

# AS ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA E A NECESSIDADE DE PRESERVAÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA SEARA TRABALHISTA

## *CHANGES IN BRAZILIAN LABOUR LEGISLATION AN THE NEED TO PRESERVE HUMAN DIGNITY IN LABOUR FIELD*

Magno Luiz Barbosa\*

**SUMÁRIO:** 1 Introdução. 2. Princípio da Dignidade da Pessoa Humana aplicado no Direito do Trabalho. 3. Revolução Industrial e Revolução Tecnológica. 4. Pontos polêmicos da Reforma Trabalhista e da Lei de Liberdade Econômica. 5. As alterações na legislação trabalhista e a realidade do trabalhador no Brasil. 6. Conclusões Referências.

**RESUMO:** Este estudo tem como objetivo uma abordagem das alterações na legislação trabalhista brasileira, por meio da reforma trabalhista e da lei de liberdade e seus impactos na vida do trabalhador, com vistas à necessidade de se preservar sua dignidade no âmbito laboral. Afinal, embora algumas alterações e adequações sejam necessárias na seara trabalhista, a principal preocupação do Estado deve ser sempre manter a ordem social, o que somente é possível com garantias básicas ao trabalhador, que se resumem em direito a descanso, previdência social, remuneração digna, saúde, lazer e moradia. Destarte, qualquer mudança, por mais necessária que seja, deve vir pautada em razoabilidade e bom senso, ou seja, sem afetar bruscamente direitos essenciais do indivíduo, pois ainda que a empregabilidade e a competitividade sejam imprescindíveis para o desenvolvimento econômico do país, essa busca não pode ocorrer a qualquer custo, tendo em vista que mais adiante o preço poderá ser muito alto no contexto social.

**Palavras-chave:** reforma trabalhista. empregabilidade. competitividade. dignidade da pessoa humana. dignidade do trabalhador.

**ABSTRACT:** *This paper aims to discuss the brazilian labour legislation changes, made by the labour law reform and the freedom law considering their impacts in the workers' life which intend to preserve dignity in labor environment. After all, although some changes and adjustments are necessary in labour field, the State's main worry should always be to keep the social order, only*

\*Doutor em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP (2012); Mestre em Direito das Relações Econômico-Empresariais pela Universidade de Franca (2005) - UNIFRAN; Especialista em Direito Civil (1999) e Direito Processual Civil (1998) pela Universidade Federal de Uberlândia - UFU; graduado em Direito no ano de 1997. Autor dos Livros Manual Prático do Protesto Extrajudicial; AIDS, o Direito e Algumas Reflexões sobre seu Impacto nas Relações de Emprego; Manual do Trabalho Doméstico; Redução da Duração do Trabalho, Aspectos Sociais, Jurídicos, Econômicos e Possibilidades de Empregabilidade sob Perspectivas Contemporâneas; Organizador do Livro Temas Contemporâneos de Direito Empresarial do Trabalho. Sócio do Escritório Barbosa e Araújo Advogados Associados. Professor Adjunto da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia - UFU.

Artigo recebido em 20/11/2019 e aceito em 04/11/2020.

**Como citar:** BARBOSA, Magno Luiz. As alterações na legislação trabalhista brasileira e a necessidade de preservação da dignidade da pessoa humana na seara trabalhista. **Revista de Estudos Jurídicos UNESP**, Franca, ano 24, n. 39, p. 13-28. jan./jun. 2020. Disponível em: <https://ojs.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/issue/archive>.

*possible through basics guarantees for the workers, such as the right to rest, social security rights, payment with dignity, health care, leisure and housing. Thus, any change must be reasonable and based on a good sense, no matter how important it could be. It means that it shouldn't affect essential subjective rights deeply, even if employment and competitiveness are essential for the country economic development, such search cannot be at any cost once it could be very damaging for future social context.*

**Keywords:** *labour reform. employment. competitiveness. human dignity. worker dignity.*

## INTRODUÇÃO

O presente tema tem como escopo analisar as alterações recentes na legislação trabalhista brasileira, essencialmente por meio da reforma trabalhista e da lei de liberdade econômica, sob a premissa da necessidade de se preservar a dignidade da pessoa humana no âmbito laboral em tempos de altos índices de desemprego.

