

# RIDT

ANO III / DEZEMBRO 2023 / Nº 5  
SEMESTRAL / 2184-8815

REVISTA INTERNACIONAL DE  
DIREITO DO TRABALHO



idt

Instituto de Direito do Trabalho  
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa





**idT**

Instituto de Direito do Trabalho  
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa



# FICHA TÉCNICA / TECHNICAL FILE

**Diretor Fundador / Founding Director**  
Pedro Romano Martinez (1959-2023)

**Diretor**

Luís Gonçalves da Silva

**Director**

Luís Gonçalves da Silva

**Subdiretora**

Cláudia Madaleno

**Assistant Director**

Cláudia Madaleno

**Secretária-Geral**

Sara Leitão

**Secretary-General**

Sara Leitão

**Secretária-Geral Adjunta**

Maria Leonor Ruivo

**Deputy Secretary-General**

Maria Leonor Ruivo

**Propriedade**

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL  
NIPC 504992392

**Ownership**

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL  
ID No. 504992392

**Morada IDT / Sede de Redação**

Faculdade de Direito de Lisboa,  
Alameda da Universidade,  
Cidade Universitária,  
1649-014 Lisboa

**Address IDT / Head Office**

Faculdade de Direito de Lisboa,  
Alameda da Universidade,  
Cidade Universitária,  
1649-014 Lisboa

**Periodicidade**

Semestral

**Periodicity**

Semiannual

**Nº Registo ERC**

127529

**ERC Registration No.**

127529

**Depósito Legal**

480082/21

**Legal Deposit**

480082/21

**ISSN**

2184-8815

**ISSN**

2184-8815

**Conceção Gráfica e Paginação**

22 Design e Comunicação  
[www.vinteedois.pt](http://www.vinteedois.pt)

**Graphic Design and Pagination**

22 Design and Communication  
[www.vinteedois.pt](http://www.vinteedois.pt)



# PREMISSAS TEÓRICAS PARA O DIREITO DO TRABALHO DEPOIS DA PANDEMIA<sup>1</sup>

*THEORETICAL PREMISES FOR LABOUR LAW AFTER THE PANDEMIC*

Otávio Pinto e Silva<sup>2</sup>

Sumário: 1. Introdução; 2. A legislação trabalhista emergencial; 3. O trabalho depois da pandemia; 4. Conclusão.

Resumo:

A pandemia trouxe alterações legislativas emergenciais em diversos países, no que se refere à regulação do trabalho. O presente artigo analisa o caso brasileiro e sugere as premissas teóricas que deverão ser levadas em consideração para os novos rumos do direito do trabalho.

Abstract:

*The pandemic brought emergency legislative changes in several countries, with regard to labor regulation. This article analyzes the Brazilian case and suggests the theoretical assumptions that should be taken into account for the new directions of labour law.*

---

<sup>1</sup> Artigo publicado originalmente na Revista do Advogado, número 157, março/2023, AASP - Associação dos Advogados de São Paulo

<sup>2</sup> Professor Associado da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo - USP. Advogado, Conselheiro da Ordem dos Advogados do Brasil, Secção de São Paulo (OAB/SP)

## 1. Introdução

O ano de 2020 ficou marcado na história pelo surgimento do SARS-Cov-2, o vírus responsável pela pandemia da Covid-19. No mundo todas as medidas de proteção social foram impostas pelos países e governos para enfrentar o vírus, após a OMS declarar a existência de uma pandemia.

Aqui no Brasil, logo após o Carnaval as atividades econômicas precisaram ser paralisadas, com a necessidade de distanciamento social e de enfrentamento do momento delicado que se apresentava, enquanto ainda não existiam vacinas que pudessem prevenir os efeitos nocivos do vírus que assolava o mundo.

No campo do direito do trabalho, ainda estávamos sob o impacto da Lei 13.467/17, a chamada “Reforma Trabalhista”, aprovada em meio a uma grave crise política e econômica marcada pelo impeachment da Presidente Dilma Rousseff.

