# CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO DO VETOR NORTE

## DIREITO, ESTADO E TRABALHO

A532
Anais do Congresso Internacional de Direito do Vetor Norte [Recurso eletrônico on-line] organização Faculdade de Minas – Belo Horizonte;

Coordenadores: Fabrício Veiga da Costa, Rayssa Rodrigues Meneghetti e Raphael Moreira Maia – Belo Horizonte: FAMINAS, 2020.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-136-4
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Estado e Sociedade no mundo pós pandemia.

1. Vetor Norte. 2. Resumos Expandidos. 3. Direitos Humanos. 4. Tecnologia. 5. Autonomia Privada. 6. Direito do Trabalho. 7. Direito Penal. I. Congresso Internacional de Direito do Vetor Norte (1:2020 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34

# CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO DO VETOR NORTE

## DIREITO, ESTADO E TRABALHO

## Apresentação

ANAIS DO CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO DO VETOR NORTE – 2020

Os estudos sobre Estado, Integração, Direitos Humanos, Trabalho, Autonomia Privada, Tecnologia e Pena foram objetos centrais nas salas de apresentações e debates, no Congresso Internacional de Direito do Vetor Norte, nos dias 21 e 22 de Outubro de 2020.

O tradicional Congresso de Direito do Vetor Norte, com sede em Belo Horizonte, Minas Gerais, teve a sua primeira edição internacional e integralmente virtual. A equipe de organização se empenhou para realizar um evento ainda melhor do que nos anos anteriores, em que pese a delicada situação globalmente enfrentada, em decorrência da Pandemia de COVID 19.

A coragem em se realizar o Congresso de Direito do Vetor Norte em 2020, ainda que virtualmente, demonstra o compromisso com a pesquisa jurídica, de modo a cumprir seu papel de encontrar soluções para superação desse momento de crise, bem como e, principalmente, construir pontes que viabilizem a retomada da vida social, buscando consolidar uma sociedade democrática e plural.

Como frutos dos esforços dos organizadores do evento e dos diversos pesquisadores que submeteram suas pesquisas, o Congresso Internacional de Direito do Vetor Norte apresenta as publicações dos quatro Grupos de Trabalho, a seguir descritos.

O sucesso do GT1 – Estado, Integração e Direitos Humanos, foi tamanho que precisou ser subdivido em três salas virtuais, sendo coordenadas respectivamente pelos professores Sérgio Luiz Milagre Júnior, Tania Alves Martins e Mayra Thais Andrade Ribeiro; Raquel Santana Rabelo Ornelas, Williander Salomão e Vinícius Biagioni Rezende; Rosemary Cipriano da Silva, Isabel Prates de Oliveira Campos e Josiene Souza. Os temas perpassaram pelos direitos das crianças, igualdade de gênero, violência contras mulheres, proteção dos direitos fundamentais, liberdade de expressão, impactos da pandemia da COVID 19, entre tantos outros. Cabe frisar que os trabalhos apresentados no GT1 são extremamente relevantes para a pesquisa em Direito no país, demonstrando notável rigor metodológico e técnico, além de originalidade.

O GT 2 – Direito, Estado e Trabalho, coordenado pelos professores Jonas Thadeu de Almeida Sousa, Bruno Burgarelli Albergaria Kneipp e Pedro Henrique Carvalho Silva, discutiu, entre outras coisas, os direitos trabalhistas constitucionalmente previstos, o fenômeno da uberização, as implicações da pandemia no direito do trabalho e a reparação histórica da desigualdade social na seara trabalhista, sendo que, todos os resumos expandidos do referido GT foram desenvolvidos em uma perspectiva contemporânea e necessária para a mudança de paradigmas.