As alterações na legislação trabalhista brasileira se pautam em um discurso de necessidade de renovação/atualização das leis que norteiam o Direito do Trabalho, a fim de desonerar o empregador de alguma forma, visando principalmente ao aumento do emprego e à competitividade no mercado econômico mundial.

Discussões sobre mudanças nas leis trabalhistas atravessam décadas, sendo que pequenas alterações já vêm ocorrendo há muito tempo, é como se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) fosse uma senhora caminhando para sua oitava década, já tendo passado por inúmeras pequenas cirurgias corretivas e agora sofreu uma grande intervenção cirúrgica, que em tese seria para mantê-la viva, mas que ninguém sabe ao certo qual será o resultado final.

Deve-se destacar que alguns pontos alterados na legislação trabalhista brasileira eram realmente necessários, até mesmo para atualização de temas já modificados anteriormente pela própria Constituição Federal de 1988, como por exemplo, o tema prescrição (art. 11 da CLT), o percentual da remuneração da hora extra sobre a hora normal (parágrafo 1º do art. 59 da CLT), e vários outros, cujas alterações também serviram para adequação à realidade hodierna do Brasil.

Entretanto, alguns dos pontos alterados vieram com o discurso de as mudanças serem necessárias para aumentar a empregabilidade e competitividade no mercado global, contudo, são alterações que podem afetar diretamente a dignidade do trabalhador, isso em virtude da falta de estrutura no país para receber algumas novas formas de emprego e até mesmo por falta de evolução cultural para tanto.

Algumas modalidades de trabalho que passaram a integrar expressamente o texto celetista e a legislação correlata podem desvirtuar o que se construiu ao longo do tempo em prol da classe trabalhadora e que foi essencial para manter a paz social, como o trabalho intermitente, o autônomo exclusivo, a terceirização e até mesmo o teletrabalho, conforme será abordado mais adiante.

O capitalismo tem naturalmente momentos de crise, nos quais a sociedade precisa se movimentar e se adequar a fim de evitar o colapso, o caos social e, conseqüentemente, manter um equilíbrio social, econômico e político, caso contrário, a sociedade pode “explodir”, trazendo resultados nefastos para os indivíduos.

Diante disso, este estudo visa alcançar fundamentos para demonstrar que apesar da necessidade de alterações na legislação trabalhista, isto não pode ocorrer em detrimento aos direitos da dignidade do trabalhador.

É imprescindível salientar que não há a pretensão de se esgotar o tema neste estudo. Espera-se apenas que esta reflexão possa colaborar, se não para o entendimento mais amplo do tema, pelo menos para o aprofundamento do debate sobre este assunto de grande polêmica jurídica, social e política no Brasil.

No presente estudo será utilizado o método dedutivo, partindo da análise geral da dignidade do trabalhador no capítulo primeiro, passando a análise Revolução Industrial e Revolução Tecnológica, que serão abordadas no capítulo segundo, até um levantamento dos pontos polêmicos da Reforma Trabalhista e da Lei de Liberdade Econômica, no capítulo terceiro, sendo que no último capítulo serão apresentadas as alterações na legislação trabalhista e a realidade do trabalhador no Brasil, a legislação trabalhista atual a fim de chegar a uma conclusão específica sobre o tema abordado.

## **1 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA APLICADO NO DIREITO DO TRABALHO**

Um dos mais importantes princípios insculpidos na Carta Magna de 1988 é o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, previsto no inciso III do art. 1º, cujo Estado tem papel fundamental em sua preservação.

Para Nery Junior:

Esse princípio não é apenas uma arma de argumentação, ou uma tábua de salvação para a complementação de

interpretações possíveis de normas postas. Ele é a razão de ser do Direito. Ele se bastaria sozinho para estruturar o sistema jurídico. (NERY JUNIOR, 2009, p. 151).

No mesmo sentido, Vieira discorre que:

[...] o papel fundamental da razão é habilitar o ser humano a construir parâmetros morais, como a concepção de que as pessoas devem ser tratadas com dignidade pelo simples fato de serem pessoas; de que não podem ser tratadas como meios ou meros instrumentos na realização de nossos desejos, mas que têm desejos e anseios próprios, que devem ser respeitados. (VIEIRA, 2006, p. 67).

Percebe-se que, naturalmente, o princípio da dignidade da pessoa humana pode e deve ser aplicado na seara trabalhista, pois sendo um direito fundamental do indivíduo, deve estar presente em todas as relações jurídicas, inclusive no âmbito da relação de emprego, servindo principalmente para garantir que não sejam afrontadas sua integridade e dignidade, preservando condições de labor saudáveis e dignas.