Em 29 de outubro de 2015 a Fundação Ulisses Guimarães, braço do PMDB, divulgou o documento “Uma ponte para o futuro”, defendendo a ideia de que na área trabalhista seria necessária uma “modernização”, de forma a dar novos contornos ao direito do trabalho e, entre outros objetivos, permitir que as convenções coletivas pudessem prevalecer “sobre as normas legais, salvo quanto aos direitos básicos”.

O projeto de lei encaminhado pelo Presidente Michel Temer ao Congresso Nacional abordava alguns poucos temas (como a terceirização, a negociação coletiva, a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, atividades de fiscalização do trabalho), mas na

Câmara dos Deputados resultou na aprovação de um substitutivo que ampliou significativamente o seu conteúdo, com expressivas mudanças no direito individual do trabalho, no direito coletivo do trabalho e no direito processual do trabalho.

No Senado Federal (que deveria cumprir o papel de uma casa revisora no sistema bicameral), o projeto foi apreciado e aprovado sem qualquer modificação no texto oriundo da Câmara, tendo os senadores abdicado de uma atuação mais propositiva.

Dessa forma, após rápida tramitação, foi sancionada em julho/17 a Lei nº 13.467, em meio às turbulências políticas vividas pelo governo diante das graves denúncias de corrupção enfrentadas pelo Presidente Michel Temer (em razão da acusação apresentada pelo Procurador Geral da República, Rodrigo Janot, que naquele momento ainda dependia de apreciação pelo plenário da Câmara dos Deputados).

A tramitação do projeto de lei no Congresso Nacional ocorreu em um momento político bastante complexo, em que o Governo precisava mostrar sua sustentação parlamentar para conseguir completar o mandato.

Foi nesse contexto, posterior à entrada em vigor da nova legislação (sob aplausos de alguns e críticas de outros, demonstrando a divisão da sociedade brasileira a respeito), que em 2020 a pandemia do coronavírus atingiu em cheio o nosso país.

## 2. A legislação trabalhista emergencial

O Governo propôs duas Medidas Provisórias: a 927 (estabelecendo medidas como o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, o banco de horas, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho e o diferimento do recolhimento do FGTS) e a 936 (instituindo um programa emergencial para regular a suspensão dos contratos de trabalho, bem como a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários, com a previsão de pagamento do BEm: o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda).

Por iniciativa do próprio Congresso Nacional foi ainda aprovada a Lei 13.982/2020, prevendo o pagamento de um auxílio emergencial no valor de R\$ 600,00 mensais aos trabalhadores do mercado informal.

Mais de 66 milhões de brasileiros receberam diretamente esse auxílio emergencial no ano de 2020, segundo dados divulgados pelo Ministério da Cidadania: se contabilizado o número de integrantes de uma família, o benefício chegou a mais de 126 milhões de pessoas (cerca de 60% da população brasileira) tendo, portanto, se mostrado como uma medida fundamental para a manutenção das condições de vida de cidadãos que não possuíam regulares vínculos de emprego.

As medidas governamentais na área trabalhista sofreram inúmeros questionamentos de constitucionalidade, em especial quanto à possibilidade de negociações individuais entre os sujeitos do contrato de trabalho.

Mas o STF acabou suspendendo a eficácia de apenas dois dispositivos da MP 927: o artigo 29 (que não considerava doença ocupacional os casos de contaminação de trabalhadores pelo Coronavírus) e o artigo 31 (que limitava a atuação de auditores fiscais do trabalho à atividade de orientação).

Quanto à MP 936, que previa a possibilidade de celebração de acordos individuais para implantação da redução proporcional de jornadas e salários, argumentou-se que haveria a violação ao art. 7º, VI, da Constituição, quando prevê entre os direitos dos trabalhadores a irredutibilidade salarial, salvo negociação coletiva.