O GT 3 – Direito, Autonomia Privada e Tecnologia, coordenado pelos professores Julieth Laís do Carmo Matosinhos Resende, Bruno Paiva Bernardes e Cintia Moreira Gonçalves, foi marcado por temas como a necessidade de alfabetização digital, os impactos da revolução da internet, a Lei Geral de Proteção de Dados brasileira, os abusos algorítmicos, audiências por videoconferência, herança digital, privacidade no âmbito tecnológico e contratos de direito privado na lei da pandemia brasileira. O GT demonstra, claramente, os novos desafios na temática para o século XXI, incentivando a racionalidade crítica, a fim de se encontrarem soluções.

Por fim, o GT 4 – Direito, Estado e Pena, coordenado pelos professores Renata Esteves Furbino, Cristian Kiefer da Silva e André de Abreu Costa, ressaltou a importância de melhorias no sistema penitenciário e a função de ressocialização da pena, bem como tratou sobre as prisões na pandemia, o direito penal do inimigo, a influência da mídia no tribunal do Júri, a investigação defensiva e diversos temas atuais e importantes para o cenário jurídico e social brasileiro.

Observa-se, pelo alto nível dos trabalhos apresentados, que a pesquisa jurídica está se amoldando às novas necessidades, nascidas do cenário de enfrentamento à COVID 19 e que a presente publicação coletiva traz uma visão enriquecedora para o Direito. Assim, fica o convite para uma prazerosa e indispensável leitura dos resumos expandidos apresentados de forma comprometida pelos pesquisadores, fomentando o pensamento crítico para viabilizar a concretização de preceitos e garantias do Estado Democrático de Direito.

Rayssa Rodrigues Meneghetti

Raphael Moreira Maia

Fabrício Veiga Costa

# ANÁLISE DOS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO NO PERÍODO DE PANDEMIA

# ANALYSIS OF THE REQUIREMENTS OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP IN THE PANDEMIC PERIOD

**Miriam Parreiras de Souza Sarmento** [1]
**Samuel Steferson de Araujo Alves** [2]

**Resumo**

As formas de trabalho tem sido modificadas substancialmente nos últimos anos em decorrência das mudanças dos modos de produção industrial após a Revolução industrial. Com a pandemia do Coronavírus essa mudança acentuou-se muito, sendo que atualmente novas formas de trabalho surgem dia a dia. Contudo, tais transformações não podem gerar a flexibilização de Direitos Trabalhistas, sendo necessária uma releitura dos requisitos fundamentais para a configuração do vínculo de emprego, que é a proposta deste trabalho. A presente pesquisa utilizou a metodologia dedutiva, cumprindo com os requisitos interdisciplinariedade e atualidade, a fim de propor soluções práticas para o problema apresentado.

**Palavras-chave:** Coronavirus, Relação empregatícia, Releitura

**Abstract/Resumen/Résumé**

The forms of work have changed substantially in recent years as a result of changes in industrial production modes after the Industrial Revolution. With the Coronavirus pandemic, this change has become much more accentuated, and nowadays new forms of work are emerging day by day. However, such transformations cannot generate the flexibilization of Labor Rights, being necessary a rereading of the fundamental requirements for the configuration of the employment bond, which is the proposal of this work. The present research used the deductive methodology, complying with the interdisciplinary and current requirements, in order to propose practical solutions to problem presented.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Coronavirus, Employment relationship, Rereading

[1] Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Pós-Graduada em Direito Previdenciário. Professora de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho do Centro Universitário Una. Advogada.

[2] Graduando em Direito pela Faculdade Minas Gerais. Auxiliar Jurídico no Escritório Ferreira e Chagas Advogados.

## 1. INTRODUÇÃO

A pandemia decorrente da viralização do Coronavírus atingiu todo o mundo globalizado e acelerou o processo do desenvolvimento tecnológico. No mundo do trabalho, a pandemia obrigou milhões de trabalhadores a se ausentarem de seu posto de trabalho, indo prestar serviços em *home office*. Com isso, a clássica relação de emprego que existia na época da edição da CLT agora possui uma nova conformação.

