



# O CENÁRIO DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO NA PÓS-PANDEMIA: PROLIFERAÇÃO DA LEGISLAÇÃO, CRISE E TECNOLOGIA

*Emiliano Cruz da Silva<sup>1</sup>*

**Resumo:** O objetivo desta pesquisa, é fazer uma leitura do atual cenário do Direito do Trabalho Brasileiro. Diversos acontecimentos na sociedade, tem colocado o Direito do Trabalho em uma mutação de seus institutos, seja através da flexibilização ou da desregulamentação. O autor, no entanto, parte de acontecimentos históricos até a atualidade. O Direito do Trabalho como sendo alvo de alterações legislativas, busca o autor os fundamentos do Direito do Trabalho, e o papel do Estado como agente fiscalizador e assegurador das normas trabalhistas. Não há como deixar de abordar os reflexos da Lei n. 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, após 5 anos de sua promulgação, sendo diversos de seus dispositivos objeto de controle de constitucionalidade no Supremo Tribunal Federal. A exemplo de Portugal, se propõe uma reflexão sobre a necessidade de um Código do Trabalho, e Código do Processo do Trabalho, para a aplicação efetiva das normas trabalhistas pela Justiça Especializada. Em linhas gerais, passamos pela Primeira, Segunda, Terceira e Quarta Revolução Industrial, e os desafios para o Direito do Trabalho resolver. Ao final, destacamos a importância da Suprema Corte, como expressão do Estado em salvaguardar direitos sociais insculpidos na Constituição Federal 1988.

137

**Palavras Chave:** Direito do Trabalho. Pós-pandemia. Legislação. Crise, Tecnologia.

## 1 INTRODUÇÃO

Algumas reflexões propedêuticas são necessárias se fazer, para alcançar a leitura sobre a realidade do Direito do Trabalho Brasileiro. É

---

<sup>1</sup> Emiliano Cruz da Silva é Bacharel em Direito pela UNISUL. Pós-Graduando em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pelo Instituto Damásio de Direito. Advogado Trabalhista no escritório Albert Zilli dos Santos em Criciúma-SC.

imprescindível resgatar, alguns aspectos fundamentais e históricos desta ciência jurídica. Ainda que às vezes na academia, não se dê muita importância para o estudo das relações empregatícias, destacamos que este ramo privado do Direito, reflete consideravelmente, ainda que despercebido, nas vidas das pessoas, dia a dia, na sociedade.

A maioria da doutrina jurídica trabalhista, parte como início, o estudo do Direito do Trabalho pelo sentido etimológico da palavra “trabalho”. O trabalho de fato não pode ser visto só na perspectiva jurídica. O operador do Direito, deve ter uma abertura para conhecer o trabalho sob o viés de outras ciências, como a filosofia, a sociologia, a psicologia, a teologia e principalmente a história.

Então, compreender as relações de trabalho e emprego, não é uma tarefa tão simples, até porque muitas pessoas trabalham sem saber por quê? e para quê? Mas, aqueles que se dedicam ao trabalho que escolheram exercitar, ao longo da sua vida, fazem por amor e sem peso, em que a noção de sacrifício, penoso, ou algo ruim e custoso, praticamente não existe.

138

Todavia, com estas palavras iniciais, pretendemos dizer que o trabalho pode ser ressignificado por diversos sentidos, e a partir daí, se tornar interessante e prazeroso. Ao nos reportarmos ao Direito do Trabalho, não sabemos dizer, como esse ramo da ciência jurídica, pôde seus institutos sofrer tantas modificações ao longo da história civilizatória.

É assim, uma era superando a outra, talvez se explica essa revolução com o desenvolvimento, o descobrimento, tendo como agente transformador o homem em sociedade, buscando sempre mais conforto, riqueza e felicidade.

Mas, neste trabalho nos importa tecer considerações sobre o atual Direito do Trabalho Brasileiro, o trabalho do homem quanto atividade de produção, e sobre leis e assuntos decorrentes.

Acreditamos ser importante destacar os acontecimentos históricos, começando pelas reivindicações do proletariado, considerado com a gênese do Direito do Trabalho. Com o passar dos anos, desvinculando-se o Direito do Trabalho do Direito Civil, do ideal de contrato de prestação de serviço, este ramo do Direito foi ganhando autonomia científica e assumindo com maior propriedade, regulando seus institutos específicos.

O primeiro cenário do Direito do Trabalho, revelado pela história, foi a Indústria. Foi com a exploração dos homens, e posteriormente de máquinas, que os conflitos começaram a surgir nesta relação, entre o subordinado e o chefe. Conflitos sempre fizeram parte da história do Direito do Trabalho, seja por melhores condições de trabalho, seja por melhor remuneração, por questões de saúde física e mental do trabalhador.

A jornada de trabalho também foi uma conquista dos empregados e trabalhadores. No início, havia jornadas exaustivas, de 12 a 15 horas diárias, sem intervalo necessário para descanso, entre uma jornada e outra. Verificou-se, no entanto, que o Estado deveria interferir nessa relação privada, entre empregado e empregador, a fim de fiscalizar e garantir melhores condições de trabalho.

Foi então que com base no princípio máximo do Estado, o princípio da dignidade da pessoa humana, que as Constituições, Tratados e Convenções, começaram a disciplinar os direitos dos trabalhadores, dito também mais tarde, como direitos sociais.

Neste diapasão, após passar pelos fatos históricos e influenciadores no Direito do Trabalho, abordamos os fundamentos, com a proposta de resgatar os princípios basilares, a essência deste ramo do Direito.

A pesquisa também busca abordar as razões da codificação e a desenfreada proliferação da legislação trabalhista, atendendo os interesses econômicos. Constatamos que o Brasil precisa efetivamente de um Código do Trabalho e um Código de Processo do Trabalho, a exemplo de Portugal.

Mormente, como principal fator responsável pelo cenário do Direito do Trabalho Brasileiro, evidencia-se o inconformismo da Lei n. 13.467/2017, Reforma Trabalhista, causando insegurança jurídica nos Tribunais, colocando os hipossuficientes em uma precarização de direitos, ocasionando o retrocesso social.

Notadamente, a Lei n. 13.467/2017 e a crise pandêmica do coronavírus, mudaram de vez o ambiente de trabalho, surgindo novas formas de trabalho e ferramentas, dando espaço para inovação, como também à flexibilização e desregulamentação das normas trabalhistas.

Em linhas gerais, investigamos as Revoluções Industriais, até chegar à Revolução 4.0, como principal fator de mudança histórica, deste

novo cenário do Direito do Trabalho. No entanto, entendemos que a Quarta Revolução Industrial, é uma continuação da Terceira Revolução, onde predomina as ferramentas digitais, o armazenamento em nuvens, os novos tipos de trabalhos através da internet, e tecnologia de última geração.

Por último, tecemos a principal função do Supremo Tribunal Federal, como última palavra expressão do Estado de Direito, a fim de salvaguardar direitos sociais, conquistados pelos trabalhadores, ao longo da história da civilização. Destacamos o papel do STF, como importante órgão jurisdicional, no controle de constitucionalidade das leis trabalhistas.

Deste modo, propomos uma leitura sobre a realidade jurídica trabalhista no Brasil, identificando os principais pontos polêmicos, e ao mesmo tempo uma reflexão, para a comunidade trabalhista, formada por estudiosos e operadores do Direito, a fim de que se posicionem em defesa dos institutos trabalhistas em meio à crise.

## **2 FATOS HISTÓRICOS INFLUENCIADORES NO DIREITO DO TRABALHO**

A ciência jurídica reflete a experiência histórica e cultural dos institutos do Direito que perpassa na sociedade. Na condição de pesquisadores do Direito, podemos constatar que, é através da história do Direito, que se compreende o sistema e dinâmica do engendramento da Justiça Especializada.

A história da ciência jurídica tem muito valor para o Direito do Trabalho. Este ramo sempre esteve em ascensão na sociedade. Isto porque é o trabalho que move a sociedade, que gera economia, que dá poder de aquisição de bens materiais ao homem, que alimenta e sustenta as necessidades das famílias, e também é o trabalho que realiza o homem no campo da atividade profissional.

O Direito do Trabalho vem sofrendo significativas mutações. O objetivo deste tópico é relatar os principais fatores que submeteram o Direito do Trabalho a uma flexibilização ou desregulamentação de seus institutos.

Neste diapasão, através da disciplina História do Direito, que identificamos que cada fato e inclusive global, marcou o Direito do Trabalho,

lhe empregando uma nova roupagem, ora defendendo os interesses da classe operária, ora também atendendo os pedidos da classe empregadora.

Utilizamos a história, ainda, para entender e aplicar soluções, sobretudo jurídicas, de como deve ser o relacionamento entre empregado e empregador. A Lei, no entanto, é a ferramenta que revela e autoriza a materialização dos institutos do Direito do Trabalho, pois acredita-se no ideal de justiça social, nesta perspectiva.

Neste sentido, ensina Sergio Pinto Martins (2021, p.43):

À luz da história, é possível compreender com mais acuidade os problemas atuais. A concepção histórica mostra como foi o desenvolvimento de certa disciplina, além das projeções que podem ser alinhadas com base no que se fez no passado, inclusive no que diz respeito à compreensão dos problemas atuais.

A ideia de trabalho nos primórdios das civilizações foi associada à escravidão e servidão, e mais tarde compreendia o Direito Romano, o trabalho, como contrato de locação, com fundamento nas regras do Direito Civil.

De acordo com Neto e Cavalcante (2018, p. 13):

O feudalismo, adotado na Europa durante os séculos X ao XIII, representa o regime pelo qual alguém se tornava vassalo de um senhor, prestando serviços, obediência e auxílio; por sua vez, recebia do senhor, em troca da proteção e do sustento, um feudo (concessão de terras ou de rendimentos). Deixa de haver a exploração do homem pelo próprio homem. O trabalho servil, mesmo que de uma forma tênue, apresenta certa bilateralidade.

O estudo da história do Direito do Trabalho se revela interessante, ao passo que, passamos a identificar os fatores históricos, sociológicos, filosóficos econômicos e políticos que envolvem a ciência jurídica juslaboral e seu campo de atuação diretamente na vida das pessoas no meio social.

O momento em que se passa no Direito do Trabalho atual é eminentemente histórico para a sociedade. Neste trabalho, vamos constatar essa afirmação. O novo Direito do Trabalho daqui a alguns anos, será visto como uma grande fase desafiadora vivenciada por todos, porque a tecnologia, conhecida como Revolução 4.0, chegou para o Direito do Trabalho e estamos apenas no início dessas novas formas de exercer o trabalho.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2022, p. 16) leciona que:

No período histórico propriamente dito é que surge o Direito do Trabalho. Três foram as principais causas: econômica (revolução industrial), política (transformação do Estado Liberal – Revolução Francesa – em Estado Social – intervenção estatal na autonomia dos sujeitos da relação de emprego) e jurídica (justa reivindicação dos trabalhadores no sentido de se implantar um sistema de direito destinado à proteção, como o direito de união, do qual resultou o sindicalismo, o direito de contratação individual e coletiva).

Mais tarde, o Estado de Direito favoreceu e muito a abrangência e aplicação do Direito do Trabalho. A partir do momento que os Estados foram avançando em matérias constitucionais, os direitos sociais dos trabalhadores, começaram a ser também objeto de proteção, assegurando condições de trabalho digno, justa remuneração, ambiente de trabalho saudável, entre outros.

Acerca da formação histórica do Direito do Trabalho, Luciano Martinez (2022, p. 23) pontifica que:

O raciocínio formador dos grupos sociais impõe uma troca: vai a liberdade civil em sentido lato, o descompromisso, a solidão e a desproteção; vem a liberdade convencional em sentido estrito, o compromisso de classe, a solidariedade e a proteção dos iguais. Esse mecanismo indica bem mais do que uma simples troca: indica uma passagem histórica do individualismo ao coletivismo.

Não estaria errado, todavia, associarmos o Direito do Trabalho como resultado e expressão de classes operárias, pois é daí que vem sua gênese. Mas, como adverte Pedro Romano Martinez (2022, p. 52), “Os conflitos laborais que surjam têm de ser vistos numa perspectiva jurídica e não como uma permanente luta social”.

Neto e Cavalcante (2018, p. 19) fazem constar que:

A nova realidade econômica, ao adotar o fator tecnológico tanto à produção como ao comércio, faz com que o modelo intervencionista estatal seja criticado em vários países. O modelo estatal rígido de proteção é insuficiente para a tutela do trabalhador, em face das novas técnicas de trabalho. O mundo globalizado exige um novo modelo de tutela ao trabalhador.

No Brasil, podemos apontar como fato histórico fortemente influenciando o Direito do Trabalho, a promulgação da Lei n. 13.467/2017,

conhecida como Reforma Trabalhista, que flexibilizou vários institutos do Direito do Trabalho favorecendo a classe empregadora.

Ademais, o Supremo Tribunal Federal, no exercício da sua jurisdição, vem fazendo o controle de constitucionalidade da Lei n. 13.467/2017, como já decidiu acerca da inconstitucionalidade, da condenação de honorários sucumbenciais ao beneficiário da justiça gratuita. A corte suprema também irá decidir sobre a (in)constitucionalidade da tarifação do dano moral trabalhista, de acordo com o salário do obreiro.

Mais recentemente, a crise pandêmica do coronavírus impôs novas formas de trabalho à sociedade, por meio de ferramentas digitais, como o teletrabalho, também sendo alvo de novas legislações flexibilizando o contrato de trabalho, com o objetivo de proteger e manter os postos de emprego.

Assim, não sendo um fenômeno exclusivo do Direito do Trabalho, os fatos sociais vão dando vida às normas, modificando as legislações ordinárias, num constante processo de adequação, de acordo com a realidade e necessidade das pessoas e instituições na sociedade.

Em que pese essas mutações legislativas, venham a ocorrer no Direito do Trabalho, não podemos deixar de destacar os fundamentos do Direito do Trabalho, que passamos a abordar no próximo tópico.

### **3 FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO: UM RESGATE PARA QUE(M)?**

No propósito de analisar o cenário atual do Direito do Trabalho pós-pandemia, urge a necessidade de revisitar os fundamentos do Direito do Trabalho.

Acreditamos na importância desse resgate para preservar os institutos e a finalidade para o qual foram criados, em meio à crise de valores políticos e sociais, e da proliferação da legislação trabalhista.

Diante da interrogação, “para que(m)?” se destina esse resgate dos fundamentos do Direito do Trabalho, estamos convictos de que servem para aqueles menos favorecidos, para os subordinados, hipossuficientes da relação

entre empregado e empregador, pois se objetiva equilibrar essa relação, o que não significa tratar um ou outro com maior ou menor prioridade, mas sim aplicar o direito e fazer justiça de acordo com o direito de cada qual.

Importante destacar que, na relação entre empregado e empregador, necessariamente há de existir uma reciprocidade de obrigações, pois contrata-se o trabalho, e este deve ser bem executado a fim de satisfazer o objeto do contrato, e em contrapartida, o empregado contratado deve receber seus direitos trabalhistas por isso.

Apontamos como um dos fundamentos do Direito do Trabalho, ser eminentemente de natureza de Direito Privado. Essa relação mediante um contrato de trabalho, geram obrigações e direitos entre as partes, que não cabe ao Estado interferir, mas sim fiscalizar e proteger.

Em consonância com essa afirmação, a Constituição Federal de 1988, também estabeleceu em seus dispositivos os fundamentos do Direito do Trabalho. O artigo 1º, inciso IV da Constituição Brasileira assegura: “A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”.

Notadamente a Carta Magna, no capítulo II, do título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais, tratou dos direitos sociais incluindo o Direito do Trabalho. Deste modo, o artigo 7º da CF/1988, em extenso rol, buscou positivar os direitos dos empregados e trabalhadores.

Destarte, Gilmar Ferreira Mendes e Paulo Gustavo Gonet Branco (2021, p. 343), acerca dos dispositivos juslaborais na Constituição de 1988 destacam:

A Constituição brasileira de 1988 contempla um leque bastante diferenciado de normas relativas aos chamados direitos sociais do trabalhador. Não são poucas as disposições que regulam as bases da relação contratual e fixam o estatuto básico do vínculo empregatício, conferindo destaque para situações especiais. É notório que a Constituição procurou estabelecer limites ao poder de conformação do legislador e dos próprios contratantes na conformação do contrato de trabalho. O constituinte definiu a estrutura básica do modelo jurídico da relação de emprego com efeitos diretos sobre cada situação concreta.

Todavia, encontramos na Constituição Federal de 1988, os fundamentos do Direito do Trabalho, nos seus dispositivos, devendo a lei infraconstitucional pautar-se na Constituição, não somente do cidadão, mas do cidadão trabalhador.

Partilhando deste entendimento, André Ramos Tavares (2022, p. 330) escreve:

“Observa-se que, no trato dos direitos sociais individuais do trabalho, a Constituição foi extremamente generosa, tratando de açambarcar diversos dos direitos trabalhistas presentes na História jurídica nacional, criando, ainda, outros, em caráter inovador”.

Mormente, o Professor Manoel Gonçalves Ferreira Filho (2020, p. 275), se referindo aos direitos do trabalhador na Constituição, faz a seguinte reflexão:

Esta constitucionalização visa a dar maior proteção ao trabalhador. Entretanto, ela se estabeleceu no contexto da economia industrial, baseada na máquina e na condição do operário. Hoje, entretanto, a evolução das tecnologias – como a internet – gerou uma economia pós-industrial em que a condição e a situação do trabalhador são muito diferentes da do operário industrial. De fato, ela enseja, por exemplo, o trabalho à distância em contraste com o trabalho em fábricas, um trabalho presencial utilizando máquinas.

Nos deparamos, de certo modo, com o novo cenário do Direito do Trabalho, como Ferreira Filho chama de “economia pós-industrial”. Deste modo, as relações empregatícias merecem ser melhor assistidas pela legislação trabalhista, uma vez que além do agravamento da crise pandêmica, já vive o Brasil, uma crise acerca do controle de constitucionalidade das mudanças impostas pela Lei n. 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista.

Acrescentamos ainda, que as normas de Direito do Trabalho necessariamente precisam ser revistas e adequadas à nova realidade do obreiro, face à mutação legislativa trabalhista, ao passo que, acreditamos ser a codificação também um fundamento do Direito do Trabalho, pois é por meio do Código que se busca positivar os institutos do Direito do Trabalho, para serem aplicados na prática.

Neste diapasão, façamos um adendo que Portugal em 2009, fez

uma revisão do seu Código de Trabalho de 2003, materializando assim a evolução legislativa laboral daquele país.

Pedro Romano Martinez (2022, p. 83) pontifica que:

A codificação não obsta, evidentemente, a que as regras agora enunciadas sejam alteradas, melhoradas e adaptadas a novas circunstâncias, pois qualquer ramo do Direito está permanentemente em mutação e sua evolução não pode ser posta em causa pela existência de um conjunto sistemático – tendencialmente sintético e científico – de normas, denominado Código.

Por mais que nos deparamos em uma nova realidade no campo do Direito do Trabalho Brasileiro, e até mesmo global, tais fundamentos elencados na Constituição Federal de 1988, devem ser resguardados diante do exercício arbitrário do legislador.

O reflexo da proliferação da legislação trabalhista, como veremos no próximo tópico, causa insegurança jurídica e põem em xeque os institutos do Direito do Trabalho, sendo a parte hipossuficiente a mais lesada na relação empregatícia.

146

## **4 CODIFICAÇÃO E PROLIFERAÇÃO DA LEGISLAÇÃO: (IN)CERTEZAS**

Vivemos no Brasil um cenário de (in)certezas em relação à legislação trabalhista. Aquando da promulgação da Reforma Trabalhista Lei n. 13.467/2017, tema que será abordado no próximo tópico, esperava-se no fundo, um novo Código de Direito do Trabalho, e por derradeiro, um novo Código de Processo do Trabalho.

Aqui tecemos uma crítica acerca da evolução legislativa do Direito do Trabalho no Brasil, pela qual o cenário está marcado por insegurança jurídica, em face das constantes Ações Direitas de Inconstitucionalidades, propostas pelas entidades sociais, acerca dos dispositivos inseridos na CLT por meio da Lei n. 13.467/2017.

Mas, nosso objetivo neste tópico é perquirir: (1) sobre a codificação do Direito do Trabalho e do Processo do Trabalho, (2) sobre a desenfreada proliferação da legislação trabalhista, e (3) a (in)certeza

que o sistema legislativo trabalhista causa, na aplicação prática das relações trabalhistas.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2021, p. 19), sobre o assunto, escreve:

Não se pode deixar de reconhecer que a CLT é o texto legislativo básico do direito do trabalho brasileiro, enriquecido pela legislação complementar e pela Constituição Federal. É claro que há disposições da CLT que devem ser atualizadas para se adequarem à realidade contemporânea, em consonância com o fenômeno da constitucionalização do direito. O ideal seria a edição de um Código Brasileiro do Trabalho, contemplando expressamente os direitos individuais, coletivos e difusos fundamentais dos trabalhadores, o que facilitaria sobretudo as tarefas dos juristas e operadores do direito. Mas, enquanto o legislador ordinário não editar um Código do Trabalho, cabe ao intérprete e aplicador do direito do trabalho promover a realização do projeto axiológico contido na Constituição brasileira de 1988, interpretando e reinterpretando os dispositivos consolidados à luz do texto constitucional e dos tratados internacionais de direitos humanos.

Nos parece haver um consenso doutrinário de que, o que o Brasil realmente precisa, é de um Código do Trabalho e também um Código de Processo do Trabalho. Em se falando de doutrina trabalhista no Brasil, o que não falta em nosso país, são juristas trabalhistas de excelente profissionalismo e competência. Somos o país que mais tem cursos de Direito e, por consequência, os melhores juristas em diversas áreas do Direito estão por aqui.

O professor Catedrático da Universidade de Lisboa, Pedro Romano Martinez (2022, p. 83), ao escrever sobre a opção por um Código do Trabalho em Portugal, afirma que:

O Código do Trabalho, à imagem de outros diplomas aprovados nas últimas dezenas de anos com o título Código – como o Código do Imposto sobre o Valor Acrescentado ou o Código dos Valores Mobiliários –, não corresponde ao clássico conceito de codificação que presidiu à elaboração dos códigos oitocentistas ou, no século XX, à feitura do Código Civil e do Código Penal. Trata-se de uma sistematização integrada, justificada por valorações específicas do direito do trabalho – e, portanto, diferente da que se encontra no Código Civil ou no Código Penal – com soluções que permitem uma propensão para a estabilidade.

O dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa Michaelis, define proliferação como: ato, processo ou resultado de proliferar; multiplicação. Neste sentido, se falar em proliferação da legislação trabalhista, que no Brasil, se deu por dois motivos: diante da crise econômica vivenciada pelas empresas empregadoras e, logo após, pela crise sanitária do coronavírus.

Notadamente, nos posicionamos em defesa dos institutos do Direito do Trabalho, e uma vez positivados no ordenamento jurídico, não devem ser objeto de desregulamentação, para remediar crises econômicas e financeiras dos empregadores, pois a própria Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 2º, atribuiu os riscos da atividade econômica ao empregador.

Aliado a isso, bem antes da crise pandêmica no Brasil, passou a República Federativa por constantes instabilidades política-democráticas, como *impeachment*, e graves casos de corrupção envolvendo as instituições de direito público e direito privado, fatores que acabaram por repercutir na sociedade em geral, no Estado de Direito.

148

Com o surgimento de novas leis trabalhistas saindo a todo momento, para agradar determinados segmentos da sociedade, os Tribunais do Trabalho também se viram em uma situação delicada, em relação aos seus entendimentos pacificados, o que levou a alguns juízes a declarar a inconstitucionalidade de determinadas normas trabalhistas de ofício, no juízo de primeiro grau.

De tal maneira, a proliferação da legislação causou um efeito de insegurança jurídica para o Direito do Trabalho, pondo em xeque direitos sociais conquistados na Constituição Federal de 1988.

Em prova disso foi a Lei da Liberdade Econômica, Lei n. 13.874/2019, que segundo Carlos Henrique Bezerra Leite (2022, p. 44), significou essa lei:

Em outras palavras, o dispositivo acima transcrito revela a verdadeira ideologia decorrente da nova política pública instituída pelo atual Governo brasileiro: desconstitucionalizar a interpretação e a aplicação do Direito em geral, e em especial do Direito do Trabalho, como procuraremos demonstrar ao longo deste livro. Ignorando parte importante do Texto Constitucional, que tem no seu epicentro o princípio da dignidade da pessoa humana, a Lei 13.874/2019

omite que o valor social do trabalho está no mesmo inciso IV do art. 1º da CF.

Podemos perceber que o Direito do Trabalho no Brasil, passou por uma desconstrução de seus institutos, a fim de atender interesses políticos, fragilizando o hipossuficiente da relação empregatícia, deixando o trabalhador à margem da precarização de direitos.

Deste modo, como trataremos a seguir, sobre os avanços ou retrocessos que marcou o cenário do Direito do Trabalho, através da Reforma Trabalhista e sua (in)conformidade, sendo discutida nos Tribunais Superiores.

## **5 (IN)CONFORMIDADE DA REFORMA TRABALHISTA: AVANÇOS OU RETROCESSOS?**

Pesquisar o cenário do Direito do Trabalho na atualidade, significa observar as mudanças e reconhecer os reflexos que a Reforma Trabalhista trouxe para relações de trabalho e emprego.

Após 5 anos da promulgação da Lei n. 13.467/2017, Reforma Trabalhista, surge a indagação se estamos (in)conformados com as alterações na legislação trabalhista e a sua aplicabilidade.

É fato que, no âmbito da incidência da Lei n. 13.467/2017, sua interpretação no sistema do Direito e do Processo do Trabalho, está marcada por uma instabilidade nas decisões judiciais, decorrente de um constante conflito constitucional a direitos sociais que aquela lei causou.

Mas na prática, nos questionamos realmente para quem foi sancionada a Reforma Trabalhista, e qual seu principal objetivo. Inegável que para o Direito e Processo do Trabalho, a referida lei foi um retrocesso social, uma verdadeira desconstrução dos institutos do Direito do Trabalho.

Dito isto, é preciso consignar que a Reforma Trabalhista foi aprovada em um cenário político extremamente delicado pelo governo Temer, além da crise financeira que assolava o país, no momento da sua promulgação.

Na verdade, a Reforma Trabalhista foi aprovada com a expectativa de criar mais empregos, desburocratizar os procedimentos previstos na CLT,

com jornada de trabalho, contratação, além de flexibilizar a relação sindical entre patrão e empregado.

O fato é que, estudos comprovam, a Reforma Trabalhista, sobre o ponto de vista do crescimento econômico do país, em nada contribuiu. Houve sim uma intimidação provocada aos trabalhadores, ao passo que diminuiu o número de Ações Trabalhistas na Justiça do Trabalho, pela temida sucumbência de honorários, custas e despesas processuais.

Luciana de Aboim Machado *et al.* (2019, p. 03) escrevem que,

Entretanto, as pesquisas demonstram que a presunção econômica de flexibilizar e desregular a legislação trabalhista com o intuito de criação e manutenção de postos de trabalho não se sustenta, na medida em que a pobreza abarcada pela flexibilização e desregulamentação em nada ajuda o crescimento econômico. Isso, pois, o consumidor final, que movimenta e aquece o mercado, é o próprio trabalhador.

Razão assiste aos autores quando mencionam que é o próprio trabalhador que vai movimentar o mercado, quanto maior os rendimentos, maior será o poder aquisitivo e a movimentação de riquezas.

Pensar os efeitos da Reforma Trabalhista, sob o ponto de vista da globalização econômica, nos parece mais coerente com relação à finalidade desta lei, pois este deveria ser o resultado esperado.

De acordo com Aboim Machado *et al.* (2019, p. 04):

Nesse sentido, a Lei 13.467/2017, denominada de Reforma Trabalhista, alterou substancialmente a CLT no Brasil. Sua principal motivação não foi jurídica, vez que o viés econômico se sobrepôs ao direito. A maior preocupação rastreia em torno do embrião deontológico adotado pela referida lei. A essência da Reforma Trabalhista se caracterizou no princípio da intervenção mínima do Estado. Ou seja, buscou enfraquecer e, até mesmo, afastar a função regulatória e fiscalizatória do Estado, ao redefini-la para aquela concepção absentéista.

Dito isto, é preciso nos permitir a fazer uma leitura dos efeitos da Reforma Trabalhista, sob o viés da economia, quando na prática, é que deve traduzir resultados positivos, não somente para o fortalecimento do Direito do Trabalho, mas principalmente para o equilíbrio das relações entre empregados e empregadores.

Tratar as relações empregatícias, a fim de ser menos onerosa aos empregadores, é pôr em risco direitos sociais e institutos do Direito do Trabalho, deixando o empregado à margem de precarização do direito.

Bezerra Leite (2022, p. 184) pondera que:

Na nova fase do direito moderno, a globalização surge com outra roupagem. Com o rápido avanço tecnológico, a partir do invento do chip, e o desenvolvimento dos meios de comunicação, mormente da internet, o fenômeno adquire dimensão não só econômica, mas também política, social e ideológica, na medida em que, por meio dele, vislumbra-se o surgimento de uma nova concepção do capitalismo.

Mais adiante, em tópico específico, trataremos da modernização das relações empregatícias no Direito do Trabalho. Estudos ainda estão sendo feitos pelas entidades sociais, sobre os impactos da Lei n. 13.467/2017, mas por hora, devemos nos portar pela inconformidade da Reforma Trabalhista.

Sob o ponto de vista da ciência jurídica laboral, a Reforma trabalhista se revela com um retrocesso social, a nível de legislação, pois restringe, limita, direitos sociais, além de favorecer a classe empregadora, fragilizando a relação entre empregado e empregador.

Ao contrário do que se esperava, a Lei n. 13.467/2017 foi o fator determinante para a criação de trabalho informal, pela qual, segundo Aboim Machado *et al.* (2019, p.08), “Essa crescente taxa de informalidade alimenta-se pelo fato de que a própria lei parece estimular e permitir a fraude do vínculo de emprego, seja com figuras contratuais novas, seja nas dificuldades impostas para reconhecimento judicial de relações empregatícias”.

Mormente, precisamos avançar em matéria de Direito do Trabalho no Brasil, fortalecer a legislação material e formal, a fim de possibilitar o Poder Judiciário Trabalhista, aplicar leis efetivas e justas às partes, e que possam beneficiar não só os empregadores, mas também os trabalhadores sem distinção.

No próximo tópico, propomos examinar o ambiente do trabalho na pós-pandemia, fazendo uma correlação com a flexibilização, ou desregulamentação do Direito do Trabalho, e sobre a criatividade do homem diante da crise, ao inovar no campo do trabalho para buscar o sustento de sua família.

## **6 O AMBIENTE DO TRABALHO PÓS-PANDEMIA: FLEXIBILIZAÇÃO, DESREGULAMENTAÇÃO OU INOVAÇÃO?**

O Direito do Trabalho é a ciência jurídica que mais vem sofrendo mutações na linha do tempo. Como visto em tópico anterior, a economia aplicada ao Direito do Trabalho fragiliza a relação empregatícia, fazendo com que as partes abram mão de direitos constitucionais sociais adquiridos ao longo do tempo, a fim da promessa da manutenção do emprego e da preservação da empresa empregadora.

Notório o que o mundo tem passado nos últimos tempos, refletindo no Direito do Trabalho, no âmbito nacional e internacional. O isolamento social impulsionou as relações empregatícias a mudar de conceito e de método de trabalho. Neste sentido, reconhecemos que o homem enquanto empregado, trabalhador ou prestador de serviço, precisou inovar na relação trabalhista, diante da crise vivenciada pelo coronavírus.

152

De certa forma, essa inovação no trabalho do homem, exige do Direito do Trabalho, uma regulamentação para essas novas relações de trabalho e emprego, desafiando o legislador e o juiz trabalhista a enfrentar os conflitos de interesses surgidos.

A doutrina menciona que esse ambiente do trabalho oriundo dos efeitos da pandemia, contribuiu para o chamado Direito do Trabalho de emergência. Luciano Martinez (2022, p. 59) enfatiza que:

Surgiu, desse modo, em um momento de tensão e de dúvida, aquilo que ora se convencionou chamar de “direito do trabalho de emergência”, ou seja, um conjunto normativo trabalhista engenhado com a finalidade especial de disciplinar temporária e pontualmente um momento delicado durante o qual são enfrentadas dificuldades sistêmicas de natureza econômica e social, por exemplo, o que ocorreu durante o estado de calamidade decorrente do coronavírus em 2020.

A saída encontrada pelas empresas no período pandêmico, foi o teletrabalho, embora já havia previsão legal dessa modalidade de trabalho, foi com a crise sanitária que o teletrabalho se tornou mais comum. No Brasil, o teletrabalho foi inserido na CLT por meio da Lei n. 13.467/2017, no artigo 75-B, com a seguinte redação:

“Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo”.

Raphael Jacob Brolio e Luciana Guedes Vieira (2020, p. 149-164) em trabalho intitulado: “Direitos trabalhistas pós-pandemia: o que o trabalhador precisa saber”, acerca do assunto, escrevem que:

Em virtude da continuidade das prestações de serviços e dos baixos custos, muitas empresas repensaram sobre a adoção a modalidade do teletrabalho, até para o período pós-pandêmico. Nesse contexto, houve um movimento inverso no mercado imobiliário, ou seja, a busca de residências maiores e escritório menores.

Mormente, a comunidade juslaboralista passou a discutir no meio acadêmico, os conflitos surgidos nos contratos de trabalho no modo teletrabalho. A problemática enfrenta temas como: ferramentas fornecidas pelo empregador, a adequação deste novo ambiente de trabalho, incluindo aí o conceito de acidente de trabalho ou não, qualidade e aumento de produção e, principalmente, a carga horária e o direito a desconexão.

Observamos que as relações empregatícias na pós-pandemia, somado com as transformações legislativas, desde a promulgação da Lei n. 13.467/2017, exige uma tutela do Direito do Trabalho, que devem ser implementadas pelos operadores do Direito. Eis aí a missão da Justiça do Trabalho, enquanto instituição do Estado de Direito, sendo principal meio para garantir os direitos das partes nas relações de trabalho e emprego, desafiada a Especializada a enfrentar pautas diárias nos Tribunais, a fim de alcançar a concretização da justiça laboral social.

Mas, ainda, sobre o ambiente de trabalho, destacamos o direito a desconexão. De acordo com Raphael Jacob Brolio e Luciana Guedes Vieira (2020, p. 15):

A farta conexão mental sem descanso, pode gerar sérios transtornos prejudiciais à saúde do trabalhador, sendo necessária a aplicação do direito à desconexão que permita que o empregado não responda, em seus momentos de descanso, mensagens encaminhadas pelo empregador, por meios eletrônicos – nesse sentido, cumpre aclarar que o descanso do empregado tem como objetivo a recuperação e implementação de suas energias ou de sua inserção familiar.

Implica dizer ainda no cenário atual do Direito do Trabalho, sendo objetivo deste tópico, a abordagem dos fenômenos da flexibilização, desregulamentação e inovação das normas trabalhistas, esta última já analisada no início do texto.

Nunca se falou tanto na flexibilização ou desregulamentação das normas de Direito e Processo do Trabalho no Brasil, desde do início da vigência da Lei n. 13.467/2017, e mais recentemente com a pandemia do coronavírus.

Mas, é preciso destacar a existência e garantia do “Estado providência”, na concepção de Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2018, p. 43), quando ensinam que:

O Estado providência pressupõe intensa atividade regulamentar (dirigismo contratual nas relações individuais, limitando a autonomia e a liberdade das partes), como também a presença do agente público em vários campos das atividades econômicas. O Estado é ao mesmo tempo gestor e prestador, como forma de garantir o implemento dos direitos sociais.

154

Acerca da flexibilização no Direito do Trabalho, elucida Ricardo Resende (2020, p. 03):

Na flexibilização o Estado mantém a intervenção nas relações de trabalho, mediante o estabelecimento do chamado mínimo existencial, mas autoriza, em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas, de forma que seja também possível a manutenção da empresa e, afinal, dos empregos. É o que consagra, por exemplo, o preceito constitucional que garante a irredutibilidade salarial, mas ressalva a possibilidade de flexibilização, mediante negociação coletiva (art. 7º, VI, CRFB/88).

Ao nosso ver, a flexibilização das normas trabalhistas está relacionada à economia aplicada ao Direito do Trabalho, com a outorga do Estado. Pois, verifica-se uma determinada omissão do Estado, ou ausência de intervenção, no tocante à tutela protetiva do Direito do Trabalho. Carlos Henrique Bezerra Leite (2022, p. 188) pontifica que:

“Trata-se de um processo de quebra da rigidez das normas, tendo por objetivo, segundo seus defensores, conciliar a fonte autônoma com a fonte heterônoma do direito do trabalho, preservando, com isso, a saúde da empresa e a continuidade do emprego”.

Observamos, todavia, que esse movimento da flexibilização foi bem aceito no Brasil pelo Congresso Nacional, sendo o Direito do Trabalho cada vez mais alvo deste movimento, pela qual entendemos que traz prejuízo e decadência aos institutos da ciência laboral.

Prosseguindo, Ricardo Resende (2020, p.03) esclarece que:

“A desregulamentação, por sua vez, pressupõe a completa retirada da intervenção estatal das relações trabalhistas, deixando que as partes estipulem livremente os contratos, conforme as leis de mercado”.

Adotamos o posicionamento de Neto e Cavalcante (2018, p. 45) quando afirmam que:

“A desregulamentação leva à precariedade das relações trabalhistas, aviltando os salários, gerando o descumprimento das normas mínimas de proteção aos trabalhadores, em suma: coloca em xeque a própria essência do Direito do Trabalho como direito social”.

Ou seja, tanto o cenário atual do Direito do Trabalho, quanto seu ambiente, não é o dos melhores na atualidade. Destarte, afastando o pessimismo doutrinário, ressalvadas as críticas, o Direito do Trabalho enquanto ciência jurídica, aplicada às relações de trabalho e emprego, incumbe aos operadores do Direito sua defesa e preservação.

No âmbito das novas relações, o que chamamos de inovação do trabalho, como veremos no próximo tópico, a Justiça do Trabalho está se aperfeiçoando, sempre à frente, para entregar a efetiva prestação da tutela jurisdicional laboral.

## **7 O DIREITO DO TRABALHO E OS DESAFIOS DA REVOLUÇÃO 4.0**

A tempos vem se falando em revolução tecnológica, não só na seara do Direito, como em outras áreas do conhecimento. Podemos citar como exemplo, a telemedicina, na área da saúde.

Na verdade, desde quando o homem inventou a máquina a vapor, os descobrimentos não pararam por aí. A cada século, a sociedade é marcada por transformações, tendo como protagonista o homem em busca

do conforto, do bem estar e da felicidade. Notadamente, as revoluções são processos naturais decorrentes destas mudanças.

Para o Direito do Trabalho, a Revolução Industrial foi o início de um percurso evolutivo, entre o homem e as ferramentas de trabalho, por melhores condições e produtividade. A partir daí, podemos fazer uma leitura na perspectiva histórica-científica que marcou cada fase, até chegar na Revolução 4.0.

Brevemente, a Primeira Revolução Industrial, com início no século XVIII, foi marcada pela descoberta da máquina a vapor, em 1712, por Thomas Newcomen. Daniel de Araujo (2015, p. 79) afirma que:

O processo de industrialização ocorrido na Grã-Bretanha, a partir da segunda metade do século XVIII consistiu, basicamente, na gradual substituição do homem pela máquina, isto é, na introdução da tecnologia no processo produtivo, promovendo a maquinofatura em lugar da manufatura. É parte componente da dupla revolução que caracteriza o período 1789-1848, juntamente com a Revolução Francesa, de acordo com o historiador Eric Hobsbawm.

156

Foi com a substituição do homem por máquinas, que começaram a surgir os conflitos no ambiente de trabalho. A classe operária, no entanto, sentiu a necessidade de ser representada, e mediante sua organização, tornou-se viável a negociação de direitos e interesses.

No tocante à Segunda Revolução Industrial, nas palavras de Raimundo Itamar Lemos Fernandes Júnior (2021, p. 263-273), sintetiza o autor:

A segunda Revolução Industrial, iniciada no final do século XIX, célebre pelo advento da eletricidade e da linha de montagem, foi a que possibilitou a produção industrial em massa. Taylor, importante pensador e prático desse movimento, foi a fundo na concepção de transferir o trabalho da esfera da aproximação para o universo da precisão, separando os papéis diretivos dos papéis executivos, sendo estes classificados, cronometrados e prescritos. Com ele, o cronômetro entra na fábrica para dominá-la.

Observamos que o interesse econômico prevalece nas relações de trabalho. Contudo, constatamos que a Indústria passa a adotar estratégias de administração, apostando em métodos de trabalho para o aumento do lucro e da produtividade.

Acrescenta Celio Pereira Oliveira Neto (2018, p. 15-42) que:

“A Terceira Revolução Industrial prepara o terreno, ara e começa o plantio para a criação da sociedade da informação, e por consequência, o trabalho em ambiente virtual”.

A Terceira Revolução Industrial já norteava suas próximas gerações para a realidade da Revolução 4.0. Antônio Carlos Efiging e Henrico César Tamiozzo (2020, p. 308-312) escrevem que: “A terceira revolução industrial, chamada de revolução digital, começou na década de 1960 e foi impulsionada pelo desenvolvimento dos semicondutores, da computação em mainframe, da computação pessoal (1970), e da internet (1990)”.

Recentemente, o Portal da Indústria publicou a matéria intitulada “Indústria 4.0: Entenda seus conceitos e fundamentos”, noticiando que: “A Indústria 4.0 também chamada de Quarta Revolução Industrial, engloba um amplo sistema de tecnologias avançadas como inteligência artificial, robótica, internet das coisas e computação em nuvem que estão mudando as formas de produção e os modelos de negócios no Brasil e no mundo”.

Ressalvadas as críticas já explanadas, o país precisa rever sua legislação trabalhista, tanto material como processual, pois nunca é demais lembrar que a Consolidação das Leis do Trabalho é fruto da era Vargas de 1943.

Naturalmente, nos questionamos se o Direito do Trabalho se adequa a esta nova realidade que se avizinha. A academia é o lugar para (re)pensar os institutos do Direito do Trabalho, e o legislador nos parece que deve se nortear por aqueles que se debruçam a estudar o Direito do Trabalho.

Na visão de Raimundo Itamar Lemos Fernandes Júnior (2021, p. 263-273):

A chamada Indústria 4.0, muito falada na Alemanha, em que o governo tem propalado como projeto levar a produção industrial a uma total independência da obra humana, pretende ter fábricas inteligentes, em um mundo em que os sistemas físicos e virtuais de fabricação cooperam de forma global e flexível, com a personalização de produtos e novos métodos operacionais. O que torna a quarta Revolução Industrial diferente é a fusão de tecnologias e a interação dos domínios físicos, digitais e biológicos – tecnologias digitais interagem com o biológico, por exemplo. Nessa revolução, tecnologias emergentes e inovações são difundidas muito mais rápida e amplamente, que nas anteriores. Não se trata apenas de

sistemas e máquinas inteligentes e conectados, mas prosseguir em uma direção de ruptura, como resultado de descobertas simultâneas, que vão desde o sequenciamento genético até a nanotecnologia; das energias renováveis à computação quântica.

Não há dúvidas que esta nova realidade, que de antemão nos parece assustadora, venha colocar em risco alguns institutos do Direito do Trabalho, comprometendo o bem mais precioso do Estado: a dignidade da pessoa humana.

Refletimos também o papel do Estado, como fiscalizador e garantidor das normas trabalhistas. Em que pese a ambição humana fale mais alto, a lei trabalhista e o Poder Judiciário são encarregados de promover e assegurar condições dignas de trabalho, meio ambiente saudável, para que os interesses econômicos não ultrapassem as limitações dos trabalhadores.

Um outro ponto que nos preocupa é se esta Revolução 4.0 será de domínio do homem, ou o homem será dominado por ela. Nos parece que ser comandado por máquinas foge um pouco da realidade, mas, é preciso destacar que a ficção sempre tem um fundo de verdade. Talvez o primeiro passo nesta luta seja realmente pararmos tudo ao nosso redor, e se dedicar a conhecer essas questões.

Ainda que o Direito do Trabalho Brasileiro não esteja preparado para sanar eventuais conflitos advindos da Revolução 4.0, novamente reforçamos a função de estudar estas novas ferramentas que vão repercutir nas relações empregatícias.

No próximo tópico, e finalizando este trabalho, destacamos a missão institucional do Supremo Tribunal Federal, na função de controle de constitucionalidade das leis trabalhistas, e instância maior do Estado responsável pela preservação dos institutos trabalhistas.

## **8 O PAPEL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL EM TEMPOS DE CRISE**

Neste cenário do Direito do Trabalho, deixamos como último tópico, o papel do Supremo Tribunal Federal em tempos de crise, propositalmente, tendo em vista a sua atuação institucional no Estado de Direito.

E justifica-se, todavia, o STF assume importante função de guardião dos direitos sociais, previstos na Constituição Brasileira de 1988.

Antes de aprofundarmos o estudo, façamos um adendo que, na sociedade atual, torna-se uma necessidade resgatar os princípios institucionais da República Federativa do Brasil. Assistimos nos últimos tempos, um ataque às Instituições do Estado, principalmente contra o Poder Judiciário.

Às vezes o óbvio é esquecido, significa dizer que, os três poderes, Legislativo, Executivo e Judiciário, são os órgãos de administração dos legislados, administrados e jurisdicionados, ou seja, estão para servir a sociedade em todas as esferas.

Acerca dos direitos sociais na Constituição de 1988, Luís Roberto Barroso (2022, p. 202) entende que os “Direitos sociais estão ligados à superação das falhas e deficiências do mercado, à proteção contra a pobreza e à promoção de justiça social. Seu objeto é assegurar aos indivíduos vida digna e acesso às oportunidades em geral”.

Ao escrever sobre os papéis desempenhados pela Supremas Cortes e Tribunais Constitucionais, Luís Roberto Barroso (2022, p. 173) ensina que:

São três os papéis desempenhados pelas supremas cortes e tribunais constitucionais quando acolhem o pedido e interferem com atos praticados pelo Poder Legislativo. O primeiro deles é o papel contramajoritário, que constitui um dos temas mais estudados pela teoria constitucional dos diferentes países. Em segundo lugar, cortes constitucionais desempenham, por vezes, um papel representativo, atuação que é largamente ignorada pela doutrina em geral, que não parece ter se dado conta da sua existência. Por fim, e em terceiro lugar, supremas cortes e tribunais constitucionais podem exercer, em certos contextos limitados e específicos, um papel iluminista.

Destacamos o papel iluminista da Suprema Corte, mencionado por Barroso, que ao nosso ver, deve ser a de interpretar a norma, sem deixar de observar os valores sociais, os princípios democráticos, e notadamente a harmonia e pacificação social.

Entretanto, o STF tem exercido crucial papel no controle de constitucionalidade das normas trabalhistas, principalmente daquelas oriundas da Lei n. 13.467/2017. Não é forçoso compreender que a Reforma Trabalhista

causou uma insegurança jurídica no sistema do Direito do Trabalho Brasileiro. Estudos estão sendo feitos sobre os impactos e resultados desta lei.

Atualmente tramitam no STF as Ações Diretas de Inconstitucionalidades propostas pela ANAMATRA (ADI 6050), OAB (ADI 6069) e CNTI (ADI 6082), requerendo a inconstitucionalidade do artigo 223-G, parágrafo 1º da Consolidação das Leis do Trabalho, inserido pela Reforma Trabalhista.

O dispositivo acima indicado, faz uma valoração sobre o valor estimado da condenação, a indenização do dano moral de acordo com o salário do obreiro. As entidades sociais alegam que o critério estabelecido pela Lei n. 13.467/2017, em condenar o ofensor de acordo com o salário do trabalhador, viola o princípio da isonomia, viola o princípio da proteção do trabalho e a proibição do retrocesso social, dentre outros.

O Supremo Tribunal Federal tem sido um instrumento, uma ferramenta e um caminho para a defesa dos direitos sociais do trabalhador.

Gilmar Ferreira Mendes (2021, p. 344), ao escrever sobre os direitos sociais na Constituição, destaca que:

Todas essas normas parecem conter diretrizes dirigidas primariamente ao legislador, ou a este e à Administração com o objetivo de garantir a proteção necessária ao trabalhador no que concerne ao salário – determinando-se até mesmo a criminalização no caso de retenção indevida; de assegurar proteção efetiva ao mercado de trabalho da mulher, inclusive mediante incentivos específicos previstos em lei; de obter a redução dos riscos inerentes ao trabalho, mediante providências de variada índole; ou, ainda, com o objetivo de criar disciplina normativa apta ao reconhecimento e aplicação das convenções e acordos coletivos e de propiciar a proteção do emprego contra a automação.

Anota-se que a doutrina constitucional vista acima, menciona a proteção do emprego contra a automação, tema muito atual e trabalhado neste artigo no tópico 7, quando mencionamos a Revolução 4.0. Pois bem, não apenas a legislação infraconstitucional celetista, com a própria legislação constitucional, manifesta uma preocupação no sentido de se perder a pessoalidade do emprego, em que o Supremo Tribunal Federal é demandado para assegurar as garantias constitucionais.

Dito isto, defendemos que, ainda que a sociedade sofra constantes mudanças decorrentes do processo evolutivo e tecnológico, o Estado de Direito conta com um Poder Judiciário, também em matéria trabalhista, para assegurar aos seus jurisdicionados, condições dignas de trabalho e renda, para a promoção da subsistência humana e social.

## 9 CONCLUSÃO

Mormente no Brasil, como no mundo todo, o cenário do Direito do Trabalho é de transformações, devido aos acontecimentos históricos e globais que tem marcado as relações empregatícias. Fatos sociais têm influenciado o legislador ordinário a criarem leis trabalhistas mais flexíveis, colocando o trabalhador à beira de uma precarização de direitos.

Mais recentemente, com a pandemia do coronavírus, novas formas de trabalho surgiram, estando ao lado da flexibilização, da desregulamentação, a inovação, como trabalhos em plataformas digitais, desafiando a justiça especializada a aplicar o Direito de acordo com a necessidade de cada demanda, ora reconhecendo vínculo de emprego, bem como atuando no combate à lesão de direitos.

Nunca foi tão necessário a academia jurídica-trabalhista avançar nos estudos dos institutos do Direito do Trabalho, no aperfeiçoamento, na teoria e na prática, na defesa, visando equilibrar a relação obrigacional entre as partes.

A doutrina laboral então, contribui efetivamente para os estudos do Direito do Trabalho, para sua compreensão e aplicação, assumindo uma atribuição de guia do Operador do Direito, de como agir com o fato social e a aplicação da norma em concreto a fim de alcançar a justiça social.

Notadamente o Direito do Trabalho não está voltado somente para o trabalhador empregado, o que sugerimos romper com esse paradigma, pois deve ser feito uma leitura do Direito do Trabalho voltado para a comunidade em geral, pois ambas as partes se beneficiam da relação obrigacional do contrato de trabalho.

Além dos reflexos da pandemia, no contrato de trabalho no Brasil, a situação é mais delicada, tendo em vista as modificações na CLT

feitas pela Lei n. 13.467/2017, com a promessa de gerar mais emprego e renda. Aquando da promulgação desta lei, o país já vivia uma crise política e financeira.

Nunca será demais lembrar que os fundamentos do Direito do Trabalho são os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, consagrados pela Constituição Federal de 1988, e leis esparsas. Neste diapasão, é dever do operador do Direito se posicionar a favor dos institutos do Direito do Trabalho, dar correta interpretação e aplicação dos mesmos.

Ainda, sobre o cenário trabalhista, apostamos na implementação e aperfeiçoamento da codificação do Direito do Trabalho, a exemplo de Portugal. Pois, entendemos que um Código do Trabalho e um Código de Processo do Trabalho, vai proporcionar segurança jurídica, acesso à justiça, e se alcançará um melhor resultado através do Poder Judiciário Laboral.

Merece enfoque a abordagem das novas relações de trabalho em plataforma digitais, identificadas neste trabalho como inovação, ao lado da desregulamentação e flexibilização das normas trabalhistas.

Para o Direito do Trabalho até o presente, as Revoluções Industriais ganharam destaque na sociedade, sobretudo porque geram emprego e renda, faz crescer a economia e movimentar o mercado de capitais.

E por último, a presença do Estado de Direito, nestas relações privadas de direito do trabalho, exercido pelo Supremo Tribunal Federal, guardião dos Direitos Sociais.

O papel iluminista, como função do Supremo Tribunal Federal, mencionado por Luís Roberto Barroso, contribui para a segurança jurídica, a manutenção dos institutos jurídicos do Direito do Trabalho e a pacificação social nas lides trabalhistas.

Ao final, reforçamos que é tarefa da doutrina estudar e debater os temas do Direito do Trabalho, promover a defesa e o aperfeiçoamento dos seus institutos, apontar soluções jurídicas para combater crise legislativa, tendo como norte o equilíbrio entre as relações de empregado e empregador, com a finalidade de colocar as partes no mesmo patamar civilizatório.

## REFERÊNCIAS

- BARROSO, Luís R. Curso de Direito Constitucional Contemporâneo – Os conceitos Fundamentais. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. 9786555596700. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555596700/>>. Acesso em: 25 jun 2022.
- BROLIO, Raphael Jacob. Luciana Guedes Vieira. Direitos Trabalhistas Pós-Pademia: o que o trabalhador precisa saber. **Coronavírus direitos dos cidadãos e acesso à justiça**. 2020. p. 149-164. Disponível em: <<https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:BR/Direitos+trabalhistas+p%C3%B3s-pandemia%3A+o+que+o+trabalhador+precisa+saber/WW/vid/875663723>>. Acesso em: 25 jun 2022.
- DE ABOIM MACHADO, L.; DE SELLOS-KNOERR, V. C.; THOMÉ NETO, R. Globalização Econômica: Análise Dos Efeitos Jurídicos E Econômicos No Mercado Pós Reforma Trabalhista. **Relações Internacionais no Mundo**, [s. l.], v. 2, n. 26, p. 1–15, 2019. Disponível em: <<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=foh&AN=142844069&lang=pt-br&site=eds-live>>. Acesso em: 10 mai 2022.
- DOS SANTOS, Daniel de Araújo; TÁVORA, Fabiano. Col. Diplomata – História Geral, 1ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2015. 9788502323743. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502323743/>>. Acesso em: 3 jun 2022.
- EFING, Antônio Carlos; TAMIOZZO, Henrico César. Resenha: “A quarta revolução industrial”, de Klaus Schwab. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental, Curitiba**, v. 11, n. 1, p. 308-312, jan/abr 2020. <doi:10.7213/rev.dir.econ.soc.v11i1.27751>. Disponível em: <<https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:BR/antonio+carlos+efing+e+Henrico+cesar/WW/vid/878637796>>. Acesso em: 25 jun 2022.
- FILHO, Manoel Gonçalves F. Curso de Direito Constitucional. São Paulo: Grupo GEN, 2022. 9786559644599. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559644599/>>. Acesso em: 25 jun 2022.
- Indústria 4.0: Entenda seus conceitos e fundamentos. Portal da Indústria. Disponível em: <<https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/industria-4-0/>>. Acesso em: 25 jun 2022.
- JÚNIOR, Raimundo Itamar Lemos Fernandes. A Quarta Revolução Industrial e o Futuro do Direito do Trabalho. **Direitos humanos e relações trabalhistas: estudo em homenagem à professora Rosita de Nazaré Sidrim Nassar**. 2021. p. 263-273. Disponível em: <<https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:BR/A+QUARTA+REVOLU%C3%87%C3%83O+INDUSTRIAL++E+O+FUTURO+DO+DIREITO+DO+TRABALHO/WW/vid/899237400>>. Acesso em: 25 jun 2022.
- LEITE, Carlos Henrique B. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. 9786553622944. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/>>. Acesso em: 25 jun 2022.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. 9786553622128. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622128/>>. Acesso em: 25 jun 2022.

MARTINEZ, Pedro Romano. Direito do Trabalho. 10. ed. Coimbra: Almedina, 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 37. Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

MENDES, Gilmar F.; BRANCO, Paulo Gustavo G. SÉRIE IDP – CURSO DE DIREITO CONSTITUCIONAL. São Paulo: Editora Saraiva, 2021. 9786555593952. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555593952/>>. Acesso em: 25 jun 2022.

NETO, Célio Pereira Oliveira. As Revoluções Industriais. **Trabalho em ambiente virtual. Causas, Efeitos e Conformação (2018)**. p. 15-42. Disponível em: <<https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:BR/a+terceira+revolu%C3%A7%C3%A3o+industrial+celio+pereira+neto/WWW/vid/785814549>>. Acesso em: 25 jun 2022.

NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. Direito do Trabalho, 9ª edição. São Paulo: Grupo GEN, 2018. 9788597018974. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>>. Acesso em: 25 jun 2022.

RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho. São Paulo: Grupo GEN, 2020. 9788530989552. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>>. Acesso em: 25 jun 2022.

TAVARES, André R. Curso de direito constitucional. São Paulo: Editora Saraiva, 2019. 9788553616411. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553616411/>>. Acesso em: 25 jun 2022.