeito às provas, deverá ser responsável por pagar os honorários periciais (o Estado somente arcará quando não encontrar crédito do trabalhador).

Evidencia-se que o trabalhador não é mais protegido como foi outrora, desconstruindo fundamentos principiológicos (protetivo) da matéria trabalhista, passando a ser alvo dos rigores legais.

Todas as hipóteses de hipossuficiência, sociocultural, econômica, psicológica, são obstáculos que merecem ser discutidos pelo Poder Público e trabalhados no sentido de mostrar à população, principalmente os mais vulneráveis economicamente, que o acesso à justiça existe para todos, indistintamente.

Apenas a partir de soluções viáveis que possibilitem aos cidadãos a consciência de suas garantias e, conseqüentemente o alcance de tais, é que o Estado estará de fato cumprindo seu papel de provedor de direitos essenciais como o da igualdade, prometida constitucionalmente.

Por todo o exposto até então, pôde-se perceber que a Reforma Trabalhista foi mais dura com o empregado. Talvez daí tenham nascido algumas das justificativas apontadas anteriormente, que visavam dar maior autonomia para a relação empregado – empregador a fim de fomentar a geração de empregos, e propiciar maior segurança jurídica às empresas. Em suma, os que empregam foram os maiores beneficiados.

O artigo 8º da CLT, em seu parágrafo 2º, também trouxe uma novidade aos moldes da Justiça do Trabalho:

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei (Brasil, 2017).

Esta pode ser entendida como mais uma forma de controle sobre o processo trabalhista, que diante das lacunas ou omissões legislativas (que são frequentes, em virtude da constante mutação social) se valia do melhor entendimento jurisprudencial, dos princípios, e analogias, mas que agora só demonstra a tentativa de coibir o que ora aparentam-se privilégios para com o empregado.

A maioria das ações judicializadas partem do empregado como polo ativo requerente, e a medida que se enrijeceram as leis, menos ações foram impetradas, segundo dados fornecidos<sup>21</sup> pelo Tribunal Superior do Trabalho, a saber:

---

<sup>21</sup> Disponível em < [http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset\\_publisher/NGo1/content/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-](http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-)

Imagem I – Gráfico de novas ações judiciais entre janeiro de 2017 à Setembro de 2018.



Fonte: **TST**. Disponível em <[http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset\\_publisher/NGo1/content/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos/pop\\_up?\\_101\\_INSTANCE\\_NGo1\\_viewMode=print&\\_101\\_INSTANCE\\_NGo1\\_languageId=pt\\_BR](http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos/pop_up?_101_INSTANCE_NGo1_viewMode=print&_101_INSTANCE_NGo1_languageId=pt_BR)> acesso em 10 de Abril de 2020.

No primeiro gráfico, é possível perceber que em novembro de 2017, quando a nova lei entra em vigor, houve um pico de casos novos recebidos nas Varas do Trabalho (primeira instância): 26.215. Com tudo, a partir de dezembro de 2017, o número de novos casos por mês nas mesmas Varas, é inferior a todos os meses referentes ao mesmo período de janeiro a novembro de 2017.

Ainda com dados fornecidos pelo TST, entre janeiro e setembro de 2017, as Varas do Trabalho receberam 2.013.241 reclamações trabalhistas. No mesmo período de 2018, esse número caiu quase que em metade: 1.287.208 reclamações trabalhistas.

## Imagem II – Gráfico Comparativo das demandas nas Varas Trabalhistas



Fonte: TST. Disponível em <[http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset\\_publisher/NGo1/content/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos/pop\\_up?\\_101\\_INSTANCE\\_NGo1\\_viewMode=print&\\_101\\_INSTANCE\\_NGo1\\_languageId=pt\\_BR](http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos/pop_up?_101_INSTANCE_NGo1_viewMode=print&_101_INSTANCE_NGo1_languageId=pt_BR)> acesso em 10 de Abril de 2020.