## **2 REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA**

Ao se tratar de qualquer tema de direito do trabalho, é muito comum se reportar às revoluções industriais, a primeira ocorrida a partir da segunda metade do século XVIII, com o advento das máquinas a vapor, que indubitavelmente foi um momento de grandes transformações na seara trabalhista, a começar pela própria forma de produção, que passa da manufatura para a maquinofatura. Contudo, a segunda revolução industrial, que ocorreu entre meados do século XIX e meados do século XX, é marcada pela produção de diversos inventos que passaram a ser comercializados, como o automóvel, telefone, televisor, rádio, etc.

O ponto central desta segunda revolução industrial foram suas consequências, pois houve um alto índice de desemprego entre os trabalhadores, o que resultou na exploração quanto a duração do trabalho, visto que as jornadas eram extenuantes; quanto ao gênero, pois mulheres trabalhavam sem qualquer garantia referente à sua força física ou a sua condição de gestante ou lactante; quanto à idade, tendo em vista que crianças eram colocadas no trabalho a partir da mais tenra idade; quanto à remuneração, pois os trabalhadora tinham baixíssimos

salários; e de um modo geral exerciam seu labor em condições insalubres, perigosas e penosas.

O fato é que, neste momento, foram desencadeados vários movimentos dos trabalhadores e da sociedade em geral, visando à melhoria das condições laborais e o respeito à dignidade humana.

Há que se ressaltar que neste momento ganhou muita força o Manifesto Comunista de Karl Marx e Friedrich Engels, publicado pela primeira vez em 1848, o que levou o Estado e a classe empregadora, detentora do capital, a rever a forma de tratamento dos trabalhadores, haja vista o risco do caos total, em virtude da exploração exagerada da classe operária. (MARX; ENGELS, 2010).

Importante ressaltar que a gravidade da situação na época levou até mesmo a igreja católica a se manifestar quanto aos problemas vividos na seara trabalhista, publicando um de seus mais importantes documentos, a Encíclica *Rerum Novarum*, Carta Pontifícia de autoria do Papa Leão XIII (VATICANO, 1891).

Diante deste cenário, começaram a surgir os direitos trabalhistas por meio da intervenção do Estado, que percebeu a necessidade de criar leis de proteção ao trabalhador, a fim de garantir a ordem social e, conseqüentemente, restaurar a dignidade mínima ao trabalhador.

A história remonta que ocorreram ainda a terceira revolução industrial, que coincide com o processo de “reconstrução” das economias intensificado no pós Segunda Guerra Mundial e a quarta revolução industrial, a qual está em pleno vigor, cuja principal característica é o aprofundamento das tecnologias da era digital e sua capacidade de promover condições de descartar em larga escala o trabalho humano na produção de bens, serviços e conhecimentos. Esta última é chamada de “revolução tecnológica”, pois embora todas estas revoluções tenham em comum o fato de empregarem descobertas tecnológicas, indubitavelmente a atual é a que mais tem se mostrado capaz de produzir por meio da tecnologia bens e serviços em larga escala e transformar, assim, o funcionamento da economia.

Observa-se que uma das conseqüências verificadas nas revoluções industriais é o fim de postos de trabalho ou até mesmo de determinados trabalhos, visto que máquinas passam a produzir bens e executar serviços que outrora eram realizados pelos trabalhadores.

De acordo com dados do Fórum Econômico Mundial, até 2020, haverá uma queda de mais de 7.1 milhões de empregos devidos a mudanças no mercado e, por outro lado, novos empregos irão surgir,

porém em número bem reduzido, principalmente nas áreas relacionadas à Computação (FOURSALES, 2018).

É considerado normal que nos momentos de transformações, ocorram turbulências e incertezas, cabendo ao Estado a iniciativa privada e a própria sociedade em geral buscar caminhos para readequação frente às mudanças trazidas com as revoluções.

Atualmente, o Brasil vem passando por uma enorme crise econômica e social, com altíssimos índices de desemprego, diminuição no consumo e uma descrença dos trabalhadores em relação às perspectivas de melhora, o que, inclusive, culminou no surgimento de uma nova faixa populacional denominada de “desalentada”, definida como aquela que está fora do mercado de trabalho por falta de experiência, idade, jovem ou idosa, ou não encontra ocupação na localidade onde mora. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o número de pessoas desalentadas alcançou o patamar de 4,9 milhões no primeiro trimestre de 2019, que é um recorde da série histórica do instituto (IBGE, 2019).

Nestes momentos de crise, normalmente faz-se necessário que ocorram mudanças nas mais variadas searas, política, econômica, social e jurídica. É comum que o Estado intervenha aprovando pacotes econômicos, buscando fortalecer de alguma forma as políticas sociais, seja com liberação de valores do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), com a promoção do pagamento da décima terceira parcela do programa bolsa família, bem como atua também alterando a legislação onde entende ser capaz de trazer mudanças substanciais, como na seara trabalhista e previdenciária.

O Estado Democrático de Direito tem o papel fundamental de buscar o equilíbrio socioeconômico e assim manter ordem social, garantindo aos seus cidadãos a segurança nas relações, o que possibilitará uma sociedade vivendo em harmonia, com observância aos direitos e deveres de cada indivíduo.

Portanto, o fato é que as revoluções, em regra irão culminar em transformações que de alguma forma afetarão sobremaneira a sociedade, sejam estas revoluções por iniciativa dos detentores dos meios de produção, por meio das inovações trazidas com o advento das máquinas e da tecnologia, ou por iniciativa da massa trabalhadora, que muitas vezes precisa se movimentar para garantir a manutenção de sua dignidade e dos direitos da cidadania.

### 3 PONTOS POLÊMICOS DA REFORMA TRABALHISTA E DA LEI DE LIBERDADE ECONÔMICA

O mundo globalizado tem acirrado cada vez mais a competitividade entre as nações, o que de alguma forma acaba impactando nas decisões do Estado em relação à sua intervenção nas relações laborais, sendo que atualmente se percebe um movimento contrário ao ocorrido em revoluções industriais anteriores já mencionadas.

Enquanto em momentos pretéritos o Estado interviu para proteger a dignidade do trabalhador e garantir que o caos não se instalasse na sociedade por meio das revoltas dos trabalhadores, hodiernamente em alguns países, como o Brasil, que atualmente tem uma gestão política mais voltada ao liberalismo, observa-se o desmantelamento de direitos que outrora foram garantidos aos trabalhadores, com fundamento no discurso da intervenção mínima do Estado, da empregabilidade e da competitividade.

Portanto, aqui serão abordados alguns pontos da reforma trabalhista e da lei da liberdade econômica que seguem nesta linha, que muitos chamam de flexibilização do Direito do Trabalho e outros denominam de desregulamentação do direito laboral.

Süssekind cuida de distinguir flexibilização e desregulamentação nos seguintes termos:

[...] a desregulamentação do Direito do Trabalho, que alguns autores consideram uma das formas de flexibilização, com esta não se confunde. A desregulamentação retira a proteção do Estado ao trabalhador, permitindo que a autonomia privada, individual ou coletiva, regule as condições de trabalho e os direitos e obrigações advindos da relação de emprego. Já a flexibilização pressupõe a intervenção estatal, ainda que básica, com normas gerais abaixo das quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade. (SÜSSEKIND, 2003, p. 52)

Uma mudança importante que surgiu em 2017 na seara trabalhista foi o advento oficial da terceirização, inicialmente por meio da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, a qual alterou a Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, ampliando a possibilidade da terceirização, definindo de forma expressa as figuras da empresa prestadora de serviços a terceiros e o contratante, pessoa física ou jurídica.

Não obstante, muito rapidamente a referida Lei nº 6.019/1974 sofreu novas alterações, trazidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017

(BRASIL, 2017), conhecida como lei da reforma trabalhista, que cuidou de não deixar dúvidas quanto à possibilidade de terceirização, inclusive nas atividades fins da empresa contratante, conforme se verifica na atual redação do art. 4º-A da Lei nº 6.019/1974:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (BRASIL, 1974).

Portanto, a terceirização, que outrora foi considerada ilícita, hodiernamente é lícita e uma realidade no Brasil, mudando completamente o cenário juslaboral, visto que as relações de emprego que tradicionalmente contavam com dois sujeitos diretos (empregado e empregador), hoje tem um terceiro, que ocupa este lugar de empregador, fornecendo esta mão de obra ao contratante, que sem a terceirização seria o empregador.