As transformações sociais e no modo de produção industrial tem levado o Direito do Trabalho a sofrer uma constante tentativa de flexibilização, o que gera a precarização do trabalho. Muito se sustenta, inclusive, a inexistência do vínculo de emprego diante das novas formas de prestação de serviços oriundas dessa transformação dos modos de produção.

Com isso, é imprescindível a releitura do Direito do Trabalho a começar do seu núcleo de incidência: a existência da relação de emprego, o que é a proposta do presente trabalho. Para tanto, inicialmente serão apontados requisitos clássicos da relação de emprego e as mudanças trazidas ao mundo pela pandemia do Coronavírus. Em seguida, serão apresentados os requisitos para configuração da relação de emprego e a necessidade de releitura desses requisitos a fim de se preservar a existência dessa relação e a incidência das normas protetivas ao maior número possível de trabalhadores.

## 2. OS REQUISITOS CLÁSSICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Manifesta-se o vínculo de emprego quando presentes na relação entre prestador e tomador de serviços os requisitos do art. 3º da CLT. Tradicionalmente, configura-se a relação de emprego quando o trabalho é pessoal (executado pelo próprio trabalhador, não se admitindo substituições regulares), não eventual (trabalho que perdura e se prolonga no tempo), subordinado (recebimento de ordens pessoais do dador de trabalho, submissão ao poder disciplinar empresarial, cumprimento de metas e horários de trabalho definidos, etc.) e mediante um pagamento (uma contraprestação, em regra pecuniária, pelos serviços prestados). São esses os requisitos clássicos da relação de emprego estabelecidos pela norma celetista de 1973.

Ocorre que, com o avanço tecnológico já vivenciado em todo o mundo nos últimos anos e que foi ainda mais impulsionado pela pandemia do Coronavírus e as medidas de isolamento social dela decorrentes, as relações de emprego passaram por transformações substanciais, sendo ainda mais utilizados o trabalho em home office, teletrabalho, dentre outros, todos com ampla presença de recursos tecnológicos.

Diante desse cenário, muitos sustentam a necessidade de se proceder à elaboração de uma nova legislação para regular o trabalho no Brasil, em substituição à CLT e o principal argumento utilizado é que ela se encontra ultrapassada em face de seus mais de 60 anos de vigência (HINZ, 2012). Todavia, enquanto a nova legislação não é editada, é possível fazer uma releitura dos requisitos da relação de emprego que já constam no texto celetista, a fim de garantir a aplicação das normas do Direito do Trabalho, resguardando às partes os direitos fundamentais do trabalho previstos na Carta Constitucional e na legislação trabalhista infraconstitucional, enfatizando os reflexos do avanço tecnológico na releitura da legislação supramencionada.

A seguir, passa-se à análise clássica dos requisitos da relação de emprego. O requisito de a pessoa física ser a prestadora de serviços afasta a possibilidade de caracterização da relação de emprego quando o prestador de serviços for uma pessoa jurídica. Todavia, atualmente constata-se cada vez mais a presença do fenômeno chamado "pejotização", que ocorre quando o empregador contrata pessoa física revestida de pessoa jurídica, com o objetivo de esquivar-se de encargos decorrentes da relação empregatícia e, por conseguinte, potencializar os lucros e resultados financeiros de sua empresa.

Não se olvida que após a reforma trabalhista surgiu a figura denominada "autônomo exclusivo" definida no art. 442-B da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), segundo o qual a contratação de autônomo, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º da CLT. Todavia, tal permissão se dá apenas para os verdadeiros trabalhadores autônomos, que não estão sujeitos à subordinação perante o empregador, pois se esse requisito também estiver presente na relação, é imperiosa a caracterização do vínculo empregatício, mesmo que o empregado esteja travestido de uma pessoa jurídica.

O requisito da pessoalidade da prestação de serviço em seu viés clássico estabelece que o contrato de trabalho em relação ao empregado é *intuito personae*, não se admitindo, a princípio, alteração. Ou seja, apenas o empregado pode prestar o serviço para o qual foi contratado, não podendo se fazer substituir por outrem. Nessa vertente clássica, o trabalhador possui um aspecto funcional específico, fazendo com que ele seja único naquilo que faz; se outros exercerem a mesma função que ele, é porque a empresa necessita de mais de um empregado naquela função, mas todos eles são igualmente necessários, contando a empresa, todos os dias, com sua presença e seu trabalho dentro das especificações por ela estabelecidas. (HINZ, 2012).

Em uma visão clássica, o requisito da não eventualidade se relacionava ao princípio da continuidade da relação de emprego: o empregado se inseria no rol de elementos pessoais e

materiais administrados pelo empresário com o objetivo de alcançar o objeto social da empresa. Como o empregado se inseria no rol de elementos administrados pela empresa para o desenvolvimento de suas atividades, e como essas atividades se projetavam no tempo, o empregado trabalhava em uma dimensão permanente, ou seja, de forma não eventual.

A eventualidade na prestação dos serviços significava que a atividade prestada não era ligada ao núcleo da empresa ou, se fosse, decorreria de acréscimo excepcional e temporário de demanda, de modo que, da mesma forma que eventualmente era necessária, em outros momentos era dispensável. (HINZ, 2012)

O requisito da onerosidade não é materializado pela obrigatoriedade de se pagar salário, mas, sim, pelo fato de que, tratando-se de um contrato de trabalho, gera direitos e obrigações para os sujeitos contratantes, empregado e empregador.

O avanço tecnológico pouco afeta tal requisito da relação de emprego, uma vez que a onerosidade está presente independente da forma da prestação de serviços. O que muda é apenas a forma como a contraprestação é paga pelo empregador, pois atualmente a maioria dos empregadores fazem o pagamento do salário através de transferência bancária, pouco se utilizando do dinheiro em espécie ou cheque.

No tocante ao requisito da subordinação, etimologicamente, a palavra subordinação relaciona-se com a sujeição de uma pessoa ao poder de outrem, às ordens de um terceiro, o que justifica a origem da subordinação jurídica como contraface do poder diretivo do empregador.

Ocorre que o enquadramento da subordinação como sujeição pessoal poderia fazer da relação de emprego algo semelhante às relações mantidas nos períodos escravocratas e servis, quando ao trabalhador não era conferida liberdade. Diante disso, passou-se, então, a conceber-se a subordinação como algo decorrente do contrato de trabalho e, assim, limitada pelo conteúdo das prestações nele previstas. (GASPAR, 2011).

## 3. OS REFLEXOS DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

A evolução tecnológica tem desempenhado um papel importantíssimo nas relações de trabalho de forma direta e indireta. Há alguns anos seria impossível imaginar estar trabalhando sem estar presente fisicamente na empresa. Antes mesmo da pandemia do coronavírus, com o advento da Lei 12.551/2011, tornou-se possível que trabalhadores exerçam suas atividades à distância através do teletrabalho, utilizando essas novas tecnologias como informática e telecomunicações, estando amparados legalmente para demonstrar a relação de emprego.

O novo agente do coronavírus (nCoV-2019) foi descoberto em 31/12/19 após casos registrados na China. Em 26 de fevereiro de 2020 foi confirmado o primeiro caso da doença no Brasil, após ter sido declarado o estado de pandemia em janeiro deste ano pela Organização Mundial de Saúde.

Com a propagação do vírus e o intenso crescimento do número de mortos em todo o mundo, as relações de trabalho passaram por intensas modificações. No Brasil, o Governo Federal editou algumas Medidas Provisórias que tinham como objetivo preservar o emprego e a renda durante o período de pandemia. Algumas delas não chegaram a ser convertidas em lei, mas perduraram por algum tempo no ordenamento jurídico brasileiro, trazendo impactos significativos na vida do trabalhador. Outras já foram convertidas em lei e ainda estão em vigor.

Frisa-se que não se pode negar que a situação de crise, aliada ao avanço tecnológico impulsionado pela pandemia do Coronavírus trouxeram inúmeras mudanças no mundo do trabalho no tocante à configuração da relação de emprego frente ao avanço tecnológico exorbitante que ocorreu nesse período. Assim é urgente a necessidade de se fazer a releitura da norma trabalhista com fins a preservar a existência da relação de emprego e a aplicação das normas do Direito do Trabalho.

## 4. A PROPOSTA DE RELEITURA DOS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO FRENTE AO AVANÇO TECNOLÓGICO E AOS MODOS DE TRABALHO APÓS A PANDEMIA DO CORONAVÍRUS

Verificado que o avanço tecnológico aliado à pandemia do coronavírus alteraram significativamente os modos de produção industrial e, consequentemente, a forma de trabalho de milhões de trabalhadores em todo mundo, é imprescindível que seja feita uma releitura dos requisitos da relação de emprego a fim de se resguardar a existência do vínculo empregatício e a aplicação das normas protetivas do Direito do Trabalho.

No requisito da pessoa física, destaca-se o princípio da primazia da realidade sobre a forma, onde, em poucas palavras, expressa e estimula a busca da verdade sobre a forma (TERCIOTI, 2017), ou seja, busca a aplicação daquilo que realmente acontece em casos práticos (caso concreto) e não somente o que está expresso na norma legal ou nos documentos que são utilizados para a formação da relação de trabalho.

Tal princípio é de grande valia para a releitura do requisito do trabalho ser prestado por pessoa física, pois, através da busca da verdade real é possível averiguar se a prestadora de

serviços realmente é pessoa física subordinada, configurando a relação de emprego, ou se é pessoa jurídica, ou pessoa física travestida de pessoa jurídica – a já mencionada "pejotização".

O requisito da pessoalidade, em seu conceito clássico, estabelece que o contrato de trabalho em relação ao empregado é *intuito personae*. Entretanto, desde que surgiu o modo de produção do Toyotismo, o mesmo empregado pode desenvolver diversas funções dentro de uma empresa. Com o avanço tecnológico e o mundo globalizado, essa multiplicidade de atribuições fica ainda mais facilitada, pois os recursos tecnológicos permitem que várias ações sejam realizadas ao mesmo tempo pelo mesmo empregado e permite que o empregado seja substituído em várias dessas funções sem que isso altere a pessoalidade.

No que tange a não eventualidade é preciso entender que não é possível descaracterizar esse pressuposto pela presença física do empregado na empresa. Com a utilização de recursos tecnológicos hoje disponíveis é possível que o empregado desempenhe suas funções de sua residência ou de qualquer outro lugar do mundo, como é o caso do teletrabalho. Portanto, a não eventualidade que antes era vista apenas como a frequência do empregado no estabelecimento físico da empresa, hoje precisa de uma releitura em sua interpretação, considerando que os recursos tecnológicos permitem que os empregados prestem os serviços à distância sem que isso lhes retire a condição de empregado.

No que tange ao requisito da onerosidade, atualmente, existem diversas formas de pagamento de contraprestação de trabalho como, por exemplo, os famigerados "Bitcoins" (moedas digitais). Ademais, hoje existem inúmeros bancos digitais que não cobram quaisquer tarifas para fazer transferências em dinheiro sem cobrar taxas, facilitando assim o pagamento de salário, direito do empregado e obrigação do empregador. Uma dessas facilidades trazidas com a evolução tecnológica, e, com isso, colaborando para o cumprimento de direitos e deveres dos indivíduos é a faculdade do pagamento feito ao prestador de serviços ser realizado através de boleto bancário.

No requisito da subordinação jurídica, a palavra subordinação jurídica já induz a compreensão de que a subordinação que caracteriza a relação de emprego deriva do contrato de trabalho celebrado entre empregado e empregador, ou seja, possui natureza contratual.

Diante das inúmeras formas de contratação que resultam da crise da subordinação (OLIVEIRA, p. 80), foi necessário repensar o conceito de subordinação jurídica a fim de se permitir que os trabalhadores da era Toyotista também tivessem a proteção do Direito do Trabalho. A partir dessa necessidade, várias correntes doutrinárias passaram a desenvolver novas teorias reformulando o conceito da subordinação jurídica, com a finalidade de envolver o trabalhador do sistema capitalista no manto protetivo do Direito do Trabalho. Passou-se então

a entender a subordinação de forma objetiva, estrutural, permitindo-se que todo o trabalhador que esteja vinculado à estrutura da empresa seja considerado empregado.

Todas as teorias sobre a subordinação jurídica que surgiram após a crise do Direito do Trabalho capitaneada pelo sistema Toyotista de produção e pelo avanço do capitalismo e dos meios tecnológicos, tiveram o único objetivo de preservar a relação de emprego, mantendo o maior número possível de trabalhadores sob a proteção do Direito do Trabalho.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desde as primeiras mudanças a forma de produção industrial, do fordismo ao toyotismo até as mais profundas e rápidas alterações sociais e econômicas por todos vivenciadas com a pandemia do Coronavírus, vê-se um enfraquecimento das normas trabalhistas e uma tentativa contínua de flexibilização do Direito do Trabalho.

A referida tentativa de flexibilização trabalhista começa pelos seus fundamentos, buscando descaracterizar o vínculo de emprego entre trabalhadores sob o argumento da insuficiência dos requisitos capitaneados nos arts. 2º e 3º da CLT para configurar esse vínculo. Diante desse cenário é necessária uma releitura de tais requisitos, interpretando-os de acordo com a realidade social, política, econômica e jurídica do mundo atual, que é bem diferente daquela de 1943, ano do início de vigência da CLT.

Deve-se sempre buscar a proteção das partes envolvidas na relação trabalhista, fazendo valer sempre o cumprimento das normas dispostas no ordenamento jurídico atual. A proteção do empregador e do empregado deve ser sempre o objetivo do legislador, de forma a preservar o vínculo de emprego e garantir a máxima eficácia do Direito do Trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2003.

ANTYER, Victor Habib. **Teletrabalho e home office no contexto do coronavírus (covid-19)**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 25, n. 6155, 8 maio 2020. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/81903. Acesso em: 24 set. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 set. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. São Paulo: LTr, 2006.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial.** Repositório Institucional. Universidade Federal da Bahia. Bahia. 2011. Disponível em: https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/12378. Acesso em 24 set 2020.

HINZ, Henrique Macedo. **Alterações no modo de organização da produção e requisitos para caracterização da relação de emprego = Changes in the way of organization of the production and requeriments to the characterization of the labor relation**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 41, p. 135-152, jul./dez. 2012.

IBGE. **Desemprego na pandemia atinge maior patamar da série na 4ª semana de agosto**. 2020. Agência IBGE Notícias. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/28909-desemprego-na-pandemia-atinge-maior-patamar-da-serie-na-4-semana-de-agosto. Acesso em 25 set 2020.

ROMITA, Arion Sayão. **Flexigurança. A reforma do mercado de trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

SACRAMENTO, Felipe Ruani. **Reforma trabalhista e a "pejotização".** 2019. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/depeso/303530/reforma-trabalhista-e-a-pejotizacao. Acesso em: 27 set. 2020.

SAKO, Emília Simeão Albino. **Teletrabalho telessubordinado, dependente e por conta alheia: reengenharia dos requisitos da relação empregatícia**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 78, n. 3, p. 17-36, jul./set. 2012.