Após a Reforma Trabalhista é perceptível que o empregado ficou impedido e/ou desestimulado em demandar acerca de temas que pareçam complexos demais para que saia vencedor.

Algumas críticas afirmam que o trabalhador muito comumente procura a Justiça em momento de desemprego e vulnerabilidade, e que em virtude de tais modificações legislativas, deixará de ingressar em juízo temendo os custos que poderão recair sobre si, coerente com o que indicam os gráficos apresentados.

Diante de tantas modificações, principalmente com relação a proteção do trabalhador, José Afonso Dallegrave Neto (2017) corrobora com a tese de que elas podem ser inibidoras do acesso à justiça pelo trabalhador comum, hipossuficiente, ressaltando o que foi apontado: a fragilidade econômica como receio de sair perdendo mais ainda que num eventual sucesso na lide.

O fator financeiro indubitavelmente é o que parece ser o maior agravante para fundamentar a inacessibilidade ao Poder Judiciário, daí a preocupação da maioria dos argumentos de que a gratuidade da justiça deve ser conferida a todos que,

independentemente da renda, não tiverem condições de arcar com as despesas processuais.

É seguindo esse raciocínio, pautando-se na certeza constitucional auferida no art. 5º da Carta Magna, que se fundamentaram Ações Diretas de Inconstitucionalidade sobre essa matéria alterada, impetradas até mesmo pelo então Procurador Geral da República, que arguiu também a tese de que a não restrição desse direito, gera um alcance mais amplo e socialmente desejado.

É imprescindível reiterar que o acesso às vias jurídicas é um direito fundamental de todo indivíduo, sendo assim, toda e qualquer legislação deve concordar com o diploma constitucional, garantindo a plenitude de tal preceito, sem restrição.

Nesse sentido, entendendo que o trabalhador comumente é o elo hipossuficiente da relação trabalhista, que o princípio da igualdade fundamenta a maneira como a justiça, de maneira incisiva, será justa.

Sendo assim, é fundamental que o Estado preste assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos, garantindo que os problemas provenientes da desigualdade econômica deem lugar à igualdade processual.

O hipossuficiente sociocultural enxerga o poder judiciário de uma maneira inalcançável, o que ocasiona àqueles que possuem pouca informação se distanciem do Poder Judiciário, por isso, a importância da avaliação das disparidades contundentes na realidade brasileira.

### 2.3 LEI DA LIBERALIDADE ECONÔMICA

Naturalmente, o Direito deve estar em constante mudança para atender às demandas sociais. O Direito Trabalhista, autônomo quanto seja, não seria diferente. Neste sentido, embora tenha havido uma mudança significativa há pouco tempo, em 2019 foi sancionada a Lei nº 13.874, ou a Nova Reforma, ou ainda, a “Minirreforma Trabalhista” que alterou 36 artigos da CLT e teve como ponto mais polêmico considerar jornada de trabalho uma questão de burocracia e não de saúde e segurança do trabalho e que justifica-se de maneira similar à anterior que no que diz respeito a influenciar positivamente o mercado de trabalho, e, ao menos em tese, fomentar o empreendedorismo, já que reduziria gastos de empregadores.

Dentre as mudanças, e de maneira sucinta, podem-se destacar:

- **Negócios jurídicos**

As partes envolvidas na relação jurídica interpretam o acordo da maneira que estabelecerem, ainda que defira do previsto na legislação.

- **Horário livre**

É garantido o livre funcionamento, independente de horário, dia da semana, inclusive sendo feriado, sem que haja cobranças adicionais.

- **Controle de ponto**

Somente será obrigatório às empresas que possuírem em seu quadro, mais de 20 funcionários.

- **Abuso regulatório**

Em tese, busca inibir que o Poder Público exerça influência na atividade econômica, que venha a interferir na concorrência, assim, não deve editar normas desse cunho.

- **Insalubridade e gestantes**

Passa a ser automático o afastamento de mulheres grávidas dos ambientes considerados insalubres, de modo que só poderão retornar com expressa autorização médica.