O STF, no entanto, rejeitou o questionamento (em polêmica decisão que aludiu a um “direito constitucional de crise”) e acabou validando a possibilidade de celebração de acordos individuais, a depender do valor dos salários dos trabalhadores envolvidos.

Ultrapassados os questionamentos jurídicos acerca da constitucionalidade, coube ao Congresso Nacional decidir pela conversão das MPs em leis, mas uma delas (a 927) acabou caducando por decurso de prazo: esgotados os 120 dias de vigência, não foi aprovada (aplicando-se então a regra do art. 62, §11, da Constituição, segundo o qual, diante da perda de eficácia de medida provisória, “as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante sua vigência conservar-se-ão por ela regidas”).

Já a MP 936 foi aprovada e convertida na Lei 14.020/2020, sendo que, de acordo com dados divulgados pelo Ministério da Economia, foram celebrados mais de 20 milhões de acordos para suspensão de contratos de trabalho ou redução proporcional de salários e jornada, envolvendo quase 10 milhões de trabalhadores e cerca de 1,5 milhão

de empregadores, no âmbito do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Registre-se que toda essa movimentação acabou se consolidando prevalentemente pela via dos acordos individuais entre os empregados e os seus empregadores, na medida em que o espaço da negociação coletiva com os sindicatos foi reduzido, em razão da forma como as medidas acabaram regulamentadas.

Como infelizmente a pandemia não acabou no final de 2020 e o vírus SARS-Cov-2 continuou a circular livremente pelo mundo afora, em 2021 foram propostas novas Medidas Provisórias: a 1.039, visando o pagamento de nova etapa do Auxílio Emergencial, no valor de R\$ 250,00 em quatro parcelas mensais, limitado a um beneficiário por família (e que teve seu prazo de vigência encerrado no dia 15 de julho de 2021, sem conversão em lei); a 1.045, reeditando o Programa Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, de forma a retomar as alternativas de redução de salários e de jornada, bem como de suspensão de contrato de trabalho e pagamento do BEm pelo governo, previstas na Lei 14.020/20; e a 1.046, também uma reedição das medidas previstas na MP 927 no ano anterior.

Para quem advoga na área trabalhista, essas constantes modificações na legislação do trabalho exigiram estudos aprofundados e permanentes atualizações, de forma a possibilitar o atendimento das inúmeras demandas dos clientes, seja no campo dos trabalhadores e dos sindicatos, seja pelo lado das empresas.

Como se não bastasse, tivemos ainda que passar a lidar com o funcionamento do Poder Judiciário em regime de trabalho à distância, longe dos fóruns. Audiências e sessões de julgamentos

telepresenciais entraram na rotina da advocacia e passamos a conviver com questões processuais decorrentes do uso de novas tecnologias, suas virtudes e seus defeitos, surgindo problemas a que não estávamos habituados.

Afinal, como lidar com a realidade que se impôs de uma hora para outra, levando à realização de atos processuais “on line” com advogados, juízes, partes, testemunhas e servidores da Justiça em lugares diferentes, unidos apenas por telas de computadores ou de smartphones?

A tecnologia então se mostrou essencial, comprovando a importância do conceito de “civilização”, quando a cultura atingiu um nível de progresso em que a escrita tem largo uso, em que as artes e as ciências alcançaram certo grau de adiantamento, e as instituições políticas, sociais e econômicas se desenvolveram suficientemente para resolver ao menos alguns dos problemas de ordem, segurança e eficiência com que se defronta uma sociedade complexa (BURNS, 1973, p. 27-28).

Vale dizer, a história da civilização humana é profundamente marcada pela constante evolução tecnológica, que repercute diretamente no modo de ser e de viver das pessoas: as grandes etapas históricas de invenção dos direitos humanos coincidem com as mudanças nos princípios básicos da ciência e da técnica (COMPARATO, 2001, p. 50).