O fato é que esta alteração não ocorre por motivos simples. Trata-se de um campo fértil para o debate. Perguntar qual seria o motivo de se terceirizar a mão de obra, abre margem para inúmeras respostas, que vão divergir quando advindas de cada parte da relação laboral. Quando advindas dos representantes dos empregadores, em suma, irão dizer que a terceirização contribui para o país se tornar mais competitivo em tempos de globalização e, por outro lado, já os representantes dos trabalhadores concluem que pela precarização das relações de emprego.

Outra alteração considerável trazida pela reforma trabalhista foi o advento do teletrabalho, que em 2011 surgiu de forma incipiente em nossa legislação laboral, por meio de uma alteração no art. 6º da CLT, que trouxe no *caput* o termo trabalho “[...] realizado a distância” e acrescentou o parágrafo único dispondo que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (BRASIL, 1943).

Contudo, foi com a reforma de 2017 que o tema foi oficialmente inserido na CLT por meio dos artigos 75-A ao 75-E, trazendo a possibilidade do trabalho a distância, cuja prestação dos serviços seja preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.



A ideia do trabalho a distância não é, de forma alguma, uma situação nova em nossa legislação, muito pelo contrário, inclusive isso se observa pela própria previsão celetista do trabalho em domicílio desde 1943. No teletrabalho, o que se tem de inovador, é justamente o trabalho a distância com utilização de tecnologia de informação e de comunicação.

Um dos pontos de grande relevância em relação ao teletrabalho é o fato de o teletrabalhador não estar sujeito à jornada legal de trabalho prevista no capítulo II da CLT, conforme expresso no art. 62, inciso III (BRASIL, 1943; BRASIL, 2017).

Essa disposição, de certa forma, justifica-se pelas características do trabalho realizado pelo teletrabalhador, ou seja, são trabalhadores do segmento de tecnologia, que em regra nos países mais desenvolvidos e liberais como, por exemplo, os Estados Unidos da América, a jornada é mais flexível, cabendo ao trabalhador se adequar ao seu melhor horário de criação ou produção, o que culturalmente não se vê no Brasil, onde, de um modo geral, o trabalhador segue uma jornada de trabalho rígida e regular.

O teletrabalho se mostra com vantagens e desvantagens, podendo se destacar os efeitos negativos, como, por exemplo, a própria questão das jornadas de trabalho que tendem a se prolongar além dos horários tradicionais, levando o trabalhador a poucos momentos de desconexão. Outro ponto negativo é a perda de identidade e a dificuldade de uma estabilidade na construção da carreira, bem como a individualização do trabalhador, o que pode contribuir para o enfraquecimento das organizações coletivas.

Em termos de vantagens, destaca-se, principalmente, o uso de tecnologia, agilidade na realização dos trabalhos, a possibilidade de conciliação entre a vida profissional e pessoal, a flexibilidade no trabalho, que pode influenciar no desenvolvimento da sociedade, no aumento da produtividade e, quando realizado no domicílio do trabalhador, também há que se considerar as questões referentes à mobilidade urbana, que atualmente está extremamente comprometida nos grandes centros.

Um dos pontos mais polêmicos da reforma trabalhista é, sem dúvida, o trabalho intermitente, cujo conceito está previsto no parágrafo 3º do art. 443 da CLT, como sendo o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador.

Há argumentos no sentido de que este tipo de trabalho pode ser um paliativo para quem se encontra desempregado, pois nasce a possibilidade de trabalho formal, ainda que em curtos períodos, garantindo ao trabalhador intermitente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

O fato é que neste tipo de trabalho o obreiro fica totalmente refém das necessidades do empregador e do capital. Diante disso, será levado a buscar outros contratos de trabalho deste tipo, visando alcançar uma renda diária digna, a qual muitas vezes sequer será alcançada, pois atualmente no Brasil o valor da hora de trabalho do obreiro que recebe salário mínimo é de R\$ 4,53 (quatro reais e cinquenta e três centavos).

A título de exemplo, caso um trabalhador exerça sua atividade laboral para determinado empregador durante três dias na semana por um período diário de quatro horas, receberá deste empregador mensalmente a importância de R\$ 217,44 (duzentos e dezessete reais e quarenta e quatro centavos).

Destarte, para obter uma renda mensal de R\$ 869,76 (oitocentos e sessenta e nove reais e setenta e seis centavos), precisará de quatro relações de emprego intermitente como esta mencionada no exemplo acima.

Neste sentido é que a reforma trabalhista impõe risco à dignidade do trabalhador e aos direitos da cidadania deste indivíduo, pois se corre o risco de trabalhadores laborando por migalhas, tentando alcançar uma renda mensal mínima que possa lhe garantir seu sustento e de sua família, preservando-lhe a dignidade.

Não obstante, surgiu também a possibilidade de contratação do chamado “trabalhador autônomo exclusivo”, que defensores da reforma trabalhista sustentam que esta figura veio para trazer segurança jurídica na contratação de autônomos, retirando o risco de estes trabalhadores serem reconhecidos como empregados do tomador dos serviços (REBELLO, 2017), contudo, outra parte da doutrina trabalhista defende que o advento desta figura foi simplesmente uma forma de fraudar o vínculo empregatício, possibilitando com que o tomador dos serviços pudesse utilizar de forma regular da chamada “pejotização”, refutada na justiça do trabalho (SANTOS, 2019, p. 39).

O ponto crucial deste tipo de contratação é a possibilidade do autônomo ser exclusivo, o que, indubitavelmente, é um respaldo para

a utilização da “pejotização”, ferindo frontalmente as regras básicas do direito do trabalho. A Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, foi editada visando corrigir essas inconsistências, retirando a possibilidade de “exclusividade” neste tipo de contratação, entretanto, a referida MP teve seu prazo de vigência encerrado no dia 23 de abril de 2018, em virtude de não ter sido convertida em lei.

Ainda neste pacote de alterações na legislação trabalhista, em 20 de setembro de 2019, foi publicada a Lei nº 13.874, também conhecida como “Lei da Liberdade Econômica”, cujo próprio nome sugere alterações com o viés liberalista já mencionado anteriormente.

Dentre as mudanças ocorridas na seara trabalhista pelo advento da Lei nº 13.874/2019, destaca-se a alteração quanto à obrigatoriedade do controle de ponto para estabelecimentos com mais de 20 (vinte) empregados, exigência que anteriormente era aplicada a estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados (BRASIL, 2019).

Assim, em estabelecimentos com mais de 20 (vinte) empregados haverá anotação do horário de entrada e saída, bem como horas extras, sendo permitida a pré-assinalação do período de repouso.

Para trabalhos executados fora do estabelecimento do empregador, o meio de marcação deverá estar em poder do empregado, passando a ser permitida a marcação de ponto por exceção, desde que através de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

É sabido que não havendo a obrigatoriedade no controle de jornada, o ônus de provar a realização de horas extras é do empregado, que precisa constituir seu direito, nos termos do art. 818, inciso I, da CLT.

Sendo assim, obviamente trata-se de norma que favorece ao empregador, pois torna mais difícil ao trabalhador construir o conjunto probatório, que dependerá precipuamente de testemunhas e documentos que possam comprovar jornadas extraordinárias.

Conforme mencionado anteriormente, não se objetiva de forma alguma negar a necessidade de alteração e/ou adequações na legislação trabalhista brasileira, porém o que jamais pode ocorrer são alterações que desmantelam o Direito do Trabalho, colocando em risco a dignidade do trabalhador e jogando por terra direitos que foram construídos em uma base sólida, visando prioritariamente à ordem social.

#### **4 AS ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E A REALIDADE DO TRABALHADOR NO BRASIL**

Verifica-se que as alterações na legislação trabalhista seguiram a linha do viés político liberalista, buscando, de certa forma, diminuir a intervenção do Estado nas relações laborais, nos moldes de países como os Estados Unidos da América.

O fato é que são situações totalmente distintas. Os Estados Unidos da América utilizam o sistema common law, no qual o país não se favorece a aplicação de leis gerais codificadas e temáticas, mas se vale de leis esparsas e precedentes judiciais como principal fonte do direito.

Demais disso, diferentemente do que ocorre no Brasil, onde a União tem competência privativa para legislar sobre o Direito do Trabalho, nos EUA tanto o governo federal como os estados federados podem editar normas sobre relações de trabalho, o que facilita a criação de normas mais direcionadas a cada realidade regional, principalmente se tratando de países com dimensões continentais.

Outra questão relevante que diferencia o judiciário trabalhista brasileiro do americano é o fato de que nos EUA a ação trabalhista típica é uma class action, isto é, uma ação coletiva na qual o trabalhador, ao ajuizá-la, pode representar todos os demais empregados e ex-empregados que estão ou estavam em idêntica situação de fato e de direito, semelhante ao que no Brasil denominamos de “substituição processual”, porém totalmente ampliada.

Destarte, em uma única ação litigam de fato centenas ou milhares de trabalhadores, o que resulta em demandas que alcançam valores exorbitantes, que acabam exercendo a função pedagógica, fazendo com que o empregador evite reiterar condutas consideradas ilegais sob a ótica do judiciário.

Portanto, observa-se que não há ainda a menor possibilidade de se adotar no Brasil o liberalismo nas relações laborais, dismantando direitos trabalhistas construídos ao longo do tempo, pois além das diferenças apontadas, há também a questão cultural da classe trabalhadora brasileira, que infelizmente ainda carece de evoluir sensivelmente nas searas educacional e cultural, a fim de alcançar os mecanismos necessários para lutar por seus direitos, sem a proteção estatal.

Não há dúvidas de que alterações legislativas precisam ocorrer de tempos em tempos se adequando às mudanças da sociedade em todas

as searas, inclusive na trabalhista. Neste sentido, é importante lembrar-se da lição de Cahali.

Mas o direito, como ciência humana que jamais se completa, é cambiante por excelência, identificando-se nas suas transformações periódicas o seu maior encanto, ainda que a risco da segurança e estabilidade na prestação jurisdicional; é a ânsia incontida dos julgadores na busca da melhor realização do valor ideal do justo. (CAHALI, 1998, p. 667)

Contudo, as alterações devem vir paulatinamente, na medida em que as gerações possam se adequar, evitando o sofrimento exagerado da classe trabalhadora, pois, conforme já mencionado, o próprio capitalismo deve desenvolver-se moderadamente e não de forma agressiva visando apenas ao lucro, caso contrário há o risco do colapso social, haja vista que a mesma sociedade que está suscetível ao sofrimento pode a qualquer momento “explodir”.

A história nos mostra que a forma mais eficaz de estabelecer a paz social é justamente mantendo o equilíbrio na sociedade, cujo Estado tem papel fundamental, intervindo onde e quando necessário, como nas questões trabalhistas, inclusive.

Nesta esteira é que se faz imprescindível observar os movimentos políticos, os quais devem ocorrer sempre visando resguardar os direitos fundamentais do indivíduo, principalmente a dignidade.

Assim, trabalhador sem trabalho ou com trabalhos precários, que não lhe garantam o mínimo para sua subsistência e de sua família, podem ser o pavio para a “explosão social”, pois nenhum povo suporta por muito tempo a miséria e a indignidade.

Diante dessas questões é que se deve olhar a realidade do trabalhador brasileiro frente às bruscas alterações ocorridas na legislação trabalhista pátria, afinal, observa-se que até o momento não foram alcançados resultados efetivamente positivos em relação à empregabilidade em virtude da reforma trabalhista.<sup>1</sup>

Destarte, resta reforçar que o mais importante é se manter firme no propósito de preservar a dignidade do trabalhador, garantindo-lhe proteção jurídica e boas condições de trabalho.

---

<sup>1</sup> De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a **taxa de desocupação fechou o trimestre de julho-agosto-setembro 2017, em 12,4%, o que significa uma população desocupada de 13,0 milhões de pessoas, enquanto no trimestre julho-agosto-setembro/2019, taxa de desocupação ficou em 11,8%, ou seja, uma população desocupada 12,5 milhões de pessoas.** (IBGE, 2019).

## CONCLUSÕES

Considerando que mesmo sendo necessárias algumas alterações e adequações na legislação trabalhista existente no Brasil, o que se percebe é que houve uma desregulamentação dos direitos trabalhistas que foram conquistados ao longo da história, por motivos muito claros, quais sejam, a necessidade de garantir proteção ao trabalhador diante da classe detentora do capital e, principalmente, alcançar a paz social, tendo em vista que a insatisfação do trabalhador aliada aos altos índices de desemprego podem ser fatais e resultar no colapso social.

Diante disso, a presente abordagem abre margem para um pensamento sensato, visando entender as necessidades do empregador, principalmente o pequeno empregador, que indubitavelmente sofre os efeitos dos altos encargos e tributos que inviabilizam a geração de empregos, mas também, olhando o desprovimento que norteiam os trabalhadores, que por vezes sequer conseguem manter seu sustento básico e de sua família.

O Direito do trabalho tem se mostrado como um dos meios mais eficazes para se manter a paz social, visto sua função central de trazer a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica e, com isso, fazer cumprir sua função civilizatória e democrática no capitalismo ocidental.

Diante disso, é importante lembrar sempre que, mesmo com a competitividade mundial dos mercados econômicos e a necessidade de aumentar a empregabilidade, não se pode eliminar direitos básicos do trabalhador, para simplesmente gerar empregos precários a qualquer custo, como no exemplo do trabalho intermitente.

Portanto, o capitalismo não pode avançar de forma desmedida, visando apenas ao consumo e ao lucro, sob o risco de sucumbir em função da inobservância de garantias básicas como a dignidade do trabalhador e os direitos da cidadania, pois uma sociedade que não observa estes direitos está em risco iminente do colapso e, conseqüentemente, do caos, conforme já experimentado em outros momentos da história mundial.

Destarte, indubitavelmente há que se conviver com a evolução tecnológica e reconhecer seus benefícios, como o avanço em áreas fundamentais, por exemplo, na medicina e na indústria alimentícia, mas também há seus malefícios, como o fim de postos de trabalho. Diante disso, o que não se pode é deixar de olhar com responsabilidade

para olhar o indivíduo, que é a peça central da sociedade e o que realmente importa na jornada da vida.

Estas discussões ainda servirão de palco para muitos debates, que certamente irão contribuir para enriquecer o conhecimento jurídico e alcançar os objetivos almejados pelo Estado Democrático de Direito.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Boitempo, 2007.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.254, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. 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: 24 out. 2019.

BRASIL. Lei nº 6.019 de 3 de janeiro de 1974. **Diário Oficial**, Brasília, DF, 4 jan. 1974. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm). Acesso em: 24 out. 2019.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm). Acesso em: 24 out. 2019.

BRASIL. Lei nº. 13.874, de 20 de setembro de 2019. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 20 set. 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2019/lei/L13874.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2019/lei/L13874.htm). Acesso em: 24 out. 2019.

CAHALI, Yussef Said. **Dos alimentos**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.

FOURSALES. **As previsões do Fórum Econômico Mundial sobre o futuro do trabalho**. Curitiba, 12 jan. 2018. Disponível em: <https://www.foursales.com.br/2018/01/12/as-previsoes-do-forum-economico-mundial-sobre-o-futuro-do-trabalho/>. Acesso em: 23 out. 2019.

IBGE. **PNAD Contínua**: taxa de desocupação é de 12,3% e taxa de subutilização é 25,0% no trimestre encerrado em maio de 2019. Rio de Janeiro, 28 jun. 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24908-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-3-e-taxa-de-subutilizacao-e-25-0-no-trimestre-encerrado-em-maio-de-2019>. Acesso em: 24 out. 2019.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto comunista**. Tradução de Álvaro Pina e Ivana Jinkings. São Paulo: Boitempo, 2010.

NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria Andrade. **Constituição federal comentada e legislação constitucional**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.

OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. **(O) Direito do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

REBELLO, Kelly Auxiliadora Pinto. **A criação da figura do autônomo exclusivo**. Disponível em: <https://gclaw.com.br/blog/autonomo-exclusivo/>. Acesso em: 25 out. 2019.

SANTOS, A. D. Pejotização e fraude nas relações de emprego: análise dos efeitos trabalhistas e fiscais-tributários - (o caso dos salões de beleza). **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, ano VIII, v. 8, n. 80, jul. 2019. Disponível em: <https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/349/course/section/14150/Revista%20Elet%C3%B4nica%20%28JUL%202019%20-%20n%C2%BA%2080%20-%20Pejotiza%C3%A7%C3%A3o%29.pdf>. Acesso em: 25 out. 2019.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 3. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

VATICANO. **Carta Encíclica “Rerum Novarum” do sumo Pontífice Papa Leão XIII**. Vaticano, 1891. Disponível em: [http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf\\_l-xiii\\_enc\\_15051891\\_rerum-novarum.html](http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html). Acesso em: 22 out. 2019.

VIEIRA, Oscar Vilhena. **Direitos Fundamentais**: uma leitura da jurisprudência do STF. São Paulo: Malheiros, 2006.