- **Desconsideração da personalidade jurídica**

Excetuando-se os casos de fraude, quando houver casos de falência ou execução o patrimônio dos sócios, será dissociado do patrimônio da empresa. Além disso, os bens de uma outra empresa, ainda que faça parte do mesmo grupo, não poderá servir para saldo de dívidas.

- **Digitalização da Carteira de Trabalho**

Com a promulgação da lei, as novas carteiras deverão se dar por meio eletrônico, embora que as preexistentes continuem válidas (não há necessidade de mudança, nesse caso).

Através dessa pontuação, é perceptível a pouca mudança significativa na vida do trabalhador, quando comparada às facilidades e preterimento a classe empregadora, investidora. Friamente, o Direito do Trabalho indica a cada reforma se afastar-se do princípio que outrora era considerado como o mais essencial, estrelando uma troca de papéis que finaliza atingindo um novo patamar de proteção empresarial.

## **CAPÍTULO III**

### **3 A TECNOLOGIA COMO ALIADA NA RELAÇÃO TRABALHISTA MUNDIAL**

Tratar de tecnologia e seus desdobramentos é falar também de globalização: um processo iniciado fundamentalmente no período do mercantilismo e nos processos civilizatórios ao redor do mundo, desde as explorações de um “novo mundo”, colonização, e procura de novas relações comerciais, podem-se perceber trocas e aproximações dos Estados, de cunho financeiro, cultural e social, que acontecem quando do rompimento das barreiras entre os países.

Ademais, promoção do Capitalismo, acrescido de novas formas de locomoção e comunicação, se tornam fatores chave para o encurtamento das distâncias e difusão de um consumo alternativo, bem como novas formas de entrega de produtos e serviços.

A revolução informática tem tido um impacto profundo na sociedade, destarte a rede mundial de computadores ser o principal meio de troca de informações e interatividade social que se tem na atualidade, que reflete política, social e economicamente, se tornando, portanto, um instrumento fundamental para o exercício da cidadania, democratizando o acesso às informações, e possibilitando novas formas de participação à sociedade.

Conforme a expansão dessas novas modalidades de interação, resta clara a capacidade de novas oportunidades laborais, como também a necessidade de adequação legislativa para abrangê-las assim, veremos algumas modalidades e seus impactos no campo legislativo trabalhista.

#### **3.1 NO BRASIL**

Talvez o primeiro impulso ao falar da realidade do nosso país seja baseado no demérito, considerando problemas socioeconômicos, com um rol de entraves desenrolados por uma vasta desigualdade social, má distribuição de renda, desemprego, precariedade em diversos setores públicos.

Mas compreender a capacidade tecnológica brasileira é saber do grande potencial de desenvolvimento, ora, do país exporta-se cada vez mais profissionais da área prontos para ingressar no mercado de trabalho de maneira competente, bem como, a invenções difundidas mundialmente, à exemplo do cinema 3D, identificador de chamada, cambio automático para veículos automotores (inclusive a

urna eletrônica utilizada para contabilização de votos nas eleições, que é considerado o modelo mais confiável para apuração, adotado quase que exclusivamente no Brasil)<sup>22</sup>.

Deste modo, as facilidades promovidas por tais avanços são inegáveis, visto que também possibilita a efetividade de trabalho há qualquer distancia. Através de invenções como o *smartphone*, *tablet*, ou computador, o empregado pode estar conectado à empresa ou cliente, de maneira integral (trazendo reflexos positivos e negativos).

### 3.1.1 Teletrabalho

Incluído pela Reforma de 2017 com um capítulo exclusivo, esta modalidade é configurada pela possibilidade de estar distante, fisicamente, do ambiente “formal” de trabalho, seja escritório, empresa, ou qualquer centro de produção, utilizando-se de meios tecnológicos para manter a conexão da informação e comunicação.

Podem ser ressaltados alguns tipos, como o trabalho em campo, ou transacional, individualmente ou em grupo, internacional ou não, facilitados/proporcionados por videoconferência, reuniões externas, entre outras.

Concernente à legislação, os arts. 75 – A e seguintes da CLT, discorrem o tema, e podemos destacar de pronto o conceito trazido pelo diploma legal:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho (Brasil, 2017).

Ademais, fica estabelecido o dever de constar expressamente no contrato de trabalho que o labor se trata de teletrabalho, além das atividades e especificidades inerentes ao cargo, sendo também dever do empregador fornecer os equipamentos necessários à prestação do trabalho. Outrossim, os empregados em regime de

---

<sup>22</sup> Disponível em < <https://canaltech.com.br/curiosidades/invencoes-tecnologicas-brasileiras-conheca-algumas-delas-4903/>>. Acesso em 07 de Maio de 2020.

teletrabalho, não têm o mesmo controle de jornada de trabalho como outros trabalhadores comuns, logo, à ele não deverá ser pago o equivalente a adicional noturno ou hora extra (art. 62, CLT).

### 3.1.2 Home Office

Algumas definições trazem esta modalidade como um tipo de teletrabalho, tanto que a legislação não traz em si o termo *home office*, e comumente se usam os artigos 75-A e seguintes para debater a matéria.

A tradução da expressão não faz jus ao seu significado, pois seria incorreto restringi-lo ao “trabalho em casa”, já que pode ser realizado basicamente em qualquer lugar, assim, o que mais se aproximaria de uma definição concreta seria “trabalho portátil”.

É importante frisar a diferença deste tipo de atividade com o teletrabalho. Como dito anteriormente, o empregador deve fornecer àquela modalidade, por custos próprios, os materiais específicos para concretização do serviço, além do que diz respeito à jornada de trabalho, enquanto aqui, o trabalhador executa as mesmas funções e jornada que faria no ambiente físico da empresa, ou seja, não se configura como um trabalho externo.

Além disso, a necessidade de fixação contratual do outro tipo é dispensável neste momento, sendo primordial o acordo entre as partes da relação trabalhista.

## 3.2 MODELO CHINÊS DE TRABALHO

Comumente, associa-se o sucesso da China como uma potência mundial econômica, a ideia de trabalho em condições precárias, mão de obra barata, longas jornadas de trabalho e investimento em larga escala para o barateamento de serviços e produtos, assim, há um certo estranhamento imaginar como se regem as relações trabalhistas do país, bem como a possibilidade de existir qualquer semelhança com o modelo adotado no Brasil.

Claro que o comportamento cultivado numa cultura distinta é motivo de curiosidade, principalmente quando considerado o fato de se tratar de uma nação

abertamente comunista<sup>23</sup>, que ao mesmo tempo é voltada à alta produção e competitividade no mercado mundial.

Embora hajam controvérsias no que é publicamente difundido, sabe-se que em virtude do estilo comunista, o Estado era inicialmente o provedor dos postos de trabalho, e o fazia com uma compensação salarial baixa, quando apenas recentemente (cerca de 50 anos) passou a abrir fronteiras e estimular o assentamento de empresas internacionais em seu território, atraindo-as com a mão de obra de custo mais baixa do que outros Estados podiam oferecer, e impostos reduzidos.

Além disso, é possível perceber a crescente expansão tecnológica<sup>24</sup>, que corrobora a questão competitiva no mercado internacional, associada ao pensamento enraizado culturalmente no país mais populoso do mundo: enquanto descansa, existe um concorrente passando à sua frente.

Contudo, ao contrário do que muitos pensam, existe uma regulação trabalhista chinesa<sup>25</sup> onde é estipulada a jornada semanal de 44h de trabalho, descanso semanal e devido pagamento de horas extras, semelhante ao Brasil, embora se trate de um dispositivo legal mais liberal, ou menos específico, deixando espaço para que seja acordado entre empregador e trabalhador as regras laborais. Isto, atrelado ao fato de que a China não é signatária de muitos tratados internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho, não permite afirmar que tal carga horária fixa-se no mínimo, de onde surgem considerações propagadas mundo afora acerca de trabalho escravo (ou análogo a este).

Embora soe radical levantar uma questão como escravidão, não se pode ignorar o quanto é estimulado o trabalho prolongado, já que durante a coleta de informações pôde-se ver a propagação de uma ideia de trabalho chamada Sistema 996, promovida por um bilionário chinês, na qual idealmente, o trabalho deveria começar às 9 da manhã, e terminar às 21h, durante 6 dias semanais.

Estabelecer um regime em que se trabalhe até (ou além) o limite do corpo e da mente, é problemático quando observa-se que os moldes atuais já causam danos, muitas vezes irreversíveis, aos trabalhadores. Segundo uma publicação em

---

<sup>23</sup> Se baseia na propriedade coletiva dos meios de produção.

<sup>24</sup> Estima-se que grande parte da produção mundial de computadores, celulares e tecnologia solar são produzidas no país. Disponível em <<https://distrito.me/china-tendencias-potencia-tecnologica/>>. Acesso em 08 de Maio de 2020.

<sup>25</sup> Disponível em <[http://www.china.org.cn/living\\_in\\_china/abc/2009-07/15/content\\_18140508.htm](http://www.china.org.cn/living_in_china/abc/2009-07/15/content_18140508.htm)>. Acesso em 08 de Maio de 2020.

revista, um alto número de pessoas morre na China, literalmente, de tanto trabalhar<sup>26</sup>. Então é assertivo apontar que tão importante quanto produzir rapidamente, é produzir com qualidade, compreendendo os limites humanos e valorizando o descanso e a qualidade de vida. Se o trabalho é o meio de sobrevivência, não faz sentido que este consuma toda ela.

De todo o visto, compreende-se que a supervalorização ao trabalho, em detrimento a qualidade de vida, é uma questão construída culturalmente na China. Algo distante da realidade brasileira, considerando o alto índice de ações trabalhistas pautadas em hora extra, por exemplo. De todo modo, não se pode negar uma semelhança peculiar entre os dois países: o intervencionismo estatal. O Brasil demonstra essa interferência através de uma vasta legislação, enquanto a China de uma maneira mais direta, sobre as opções empregatícias e estímulo ao trabalho.

Numa análise fria, as normas brasileiras ainda tendem a ser mais protecionistas, que meramente intervencionistas, embora que como apontado anteriormente, tenha se afastado cada vez mais do Princípio fundamental ao Direito dos trabalhadores, o que por si só, já tem causado danos suficientes às garantias do elo mais frágil da relação, devendo com isto, resolver seus problemas basilares primeiro, ante adotar medidas que possam ser equiparadas ao modelo chinês.

### 3.3 O INESPERADO PARA O MUNDO DO TRABALHO: UMA PANDEMIA

No ano de 2020 o mundo parou. Situações vistas nas aulas de história se tornaram palpáveis. Uma doença como há muito não se via, tomou conta do planeta em questão de poucos meses.

Uma mutação viral resultou na chamada COVID-19, que com sintomas inicialmente amenos, equivalentes a uma gripe comum, fez com que fronteiras fossem fechadas, pontos turísticos esviassem, empresas fechassem as portas, a circulação de pessoas fosse barrada.

Com os primeiros casos conhecidos na China no final de 2019, não demorou para que uma das maiores potências mundiais se fechasse, na tentativa de conter os danos entre si e no mundo, mas não foi suficiente, e atualmente, uma das maiores crises de saúde pública é vivenciada pela humanidade.

---

<sup>26</sup> Disponível em <<https://exame.abril.com.br/economia/1-600-chineses-morrem-por-dia-de-tanto-trabalhar/>>. Acesso em 08 de Maio de 2020.

O colapso nos sistemas de saúde de países afora, impacta diretamente na economia mundial, sem distinção de primeiro ou terceiro mundo. Por não haver até então um tratamento ou cura eficaz, a única solução é o afastamento, isolamento social, e em alguns casos *lockdown*<sup>27</sup>.

Com este cenário inimaginável, indústrias de bens e serviços encontram dificuldades de se manter funcionando, bem como garantir o emprego de milhares de pessoas, estando todos reféns do mesmo mal. E nesse momento se viu a magnitude da importância da tecnologia: através de um home office mais “literal”, têm-se evitado um desastre ainda maior, enquanto em muitos casos é possível manter o trabalho remoto.

Nesta conjuntura que foi sancionada a Medida Provisória 927/2020, para regulamentar as novas relações de trabalho e incentivar a preservação de empregos no decretado estado de calamidade. Assim, seu art. 3º aduz:

Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

**I - o teletrabalho;**

II - a antecipação de férias individuais;

III - a concessão de férias coletivas;

IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;

V - o banco de horas;

VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;

VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e

VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS

(Grifo nosso. Brasil, 2020).

Outrossim, continuam-se estimulado o acordo entre empregador e empregado, que neste momento deve prevalecer sobre acordos passados.

---

<sup>27</sup> Impedimento obrigatório de circulação de pessoas.

Em contrapartida, há quem defenda o afrouxamento do isolamento social, inclusive por parte do governo federal, para com a respectiva volta do funcionamento do comércio, indústrias e empresas, similar ao que se via antes das medidas de proteção promovidas pela Organização Mundial da Saúde, justificando-se através da economia, ignorando o fato de que a falência é recuperável, a morte, não.

Trata-se da receita para uma crise sociopolítica: no momento depende-se mais do que nunca de uma liderança forte e consistente, que nem sempre é o caso do Brasil. Enquanto o incentivo às medidas conhecidamente eficazes no combate à disseminação da doença é unânime ao redor do mundo, o governo brasileiro é marcado por controvérsias e insensibilidade, frente a perda constante de um alto número de cidadãos, sendo alvo de críticas nacional e internacionalmente. À exemplo, no mês de Maio, foi publicada na Revista *The Lancet*, um artigo crítico que reflete a fragilidade enfrentada pelo povo brasileiro:

A liderança no mais alto nível do governo é crucial para evitar rapidamente o pior resultado dessa pandemia, como é evidente em outros países. Em nossa série Brasil 2009, os autores concluíram: “O desafio é, em última análise, político, exigindo o envolvimento contínuo da sociedade brasileira como um todo para garantir o direito à saúde de todos os brasileiros”. O Brasil como país deve se unir para dar uma resposta clara ao “E daí?” pelo seu Presidente. Ele precisa mudar drasticamente o curso ou deve ser o próximo a sair. (Tradução nossa. Revista *The Lancet*, 2020. Disponível em <[https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)31095-3/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)31095-3/fulltext)>. Acesso em 07 de Maio de 2020).

Enquanto o mundo tenta se adaptar, e os governantes tentam proteger as pessoas físicas, o governo brasileiro cada vez mais demonstra maior preocupação com as pessoas jurídicas, utilizando certas vezes de uma narrativa pautada no direito à liberdade, esquecendo-se que sem liberdade há vida, mas o contrário perece. Infelizmente percebe-se mais uma vez a consolidação de um novo Princípio: da Proteção das Empresas.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atualmente paira no ar uma preocupação constante com os mais diversos temas: consumir tecnologia de última geração, se atualizar dos acontecimentos mundiais, perseguir um padrão estético e social quase inalcançável, constantemente exibir os acontecimentos da vida nas mídias sociais, ser um “cidadão do mundo” conectado com todas as partes do globo através da rede mundial de computadores, enfim, infindáveis tópicos.

Tudo isso – guiando-se pelos mais inusitados meios de alienação como moda, religião, ideologia política, etc. – acreditando estar exercendo plenamente a cidadania. Algo que deveria ser reconhecido de maneira tão mais abrangente.

Ser ‘cidadão’ numa leitura mais expansiva, se entrelaça diretamente à liberdade, esta, que vai além do “ir e vir”, sendo vislumbrada em dispositivos enaltecidos por organizações internacionais, encontrando eficácia no poder de escolha e no experimento da aclamada dignidade pessoal humana.

Tudo isso se interliga diretamente com o trabalho, que está garantido constitucionalmente no rol de direitos sociais, a fim de promover uma vida digna, em condições de igualdade entre os cidadãos brasileiros. Resta saber, até que ponto o disposto no diploma legal não é apenas letra morta.

O Estado brasileiro assume um papel de garantidor de direitos e condições, protecionista e intervencionista nas relações econômicas, que culmina também na relação trabalhista. Mas é através das medidas tomadas pelos poderes Executivo, Legislativo e Judicial, que se pode vislumbrar o quão real é o envolvimento dessas instituições na promoção do bem estar social.

As Reformas da Legislação Trabalhista foram acolhidas sobre diversas justificativas, mas, sobretudo à promessa de redução dos índices de desemprego e garantia de manutenção daqueles preexistentes, além de se adequar as novas necessidades sociais.

Indubitavelmente seria necessária a atualização nas leis que regem a relação trabalhista, visto que desde sua promulgação há mais de 70 anos, muita coisa mudou, e o presente trabalho teve por objetivo analisar tais mudanças e seus impactos socioeconômicos, os impactos na esfera judicial, especialmente sob a ótica da era tecnológica e suas implicações.

Através de considerações históricas e sociais, levantando apontamentos constitucionais e da necessidade da tutela estatal sobre os direitos e garantias dos trabalhadores, para que se possa promover uma relação justa e digna entre empregadores e empregados, culminou-se uma discussão sobre a valorização da classe trabalhadora brasileira e suas fragilidades, ao que se identificou que modificações trazidas pela Reforma Trabalhista, de maneira certa, abrangeram situações que eram omissas na lei anterior, como o teletrabalho, por exemplo.

Identificando a intenção prática das mutações legislativas, ficou perceptível a maior valoração e um certo revestimento dos interesses patronais, ao que a norma acabou afastando-se de um importante princípio norteador do Direito Trabalhista: o da Proteção ao Trabalhador.

Outrossim, foi realizada ainda uma breve análise do modelo chinês de trabalho, inclusive no que se assemelha ao molde brasileiro, no que concerne ao aspecto intervencionista estatal, do que ficou claro que os dois países intervêm de maneiras opostas.

Além disso foi possível levantar as medidas adotadas pelo Brasil para conter os impactos da Pandemia de COVID-19 e seus reflexos nas relações de trabalho e, de tudo isto, entre reformas, medidas provisórias, justificativas e inovações, concluiu-se que o sujeito mais afetado (e penalizado) foi o trabalhador, por quanto as medidas protetivas não mais recaem sobre ele, e o índice de desemprego aumenta<sup>28</sup> exponencialmente.

---

<sup>28</sup> Fonte: IBGE. Disponível em <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20995-desemprego-volta-a-crescer-no-primeiro-trimestre-de-2018>>. Acesso em 15 de Maio de 2020.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARMELIN, Donaldo. **O acesso à justiça**. Revista da Procuradoria Geral do Estado de São Paulo. São Paulo: PGESP. n. 31, p.171-182, jun.1989.

BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988, 292 p.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, Consolidaç.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 04 de Abril de 2020.

\_\_\_\_\_. **Medida Provisória nº 927, 22 de Março de 2020**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm)>. Acesso em 05 de Maio de 2020.

BÍBLIA SAGRADA. Antigo e Novo Testamento traduzidos dos textos originais hebraico e grego. São Paulo: Loyola, 2005.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Tradução e revisão: EllenGracie Northfleet. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1988.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. – 13.<sup>a</sup> ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.

DALLEGRAVE Neto, *et. al.* **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 6. ed. — São Paulo, 2017.

LUZ, Valdemar P. da. **Manual do advogado**. 13ed. Porto Alegre: Sagra Luzzatto, 1999.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. Coord. Pedro Lenza. 5. Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SANTOS, Milton. **O Espaço do Cidadão**. 7. ed. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2007.