A tecnologia representa a aplicação sistemática do conhecimento científico ou outro conhecimento organizado a tarefas práticas, exigindo especialização da mão de obra (pois o conhecimento só pode ser aplicado por aqueles que o possuem), organização do trabalho

dos especialistas (visando um resultado coerente) e planejamento (uma vez que as condições de término das tarefas precisam ser previstas, tanto quanto as ocorrências durante o processo) (GALBRAITH, 1983, p. 22-24).

No mundo contemporâneo, assim, o surgimento dos computadores e das chamadas tecnologias da informação ensejou um extraordinário desenvolvimento da capacidade do ser humano se comunicar e transmitir conhecimento, o que foi essencial durante a pandemia e continuará a ser cada vez mais, senão vejamos.

### 3. O trabalho depois da pandemia

Hannah Arendt observa que os “cérebros eletrônicos” compartilham com todas as demais máquinas a capacidade de fazer o trabalho do homem melhor e mais rapidamente do que o próprio homem. Mas o fato de suplantarem ou ampliarem a capacidade cerebral humana em vez da força de trabalho não deve provocar perplexidade: isso somente prova que potência de trabalho e potência cerebral pertencem à mesma categoria. O ser humano pode *fazer*, e com êxito, o que ele não pode compreender e expressar na linguagem humana cotidiana (ARENDR, 1979, p. 331-332).

O desafio que hoje se apresenta, então, é o de lidar com o uso da Internet e da inteligência artificial de forma a propiciar a melhoria da convivência humana em geral e a prestação de serviços de qualidade para a sociedade.

O crescimento do número de usuários da Internet no Brasil é muito significativo e vem sendo acompanhado por meio de pesquisas

regulares a respeito, efetuadas pelo IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

O último levantamento disponível do IBGE, por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizado em 2019, investigou o acesso à Internet e a posse de telefone móvel celular para uso pessoal.

As informações levantadas estão publicadas no site do IBGE<sup>3</sup> e consideram indicadores-chaves que podem ser obtidos por meio de pesquisas domiciliares, a respeito do acesso e uso das tecnologias da informação e das comunicações nos domicílios e pelas pessoas.

Na população de 183,3 milhões pessoas com 10 anos ou mais de idade no Brasil em 2019, 78,3% (ou 143,5 milhões) utilizaram a Internet no período de referência da pesquisa (três meses), percentual que vem crescendo a cada ano.

Segundo os dados obtidos, a Internet era utilizada em 82,7% dos domicílios do País em 2019 e dentre os equipamentos adotados para acessar a rede no domicílio, o uso do telefone móvel celular estava em 1º lugar.

Nos 12,6 milhões de domicílios do País em que não havia utilização da Internet no ano de 2019, os motivos indicados foram: falta de interesse em acessar a Internet (32,9%), custo do serviço de acesso (26,2%) ou ignorância sobre o modo de uso da Internet (25,7%). O fato de o serviço de acesso não estar disponível na área do domicílio abrangeu 6,8% das residências em que não havia utilização da

---

<sup>3</sup> Disponível em <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/17270-pnad-continua.html?edicao=30362&t=resultados>, acesso em 20/11/2022.

Internet e o motivo do custo do equipamento eletrônico para acessar ser caro atingiu 5,0%.

Assim, parece bastante apropriado falar em “mundo digital” para denominar a nova realidade que vivemos.

O advento da Lei Geral de Proteção de Dados no Brasil (Lei 13.709/2018) representou o reconhecimento da necessidade de regular o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, exatamente com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

Relevante, para os fins trabalhistas, a referência à proteção aos chamados dados pessoais “sensíveis”: origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dados referentes à saúde ou à vida sexual, dados genéticos ou biométricos, quando vinculados a uma pessoa natural.

Ocorre que o uso da Internet dá margem ao conhecimento de uma série de dados pessoais dos trabalhadores, que podem ser coletados para decisões das empresas acerca da contratação da pessoa que lhe prestará serviços: nas relações de trabalho, portanto, há a necessidade imperiosa de se assegurar a proteção dos contratantes, diante da ampla disseminação das informações acerca das condições pessoais dos sujeitos envolvidos.

A proibição ao empregador de “efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social” (art. 29, § 4º, CLT) dá bem a dimensão da necessidade de

preservação da privacidade, que ganha ainda mais relevância em razão da facilidade de disseminação das informações no mundo digital.

Sendo assim, parece assistir razão aos defensores do entendimento de que a proteção de dados pessoais se insere em uma “perspectiva relacional, em detrimento da natureza individualista associada à concepção tradicional de privacidade”, de modo que na sociedade da informação “a atividade fiscalizadora do Estado não é mais a grande ameaça à privacidade - alinhando-se a agentes privados” (QUEIROZ e PONCE, 2020, p. 64-90).

Ao lado da questão da privacidade, outro tema fundamental para o atual mundo do trabalho é o da natureza da relação jurídica mantida entre o trabalhador e o tomador dos seus serviços: seria necessária uma atualização da legislação trabalhista, a fim de regular as novas formas de prestação de serviços?

Para alguns, basta uma releitura do tradicional conceito de subordinação jurídica, a fim de se admitir que a sujeição da atividade do trabalhador ao poder de comando do empregador possa se caracterizar pela via dos algoritmos, o que permitiria aplicar a legislação trabalhista já existente à relação jurídica regida pela inteligência artificial.

O artigo 6º da CLT prevê que não se pode fazer distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. E o parágrafo único do mesmo dispositivo consolidado estabelece 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.

Estimulante desafio se apresenta para os estudiosos do direito do trabalho, na busca do papel que esse ramo do direito pode assumir no Século XXI, diante das novas dinâmicas de trabalho que atingiram toda a sociedade.

Pesquisa desenvolvida no programa de pós-graduação da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo identificou formas de trabalho classificadas como próprias do “capitalismo de plataforma” e buscou averiguar se o Direito do Trabalho tradicional protege de forma adequada os trabalhadores que desempenham atividades nas plataformas digitais, tendo se valido de dois estudos de caso: um de *crowdwork* (com a plataforma *Amazon Mechanical Turk*) e o outro de trabalho sob demanda por meio de aplicativos (com a plataforma *Uber*).

Seriam quatro as principais características da atividade dos trabalhadores que usam essas tecnologias das plataformas digitais: (i) a existência de uma certa autonomia para determinação da carga horária e da jornada de trabalho; (ii) uma relação direta entre dependência econômica e precariedade jurídica; (iii) o gerenciamento da força de trabalho pelo algoritmo, mas com intensidades variáveis de coordenação e controle em cada plataforma; e (iv) uma acentuada desigualdade econômica entre trabalhadores, plataformas e tomadores de serviços (KALIL, 2020).

O futuro do mercado de trabalho brasileiro após a experiência da Reforma Trabalhista de 2017 e a pandemia da COVID-19 não pode

deixar de levar em consideração as inúmeras ações judiciais na Justiça do Trabalho, com decisões divergentes, que acabam trazendo insegurança jurídica, demonstrando a necessidade de o direito oferecer respostas adequadas às desafiadoras demandas trazidas pelas inovadoras formas de trabalho.

É de se esperar que o novo governo do Presidente Luiz Inacio Lula da Silva venha a buscar regular essa situação e um caminho possível é o de reconhecer que o trabalho sob demanda por meio de aplicativos permite classificar os trabalhadores em três categorias diferentes: (i) autônomos; (ii) subordinados; (iii) parassubordinados. Para cada grupo, um conjunto distinto de direitos (SILVA, 2004).

A meu ver, não podemos deixar de refletir acerca do aumento do rol de sujeitos protegidos pelo Direito do Trabalho, partindo da constatação de que a classificação tradicional (empregados e autônomos) é insuficiente: essa distinção acaba por não tutelar adequadamente uma série de trabalhadores que estão em situação de vulnerabilidade socioeconômica e dependem do trabalho para a garantia de sua sobrevivência.

A inteligência artificial trouxe novos mecanismos ao empregador para exercer sua autoridade e desenvolver a gestão das atividades dos trabalhadores. Uma função do direito do trabalho é limitar essa autoridade e estabelecer os contornos fáticos das prerrogativas do empregador, para proteger o ser humano e a dignidade dos trabalhadores: assim, abordagens baseadas nos direitos humanos para a regulamentação do trabalho vão além da questão do rendimento do trabalho, a fim de tutelar a privacidade dos trabalhadores contra monitoramento eletrônico invasivo. Há um papel crucial da

regulação coletiva e dos parceiros sociais na governança da automação e do impacto da tecnologia no local de trabalho. O regulamento de despedimento coletivo e o envolvimento dos representantes dos trabalhadores na gestão e prevenção de perdas de empregos é fundamental, de modo que os atores coletivos devem participar ativamente na governança dos sistemas de gestão com aprimoramento tecnológico, para garantir uma abordagem vital do "ser humano no comando" (STEFANO, 2018).

#### 4. Conclusão

Após a reforma trabalhista de 2017, a pandemia da COVID-19 e os conturbados anos Bolsonaro, o Brasil enfrentará momentos desafiadores com o novo governo, envolvendo o indispensável desenvolvimento econômico para enfrentar a miséria e a marginalização, com a necessidade de proteção da vida, da saúde e da privacidade dos trabalhadores, bem como a regulamentação dos modelos contemporâneos de prestação dos serviços que utilizam intensamente a tecnologia.

O enquadramento jurídico dos trabalhadores que prestam serviços sob demanda de aplicativos não pode deixar de levar em conta a necessidade de regulação das condições de trabalho em empresas proprietárias de plataformas digitais, a partir da complexidade que as inovações tecnológicas imprimem às relações de trabalho, aliada à necessidade de o Estado garantir algum tipo de proteção social aos trabalhadores.

A sociedade da informação e o mundo digital trouxeram essas modernas e inovadoras formas de trabalho, o que exige uma reconstrução das premissas teóricas do direito do trabalho, para que siga a cumprir sua tradicional missão de proteção dos trabalhadores, mas para que também possa promover as relações de trabalho. Estado, sindicatos e empresas precisarão enfrentar esse desafio.

### BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

ARENDRT, Hanna. *Entre o passado e o futuro*. São Paulo: Perspectiva, 1979

BURNS, Edward McNall. *História da Civilização Ocidental*. Porto Alegre: Globo, 1973

COMPARATO, Fabio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. São Paulo: Saraiva, 2001

GALBRAITH, John Kenneth. *O Novo Estado Industrial*. São Paulo: Livraria Pioneira Editora, 1983

KALIL, Renan Bernardi. *A Regulação do Trabalho via Plataformas Digitais*. São Paulo: Blucher, 2020. In: <https://openaccess.blucher.com.br/article-list/9786555500295-476/list#undefined>

QUEIROZ, Rafael Mafei Rabelo e PONCE, Paula Pedigoni. *Tércio Sampaio Ferraz Júnior e Sigilo de dados: o direito à privacidade e os limites à função fiscalizadora do Estado: o que permanece e o que deve ser reconsiderado*. São Paulo: Internet & Sociedade, n. 1, v.1,

fevereiro de 2020, <https://revista.internetlab.org.br/wp-content/uploads/2020/02/Sigilo-de-dados.pdf>

SILVA, Otavio Pinto e. *Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2004

STEFANO, Valerio De. *“Negotiating the algorithm”: Automation, artificial intelligence and labour protection*. Genebra: INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 2018.



WWW.IDT.FDULISBOA.PT



REVISTA INTERNACIONAL DE  
DIREITO DO TRABALHO

idt

Instituto de Direito do Trabalho  
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa