

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”  
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

**VINÍCIUS PANHOSSI MORENO GONZALES**

**AS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA LEI Nº 13.467, DE 11 DE NOVEMBRO DE  
2017, SUAS CONTEMPORIZAÇÕES NO PERÍODO PANDÊMICO DA COVID-19, E  
SEUS REFLEXOS QUE PERDURARÃO NO CICLO JURÍDICO SOCIAL:**

acesso; cidadania e constitucionalidade

**FRANCA**

**2024**

**VINÍCIUS PANHOSSI MORENO GONZALES**

**AS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA LEI Nº 13.467, DE 11 DE NOVEMBRO DE 2017, SUAS CONTEMPORIZAÇÕES NO PERÍODO PANDÊMICO DA COVID-19, E SEUS REFLEXOS QUE PERDURARÃO NO CICLO JURÍDICO SOCIAL:**

acesso; cidadania e constitucionalidade

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, como pré-requisito para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Eliana dos Santos Alves Nogueira

**FRANCA**

**2024**

G643a

Gonzales, Vinícius Panhossi Moreno

As alterações trazidas pela lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, suas contemporizações no período pandêmico da covid-19, e seus reflexos que perdurarão no ciclo jurídico social : acesso; cidadania e constitucionalidade /

Vinícius Panhossi Moreno Gonzales. -- Franca, 2024

71 f.

Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado - Direito) - Universidade Estadual Paulista (UNESP), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca

Orientadora: Eliana dos Santos Alves Nogueira

1. reforma trabalhista. 2. pandemia. 3. teletrabalho. I. Título.

**VINÍCIUS PANTHOSSI MORENO GONZALES**

**AS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA LEI Nº 13.467, DE 11 DE NOVEMBRO DE 2017, SUAS CONTEMPORIZAÇÕES NO PERÍODO PANDÊMICO DA COVID-19, E SEUS REFLEXOS QUE PERDURARÃO NO CICLO JURÍDICO SOCIAL:**

acesso; cidadania e constitucionalidade

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, como parte das exigências para obtenção do título de Bacharel em Direito.**

**BANCA EXAMINADORA**

**Orientador:** \_\_\_\_\_

**Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Eliana dos Santos Alves Nogueira**

**Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”**

**Faculdade de Ciências Humanas e Sociais**

**Examinador 1:** \_\_\_\_\_

**Bruna Flora Brosque**

**Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”**

**Faculdade de Ciências Humanas e Sociais**

**Examinador 2:** \_\_\_\_\_

**Nathália Eugênia Nascimento E Silva**

**Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”**

**Faculdade de Ciências Humanas e Sociais**

**Franca, 18 de novembro de 2024.**

Dedico este trabalho à Elvira Panhossi Moreno,  
que foi exemplo de carinho, afeto e mansidão.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, cuja presença constante me sustentou diante das adversidades, iluminou meu caminho e proporcionou-me proteção ao longo de minha jornada.

Minha profunda gratidão se estende à minha mãe, sem a qual este Trabalho de Conclusão de Curso jamais teria sido concebido. Seu apoio incondicional durante toda a graduação foi fundamental para que eu não desistisse, sendo seu próprio exemplo uma fonte constante de motivação.

Agradeço também ao meu pai, que esteve presente nos momentos cruciais, expressando seu amor através de atos de serviço, conforme os valores que aprendeu ao longo de sua vida.

Sou imensamente grato à Dr<sup>a</sup>. Eliana Nogueira, minha orientadora, cuja sabedoria e exemplo de vida são verdadeiramente inspiradores.

Por fim, gostaria de exaltar todos os profissionais multidisciplinares que contribuíram, direta ou indiretamente, para que a conclusão deste trabalho se tornasse possível. Seus nomes são inúmeros, e a gratidão que sinto por cada um deles é indescritível.

"A fé é o pássaro que sente a luz e canta quando a aurora ainda está escura." - Rabindranath Tagore

## RESUMO

Este estudo tem como objetivo analisar as alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, bem como pelas Medidas Provisórias nº 927 e 936, dentro de um cenário pandêmico global. A metodologia utilizada foi a revisão integrativa, que permite a análise crítica e comparativa de diversas fontes normativas e empíricas, favorecendo a identificação de convergências e divergências nas interpretações sobre a flexibilização dos direitos trabalhistas e seus impactos constitucionais, que incluiu a criação do trabalho intermitente, a prevalência do negociado sobre o legislado e a expansão do teletrabalho, trazendo novos desafios para a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores e impactando diretamente a dignidade e a segurança econômica desses profissionais, sem deixar de mencionar o crescente índice de trabalhadores informais. Por fim, se discute a necessidade de políticas públicas que promovam a inclusão social, a igualdade de gênero e a proteção jurídica dos trabalhadores. Propõe-se, ainda, uma reflexão sobre a importância de um Estado social fortalecido, que assegure a cidadania plena e a dignidade para todos os trabalhadores, especialmente em tempos de crise. Conclui-se, portanto que, para que o Brasil alcance uma modernização das relações de trabalho que respeite a Constituição e promova a justiça social, é necessário encontrar um equilíbrio entre a flexibilidade e a proteção dos direitos

**Palavras-Chave:** Dignidade no Trabalho. Direitos Sociais. Precarização. COVID-19. Reforma Trabalhista.

## **ABSTRACT**

This study aims to analyze the changes brought about by Law 13,467/2017, known as Labor Reform, as well as by Provisional Measures 927 and 936, within a global pandemic scenario. The methodology used was the integrative review, which allows for critical and comparative analysis of various normative and empirical sources, favoring the identification of convergences and divergences in interpretations regarding the flexibilization of labor rights and their constitutional impacts, which included the creation of intermittent work, the prevalence of what is negotiated over legislation and the expansion of teleworking, bringing new challenges to the protection of workers' fundamental rights and directly impacting the dignity and economic security of these professionals, without forgetting to mention the growing number of informal workers. Finally, the need for public policies that promote social inclusion, gender equality and legal protection of workers is discussed. It also proposes a reflection on the importance of a strengthened social state, which ensures full citizenship and dignity for all workers, especially in times of crisis. It is therefore concluded that, for Brazil to achieve a modernization of labor relations that respects the Constitution and promotes social justice, it is necessary to find a balance between flexibility and the protection of rights.

**Keywords:** Dignity at Work. Social Rights. Precariousness. COVID-19. Labor Reform.

## SUMÁRIO

METODOLOGIA.....	1
INTRODUÇÃO.....	2
<b>1 LEI Nº 13.467/2017 E A REFORMA TRABALHISTA.....</b>	<b>5</b>
<b>3. TELETRABALHO E TRABALHO REMOTO: AVANÇOS E DESAFIOS .....</b>	<b>12</b>
<b>4. A PANDEMIA DA COVID-19 E A APLICAÇÃO DAS MEDIDAS EMERGENCIAIS</b> <b>20</b>	
<b>5. A DIVISÃO DE GÊNERO NO TRABALHO E A REAFIRMAÇÃO DA</b> <b>DESIGUALDADE NA PANDEMIA .....</b>	<b>29</b>
<b>6. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO NORMA</b> <b>CONSTITUCIONAL SUPREMA. ....</b>	<b>35</b>
<b>7. REFLEXÕES PARA O FUTURO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL</b> <b>50</b>	
<b>8. CONCLUSÃO.....</b>	<b>58</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>61</b>

## **METODOLOGIA**

Para sustentar a análise crítica proposta pelo trabalho, este estudo adota uma metodologia de revisão integrativa, visando construir uma visão abrangente e fundamentada sobre os impactos constitucionais e sociais da Reforma Trabalhista de 2017, especialmente no contexto pandêmico. A escolha pela revisão integrativa justifica-se pela necessidade de sintetizar diferentes perspectivas e fontes de dados, incluindo doutrina jurídica, artigos acadêmicos, jurisprudência, leis e medidas provisórias. Essa abordagem permite um diálogo rico entre diferentes abordagens e interpretações, proporcionando uma compreensão mais profunda e estruturada das mudanças trazidas pela reforma e das respostas emergenciais frente à crise sanitária.

A revisão integrativa também permite a análise crítica e comparativa de diversas fontes normativas e empíricas, favorecendo a identificação de convergências e divergências nas interpretações sobre a flexibilização dos direitos trabalhistas e seus impactos constitucionais. Em termos práticos, a pesquisa envolveu a seleção e análise de artigos científicos, relatórios governamentais, decisões do Supremo Tribunal Federal, e documentos sobre a implementação das Medidas Provisórias nº 927 e nº 936, publicados no período de 2017 a 2022. Esse recorte temporal é essencial para cobrir tanto os anos que antecederam a pandemia quanto o período crítico de resposta governamental à crise.

A estrutura da revisão integrativa seguiu as etapas recomendadas na literatura, incluindo a formulação de questões de pesquisa, definição de critérios de inclusão e exclusão de materiais, avaliação e síntese das informações relevantes. A análise comparativa dos documentos selecionados buscou explorar como as normas e decisões de tribunais superiores abordaram temas como a dignidade humana, o direito à cidadania plena e a proteção social.

Por fim, essa metodologia permite que o estudo transcenda uma análise puramente normativa, incorporando diferentes vozes e perspectivas sobre o impacto das reformas no contexto social e jurídico brasileiro. Ao adotar uma revisão integrativa, o estudo não apenas documenta, mas também problematiza as políticas de flexibilização, questionando sua adequação constitucional e propondo uma reflexão sobre os rumos das políticas trabalhistas e sociais no Brasil contemporâneo.

## INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista de 2017, consolidada pela Lei nº 13.467, entrou em vigor no Brasil com promessas ousadas: simplificar, modernizar e flexibilizar as relações de trabalho, ao passo que estimularia a criação de empregos e atrairia investimentos. O pano de fundo para essa reforma era um Brasil mergulhado em crises econômicas e políticas, com uma taxa de desemprego alarmante. Muitos políticos e empresários acenavam com discursos de que a modernização das leis trabalhistas permitiria ao país adequar-se aos "novos tempos", numa tentativa de se libertar das "amarras" de uma legislação que, segundo eles, já não acompanhava a realidade do mercado. A promessa era tentadora, e a ideia de uma legislação menos rígida, supostamente capaz de fomentar o empreendedorismo e reduzir o desemprego, ecoava, para muitos, como um lenitivo em tempos de crise (Silva, 2020).

Entretanto, ao explorar os pormenores dessa reforma, a questão passa a se tornar mais nebulosa. Os críticos argumentam que, ao "flexibilizar" direitos, a reforma estaria, na realidade, pavimentando um caminho para a precarização do trabalho, permitindo que o "negociado" prevalecesse sobre o "legislado", e transferindo o poder de decisão para as mãos do empregador (Ferreira; Moraes, 2021). Com esse pano de fundo, surge uma questão que guia este estudo: até que ponto a reforma, vendida como modernização, preserva os direitos fundamentais dos trabalhadores? Teria a promessa de criação de empregos se traduzido em segurança e dignidade para o trabalhador brasileiro? Ou a reforma, de fato, estaria promovendo um retrocesso social disfarçado de avanço?

A importância desse tema torna-se ainda mais evidente quando se observa o impacto do contexto pandêmico sobre o mercado de trabalho. A pandemia de COVID-19, além de expor as vulnerabilidades dos sistemas de saúde e da economia global, colocou em xeque as garantias mínimas dos trabalhadores, em especial daqueles vinculados a formas mais frágeis de trabalho, como o trabalho intermitente e o trabalho por aplicativos. O dilema se acentuou: como assegurar direitos e proteção social num contexto de flexibilização extrema e de crise sanitária? A pandemia revelou que, em momentos de crise, quem paga a conta são os trabalhadores, muitas vezes com suas próprias vidas, sem qualquer garantia de proteção do Estado ou das empresas (Souza; Martins, 2022).

A relevância deste trabalho reside, então, na análise crítica dessa realidade. Sendo assim, discutir a reforma trabalhista de 2017 e os efeitos das medidas emergenciais durante a pandemia é discutir o próprio modelo de sociedade que desejamos construir. Este estudo não é apenas uma análise normativa, mas uma reflexão sobre as implicações mais amplas dessa

transformação. Trata-se, nessa perspectiva, de questionar o tipo de cidadania que se está promovendo quando direitos fundamentais são postos em segundo plano em prol da flexibilização, e de refletir sobre o papel do Estado na garantia desses direitos. Para além da análise jurídica, estamos diante de uma questão de justiça social: a quem serviu, e a quem continua a servir, essa “modernização” trabalhista? (Beltramelli; Outi, 2022).

O objetivo geral deste trabalho é analisar os efeitos da Reforma Trabalhista de 2017 no Brasil, especialmente no contexto da pandemia da COVID-19, abordando sua constitucionalidade e o impacto sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores. De maneira mais específica, o estudo busca compreender como a flexibilização das relações de trabalho afeta o princípio da dignidade da pessoa humana, a proteção social e o acesso aos direitos fundamentais garantidos constitucionalmente. Além disso, a pesquisa examina o papel das medidas provisórias adotadas durante a pandemia e suas implicações para a cidadania e a dignidade do trabalhador brasileiro, visando compreender a extensão e os limites das políticas de flexibilização em tempos de crise (Beltramelli; Outi, 2022).

A delimitação do tema centra-se, portanto, na análise do impacto constitucional da Reforma Trabalhista de 2017 e das medidas adotadas durante a pandemia, com foco nas consequências para os trabalhadores mais vulneráveis, incluindo aqueles em trabalhos intermitentes e os que atuam como motoristas e entregadores de aplicativos. Esse recorte permite que o estudo se debruce sobre as questões centrais da dignidade humana e do acesso a direitos fundamentais, sem perder de vista a realidade concreta dos setores mais fragilizados, onde a precarização se torna evidente e as promessas de estabilidade se dissolvem (Souza, Martins, 2022).

Para explorar essas questões, a estrutura do trabalho segue uma linha de investigação que começa com uma exposição das principais mudanças introduzidas pela reforma, abordando em seguida as medidas emergenciais que caracterizaram a resposta do governo brasileiro à pandemia. A análise, então, mergulha possibilita o aprofundamento da crítica constitucional, explorando como o princípio da dignidade humana e a proibição de retrocesso social foram (ou não) respeitados nesse cenário de flexibilização. Trata-se de um olhar crítico é também lançado sobre as condições de trabalho dos motoristas e entregadores de aplicativos, setor que ilustra bem o impacto da flexibilização extrema e da “falsa autonomia” (Manzano; Krein, 2020).

O trabalho se encerra com uma análise das perspectivas futuras e da necessidade de uma nova reflexão sobre o papel do Estado na garantia dos direitos sociais. Ao final, espera-se que não apenas se compreenda as questões jurídicas envolvidas, mas também contribua para a ampliação de reflexões sobre o sentido mais profundo das escolhas que têm sido feitas no

campo das políticas trabalhistas. Em última análise, este estudo convida a uma reflexão: que sociedade queremos construir quando o trabalho, base da vida social e pessoal de milhões, tratado como uma variável ajustável, sujeita às vicissitudes do mercado, e não como um direito fundamental?

## 1 LEI Nº 13.467/2017 E A REFORMA TRABALHISTA

A promulgação da Lei nº 13.467, em novembro de 2017, marcou um divisor de águas nas relações trabalhistas no Brasil, alterando significativamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A reforma, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, surgiu em um contexto de estagnação econômica e alto índice de desemprego, em que a flexibilização das normas de trabalho foi apresentada como uma estratégia de modernização e recuperação da empregabilidade (Silva, 2020). Entre os aspectos mais impactantes dessa legislação estão a flexibilização da jornada de trabalho, a prevalência do negociado sobre o legislado e novas diretrizes para acordos coletivos e individuais. Esses elementos indicam uma mudança estrutural no modelo de regulação das relações de trabalho, permitindo uma adaptabilidade às demandas do mercado, mas também levantando questões sobre a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores (Manzano; Krein, 2020).

A flexibilização da jornada de trabalho, por exemplo, introduziu novos formatos de contratação, permitindo jornadas mais variáveis e adequadas às necessidades das empresas. A figura do trabalho intermitente, uma das novidades da reforma, possibilita que o trabalhador seja remunerado apenas pelo período em que efetivamente presta serviço, sem garantir uma carga horária fixa. Embora argumentada como uma resposta à demanda por empregos em setores que requerem alta flexibilidade, como o comércio e o turismo, essa modalidade de contratação tem sido criticada por precarizar as condições de trabalho, muitas vezes impossibilitando que o trabalhador tenha uma remuneração digna e estável (Durães et al, 2021).

A prevalência do negociado sobre o legislado é talvez um dos pontos mais controversos da reforma. A Lei nº 13.467/2017 confere poder aos acordos coletivos e individuais para que, em determinadas condições, se sobreponham à legislação trabalhista. Antes da reforma, essa prerrogativa era restrita a questões específicas; agora, aspectos como a divisão das férias, o parcelamento do 13º salário e até a compensação de horas podem ser negociadas entre empregadores e empregados, mesmo que as condições negociadas sejam menos favoráveis do que as previstas em lei. Esse dispositivo tem sido interpretado como um fortalecimento das negociações entre empregadores e empregados, mas também como um risco de fragilização dos direitos dos trabalhadores, especialmente os que estão em condições de menor poder de negociação e que se veem pressionados a aceitar condições desfavoráveis (Silva, 2020).

Outro ponto de inovação são as novas regras para acordos coletivos e individuais. A reforma introduz a possibilidade de acordos individuais para a adoção do teletrabalho e para a

rescisão por acordo, flexibilizando a forma como as partes contratantes se relacionam e permitindo maior autonomia para os trabalhadores que atuam remotamente. Em contrapartida, essa autonomia pode vir acompanhada da transferência de responsabilidades, como o pagamento de custos com infraestrutura, ao trabalhador. Embora o teletrabalho tenha ganhado relevância especialmente durante a pandemia de COVID-19, ele levanta questões sobre a qualidade do trabalho e a dificuldade de controlar as condições laborais fora do ambiente tradicional, prejudicando o direito ao descanso e à saúde (Durães et al, 2021). Sobre o assunto, discorre ainda Bruno Durães, et al:

Essa condição segura, entretanto, dificilmente tem sido observada no cenário de “improvisado” que a pandemia impõe, associado ao comportamento tendencial das relações de trabalho no capitalismo que caminham para a acentuação da exploração, evidenciada também no teletrabalho, na medida em que os trabalhadores acabam arcando com parte dos custos do trabalho, como revelou a pesquisa sobre o trabalho remoto no contexto da pandemia. Na já referida pesquisa, coordenada por Maria Aparecida Bridi (Bridi, Bohler & Zanoni, 2020), constatou-se que, do total de 906 respondentes, 470 (52%) informaram aumento de gastos pessoais para realizar o trabalho remoto relativos a dispêndios diretos como compra de computadores, acessórios, conexão de rede etc. Os 436 (48%) que afirmaram que não tiveram aumento de gastos pessoais possivelmente não computaram as despesas com energia, conexões de rede, por já terem os equipamentos de informática antes da pandemia. Alguns desses trabalhadores informaram que o aumento de gasto foi compensando com a redução das despesas com transporte, estacionamento etc. (Durães; Bridi; Dutra, 2021, p. 955).

Nessa direção, a constitucionalidade das mudanças introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 é amplamente debatida, especialmente em relação ao artigo 7º da Constituição Federal, que assegura direitos fundamentais aos trabalhadores urbanos e rurais. O artigo 7º visa proteger a dignidade do trabalhador, garantindo-lhe um mínimo de segurança econômica e social. A flexibilização ampla da reforma trabalhista, ao permitir que direitos fundamentais sejam modificados ou limitados por negociações, suscita dúvidas sobre a compatibilidade dessas disposições com o princípio constitucional de proteção ao trabalho. Há um temor de que, ao enfraquecer a força normativa da CLT, a reforma abra espaço para que conquistas históricas dos trabalhadores sejam progressivamente esvaziadas (Fernandes; Santana, 2022).

A prevalência do negociado sobre o legislado, por exemplo, levanta um debate sobre a aplicabilidade da proibição de retrocesso social, princípio implícito na Constituição, que defende a continuidade de políticas sociais e impede o retrocesso em direitos adquiridos. Argumenta-se que, ao permitir que acordos possam reduzir direitos trabalhistas, a reforma contraria o compromisso constitucional de proteção ao trabalhador, transferindo a regulação

das condições de trabalho ao arbítrio do mercado e das relações de força entre empregador e empregado (Barros, 2020).

O impacto da reforma sobre a cidadania e o acesso a direitos fundamentais é notável, sobretudo em relação à saúde, à segurança e à qualidade de vida. O trabalho intermitente, por exemplo, expõe o trabalhador a períodos sem renda, inviabilizando o acesso contínuo a serviços essenciais como moradia, educação e até mesmo alimentação. Além disso, o desmantelamento de alguns direitos conquistados no campo da segurança do trabalho, como a flexibilização do intervalo intrajornada e a permissão para negociação de turnos, interfere diretamente na saúde física e mental dos trabalhadores, colocando-os em condições potencialmente insalubres e desgastantes (Beltramelli; Outi, 2022). Corroborando, nesse sentido:

O instituto tem sido alvo de discussões, sobretudo no plano acadêmico, onde muitos teóricos propõem questionamentos sobre a legalidade e licitude deste tipo de contrato. A proposta de flexibilidade de horários é apresentada de forma atrativa para o trabalhador, contudo, a cláusula de exclusividade e de disponibilidade contida na maioria desses contratos vai de encontro à sua liberdade e dignidade, na medida em que precariza o serviço e coloca muitos trabalhadores em condição de insegurança financeira, por não haver previsão de direitos e garantias de benefícios ou de deveres do empregador (Oliveira, Duarte, 2022, p. 2406).

Sob a ótica do acesso à cidadania, a reforma gera uma segmentação dos direitos, criando trabalhadores com diferentes níveis de proteção e, em alguns casos, relegando-os à margem da cidadania plena. Para muitos trabalhadores intermitentes e para aqueles que atuam sob contratos precários, a noção de cidadania é fragmentada, marcada pela instabilidade e pela insegurança social. Ao redefinir o papel da legislação trabalhista e promover uma "adaptação" dos direitos, a reforma contribui para uma cidadania trabalhista restrita, em que direitos fundamentais são flexibilizados em nome de uma suposta modernização do mercado (Fernandes; Santana, 2022).

É interessante notar que a reforma utiliza o argumento de autonomia do trabalhador para justificar o aumento da flexibilização, como se a escolha de condições de trabalho adversas fosse, de fato, uma escolha livre. Esse argumento, contudo, ignora a realidade do mercado de trabalho brasileiro, onde a disparidade entre empregador e empregado torna ilusória qualquer ideia de liberdade de negociação. Assim, o trabalhador se vê pressionado a aceitar condições desfavoráveis sob o risco de perder o emprego, o que torna o suposto fortalecimento da autonomia um argumento frágil e, até certo ponto, falacioso.

A Lei nº 13.467/2017, portanto, representa uma tentativa de "modernizar" as relações trabalhistas, mas ao custo de sacrificar princípios constitucionais fundamentais que asseguram

a dignidade do trabalhador e a função social do trabalho. Ao analisar a flexibilização da jornada, a prevalência do negociado sobre o legislado e a autonomia nos acordos individuais, é possível perceber uma tensão latente entre a proteção jurídica e a mercantilização das relações laborais. Este conflito evidencia que a reforma trabalhista, embora revestida de um discurso de progresso, reflete um retrocesso em termos de cidadania e dignidade humana, desafiando os valores consagrados na Constituição Federal (Fernandes; Santana, 2022).

A Reforma Trabalhista, por meio da Lei nº 13.467/2017, trouxe uma série de alterações cujo foco principal foi a flexibilização das relações de trabalho e a redução de proteções sociais historicamente conquistadas. Entre as principais mudanças, a flexibilização da jornada de trabalho e a prevalência do negociado sobre o legislado foram anunciadas como medidas para “modernizar” o mercado de trabalho brasileiro e facilitar a contratação, especialmente em um momento de altas taxas de desemprego. Contudo, a reforma também desencadeou uma série de transformações que abriram espaço para contratos precários e para a fragilização dos direitos fundamentais dos trabalhadores, especialmente aqueles em setores mais vulneráveis, como o turismo e o comércio, os quais dependem de mão de obra frequentemente sazonal e de menor estabilidade (Silva, 2020).

O setor de turismo é um exemplo claro dos efeitos dessa flexibilização e da redução de proteções sociais. Sendo altamente dependente de ciclos econômicos e fatores externos, como condições de mercado e, mais recentemente, crises sanitárias, esse setor foi diretamente beneficiado pela introdução de modalidades de contratação mais “flexíveis”. O trabalho intermitente, que permite ao empregador convocar o trabalhador conforme a demanda e pagá-lo apenas pelo período trabalhado, encontrou espaço nas atividades turísticas, onde a sazonalidade exige uma grande variação de força de trabalho. No entanto, esse modelo expôs os trabalhadores a uma realidade de rendimentos irregulares e incerteza econômica, comprometendo sua segurança financeira e capacidade de acesso a direitos como previdência e assistência social (Ferreira; Martins, 2020).

Durante a pandemia de COVID-19, o impacto dessa flexibilização se tornou ainda mais evidente, com uma quantidade considerável de trabalhadores sendo contratados de forma intermitente ou temporária. Com o turismo e outros setores praticamente paralisados em função das restrições de circulação, esses trabalhadores, sem uma proteção efetiva, perderam suas fontes de renda de forma abrupta, sem que lhes fosse garantido o direito ao seguro-desemprego ou a benefícios compensatórios que pudessem amenizar os efeitos do desemprego forçado. As medidas emergenciais adotadas pelo governo para mitigar os impactos econômicos da pandemia, como a MP nº 927, não foram suficientes para cobrir as necessidades desses

trabalhadores, que ficaram à margem do sistema de proteção social, expondo a precariedade de seus vínculos empregatícios (Souza; Martins, 2022).

A informalidade também é um fenômeno que cresce à sombra da flexibilização e da redução de proteções sociais, impulsionada por uma legislação que, ao oferecer modalidades contratuais sem garantias, acaba por encorajar empregadores a fugir das obrigações de um contrato formal, impulsionado ainda por uma pandemia. Trabalhadores informais, por definição, estão excluídos das garantias previdenciárias e de direitos fundamentais assegurados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o que os coloca em situação de extrema vulnerabilidade. Com a pandemia, ficou evidente que esses trabalhadores, mesmo sendo essenciais para a economia, são os primeiros a serem afetados em momentos de crise, sem qualquer segurança institucional (Fernandes; Santana, 2022).

A Reforma Trabalhista, ao desregulamentar setores como o turismo e ao permitir o uso de contratos intermitentes em grande escala, contribuiu para a ampliação de uma “cidadania trabalhista parcial”, onde a garantia de direitos fundamentais é cada vez mais escassa e condicionada à conveniência econômica do empregador. Essa flexibilização não só compromete a segurança econômica dos trabalhadores como coloca em risco sua saúde e qualidade de vida, pois a redução de proteções laborais implica menor capacidade de reivindicar condições seguras de trabalho e horários que respeitem limites de descanso e saúde (Silva, 2020). Saúde que tem cor, gênero e raça, *in verbis*.

Os resultados mostraram as iniquidades da pandemia de Covid-19 em relação aos determinantes sociais na população brasileira, abrangendo até mesmo os trabalhadores do Sistema Único de Saúde (SUS). Os dados apontaram uma alta prevalência sérica (no sangue) do vírus de 30% nos trabalhadores da saúde, muito maior do que as taxas de contaminação na população em geral, de 3% a 5% no mesmo período. Entretanto, ao analisar a contaminação entre os trabalhadores do Instituto, observou-se determinados grupos em maior risco e vulnerabilidade.

Quanto à raça, 37,1% dos não brancos tiveram resultado positivo em comparação com 23,1% dos brancos. O nível de escolaridade esteve inversamente associado à soropositividade para Sars-CoV-2, assim como a renda. Quanto aos cargos, surpreendentemente, enquanto 40,4% dos trabalhadores de apoio (cargos administrativos, recepcionistas, guardas, agentes de limpeza, entre outros) apresentaram resultados positivos, apenas 25,0% dos profissionais de saúde na assistência (médicos, enfermeiros, técnicos de enfermagem, fisioterapeutas, entre outros) revelaram soropositividade. Dos trabalhadores de apoio, os agentes de limpeza tiveram a maior taxa de contaminação (47,5%) entre o grupo.

Fatores como renda, escolaridade e modalidade de trabalho apareceram como preditores negativos, ou seja, quanto maior a renda e a escolaridade do profissional, e sendo profissional da saúde, menor risco ele tinha de ser contaminado. Na forma de deslocamento da residência para o trabalho, os trabalhadores que usaram transporte coletivo (trem, metrô e ônibus) apresentaram resultados de teste positivos significativamente maiores do que aqueles que utilizaram deslocamento de menor densidade (caminhada, carro, motocicleta e táxi) (Albuquerque *et al.*, 2021).

Além disso, a reforma incentivou práticas que enfraquecem as condições de negociação coletiva, principalmente ao extinguir a obrigatoriedade da contribuição sindical. A falta de um sindicato forte representa uma desvantagem para os trabalhadores, que, sem uma representação significativa, ficam mais expostos às pressões e imposições dos empregadores. A redução da contribuição sindical, justificada como uma medida de autonomia dos trabalhadores, teve como efeito colateral o esvaziamento dos sindicatos e a redução de sua capacidade de atuação, afetando especialmente trabalhadores precarizados e de setores com baixa capacidade de organização. Esse enfraquecimento dos sindicatos, combinado com a flexibilidade dos contratos, deixa os trabalhadores vulneráveis e sem um espaço de proteção (Souza; Martins, 2022).

O fenômeno dos trabalhadores de aplicativos, que explodiu durante a pandemia, é outro exemplo de como a desregulamentação e a flexibilização abrem espaço para a precarização. Motoristas e entregadores por aplicativos, embora considerados “autônomos” pelas empresas, frequentemente se encontram em condições de extrema vulnerabilidade, sem qualquer tipo de proteção social ou seguridade. A reforma, ao reforçar o argumento da flexibilização e autonomia, contribui para a criação de uma classe de trabalhadores cujo vínculo com o empregador é intencionalmente esvaziado de responsabilidades. A chamada “falsa autonomia” desses trabalhadores ilustra como a flexibilização trabalhista, ao invés de assegurar direitos, transfere os riscos econômicos e sociais para o trabalhador, que, sem estabilidade, vê-se desamparado em tempos de crise (Manzano; Krein, 2020).

A flexibilização da jornada, a introdução do trabalho intermitente e a prevalência do negociado sobre o legislado, ao longo dos anos, revelaram-se instrumentos de desproteção social, uma vez que privilegiam o interesse econômico e empresarial em detrimento da garantia de condições dignas de trabalho. Esse modelo de relação trabalhista, ao distanciar-se da proteção jurídica, cria um ambiente onde o trabalhador é visto mais como uma “ferramenta flexível” do que como um sujeito de direitos. Essa lógica se contrapõe ao que a Constituição Federal de 1988 pretende ao consagrar a dignidade da pessoa humana como fundamento das relações sociais e trabalhistas, colocando o Brasil em uma encruzilhada entre o compromisso com a justiça social e as demandas por flexibilização econômica e o crescimento do mercado (Beltramelli; Outi, 2022).

Por fim, diante do exposto, a flexibilização e a redução das proteções sociais introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017 elucidam que, em tempos de crise, como a pandemia de COVID-19, a vulnerabilidade dos trabalhadores se torna ainda mais evidente. Setores como turismo, comércio e serviços essenciais, altamente dependentes de trabalho

sazonal e de baixa estabilidade, foram os mais afetados, e seus trabalhadores os mais desamparados. A reforma, ao flexibilizar direitos, reduziu a capacidade de resposta do Estado e dos próprios trabalhadores frente a situações de emergência, expondo uma falha estrutural na proteção social oferecida aos trabalhadores brasileiros.

### 3. TELETRABALHO E TRABALHO REMOTO: AVANÇOS E DESAFIOS

O teletrabalho, ou trabalho remoto, é uma modalidade de prestação de serviços que permite ao trabalhador realizar suas atividades laborais fora do ambiente tradicional da empresa, utilizando tecnologias de informação e comunicação. Embora não seja um fenômeno novo, o teletrabalho ganhou grande relevância no Brasil após a Reforma Trabalhista de 2017, regulamentado pela Lei nº 13.467/2017, que introduziu um capítulo específico sobre essa modalidade na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A reforma foi justificada como uma adaptação do mercado de trabalho à era digital, concedendo maior flexibilidade às empresas e aos trabalhadores. No entanto, a pandemia de COVID-19 acelerou de forma inédita essa transição, impondo o teletrabalho como medida emergencial para garantir a continuidade das atividades empresariais e reduzir o contágio do vírus (Nascimento, 2020).

Antes de 2017, o teletrabalho era regulamentado de maneira incipiente, sendo aplicado principalmente em situações excepcionais e para atividades específicas. A reforma trabalhista buscou modernizar a legislação ao prever regras específicas para essa modalidade, definindo direitos e deveres tanto para empregadores quanto para empregados. A principal inovação da Lei nº 13.467/2017 foi isentar o empregador do controle de jornada no teletrabalho, sob o argumento de que a flexibilidade do trabalho remoto dificultaria o monitoramento das horas trabalhadas. Esse dispositivo, embora amplamente aceito no momento de sua criação, tornou-se controverso durante a pandemia, quando a linha entre o horário de trabalho e o descanso tornou-se praticamente inexistente para muitos trabalhadores (Souza; Martins, 2022).

Com a chegada da pandemia e as medidas de isolamento social, o teletrabalho foi rapidamente adotado em setores que, até então, operavam quase exclusivamente de maneira presencial. A Medida Provisória nº 927, de 2020, reforçou a implementação do trabalho remoto, permitindo que empresas alterassem o regime de trabalho dos empregados sem a necessidade de aditivos contratuais. Além disso, a MP isentou os empregadores da obrigatoriedade de fornecer infraestrutura para o teletrabalho, transferindo essa responsabilidade ao trabalhador. Esse aspecto foi amplamente criticado, pois ignorou a realidade de muitos trabalhadores que, sem condições adequadas de trabalho em suas residências, tiveram que arcar com os custos de adaptação, como internet de qualidade, mobiliário ergonômico e equipamentos adequados (Souza; Knoerr, 2020).

A expansão forçada do teletrabalho durante a pandemia evidenciou os desafios e as limitações da legislação trabalhista vigente. A falta de infraestrutura adequada e a ausência de regulamentação sobre ergonomia e saúde mental no trabalho remoto resultaram em condições

laborais prejudiciais para muitos trabalhadores. Estudos apontam que a pandemia aumentou os índices de doenças ocupacionais, como lesões por esforços repetitivos (LER/DORT) e transtornos psicológicos, entre os trabalhadores em regime de teletrabalho. Esse cenário revela uma lacuna na legislação trabalhista, que, ao isentar o empregador de obrigações quanto à saúde e segurança no teletrabalho, expôs os trabalhadores a riscos significativos (Albuquerque, 2021).

Além disso, em casos de ausência de controle de jornada no teletrabalho criou-se um ambiente propício para a intensificação do trabalho, onde muitos empregados se veem pressionados a permanecer conectados e disponíveis além de suas horas contratuais. Esse problema se agrava em atividades de alta demanda, como educação e serviços financeiros, onde a pressão por produtividade aumentou consideravelmente durante a pandemia. Desse modo, a intensificação da jornada de trabalho sem o devido controle interfere diretamente na saúde e no bem-estar do trabalhador, demonstrando que a falta de regulamentação específica para o controle de jornada no teletrabalho é uma vulnerabilidade que precisa ser resolvida na legislação (Souza; Martins, 2022).

Nesse sentido, a flexibilização promovida pela MP nº 927 também impôs ao trabalhador o custo de adaptar seu ambiente doméstico, contrariando o princípio de que o empregador deve fornecer os meios para o desempenho da função. Em muitos casos, trabalhadores tiveram que utilizar recursos próprios para manter a produtividade, como aquisição de mobiliário ergonômico e melhoria da conexão de internet. Esse cenário de transferência de custos revela uma falha no sistema de proteção trabalhista, onde o trabalhador, sem uma regulamentação que assegure suporte adequado, acaba arcando com os custos operacionais que deveriam ser responsabilidade da empresa (Souza; Knoerr, 2020).

Outro ponto que merece destaque é a dificuldade em delimitar o tempo de trabalho e o tempo de descanso no regime de teletrabalho. A falta de uma separação clara entre os ambientes de trabalho e descanso leva ao fenômeno conhecido como “burnout digital” (que também pode ocorrer com aparelhos eletrônicos alheios ao trabalho), no qual o trabalhador experimenta um estado de esgotamento físico e mental resultante do excesso de exposição às telas e da constante disponibilidade. Esse fenômeno, agravado durante a pandemia, revelou que o teletrabalho, sem uma regulamentação apropriada para garantir o direito ao descanso, pode ser extremamente prejudicial à saúde do trabalhador (Durães, et al, 2021).

Em comparação com outros países, o Brasil ainda carece de regulamentações robustas que assegurem condições dignas para o trabalho remoto. Na Europa, muitos países já implementaram o direito à desconexão, obrigando as empresas a respeitar o tempo de descanso do trabalhador e a evitar o contato fora do horário de expediente. Em países como França e

Itália, onde o teletrabalho é regulado com normas de proteção ergonômica e limitação de jornada, as empresas têm a obrigação de garantir o direito ao descanso e de assegurar que o trabalhador não seja prejudicado em seu ambiente domiciliar. O Brasil, no entanto, ainda está distante de oferecer uma regulamentação semelhante, o que deixa os trabalhadores brasileiros em uma situação de maior vulnerabilidade no teletrabalho (Silva, 2020). Ainda nesse sentido:

O Senado da Austrália aprovou, em 8 de fevereiro, um projeto de lei que garante aos trabalhadores o direito de ignorar ligações e mensagens dos chefes fora do horário de trabalho, sem penalidades. Antes de entrar em vigor, a legislação precisa da aprovação final na Câmara dos Representantes. A medida permitirá que os trabalhadores australianos recusem comunicação profissional "irracional" fora do horário de trabalho, também penalizando com multas aqueles empregadores que violarem a regra.

O direito à desconexão, como ficou conhecido, faz parte de um conjunto de mudanças nas leis trabalhistas propostas pelo governo australiano que visam reforçar os direitos dos trabalhadores e que ajudariam a melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Em entrevista a veículos locais sobre o projeto, o primeiro-ministro do país, Anthony Albanese, disse que a regulamentação pretende garantir que profissionais, que não recebem por uma jornada de 24 horas por dia, não sejam penalizados por não estarem disponíveis para seus chefes 24 horas por dia.

A Austrália não é o primeiro local do mundo a regulamentar a questão. Desde 2016, diferentes países da Europa aprovaram leis parecidas, como França e Espanha, motivados pelas novas relações de trabalho estabelecidas pelas tecnologias digitais.

No Brasil, não existe legislação que proíba que o trabalhador seja contactado pelo chefe fora de seu horário, mas há jurisprudência de decisões anteriores dos tribunais. (Costa, 2024)

A experiência do teletrabalho durante a pandemia revelou que a legislação trabalhista brasileira precisa ser atualizada para responder aos desafios da era digital. Embora a flexibilização promovida pela Reforma Trabalhista de 2017 tenha sido justificada como uma modernização das relações de trabalho, a realidade pandêmica mostrou que, sem uma regulamentação clara e específica, o teletrabalho pode se transformar em um mecanismo de exploração. A criação de uma legislação que contemple o direito à desconexão, a ergonomia e a saúde mental no trabalho remoto devem ser implementadas a fim de assegurar que o teletrabalho seja uma ferramenta de inclusão e desenvolvimento, e não um fardo adicional para o trabalhador (Souza; Knoerr, 2020).

Em suma, a evolução do teletrabalho no Brasil e sua adoção em larga escala durante a pandemia trouxeram à tona a necessidade de repensar as proteções oferecidas ao trabalhador remoto. A pandemia acelerou uma mudança que já estava em curso, mas, ao mesmo tempo, evidenciou que a legislação atual não está preparada para lidar com os desafios do trabalho digital. A criação de políticas de apoio ao trabalhador remoto, como a definição de limites de

jornada e a obrigação de suporte ergonômico, deve ser prioridade na agenda legislativa, para que o teletrabalho possa se consolidar como uma modalidade justa e segura no Brasil.

O direito à desconexão, tornou-se uma das principais preocupações dos trabalhadores em regime de teletrabalho, especialmente durante a pandemia. Esse direito, que envolve a garantia de que o trabalhador possa desligar-se de suas atividades laborais fora do horário de expediente, é essencial para preservar a saúde mental e a qualidade de vida do trabalhador. A Reforma Trabalhista de 2017 não contemplou explicitamente o direito à desconexão, embora tenha regulamentado o teletrabalho, deixando uma lacuna que se tornou evidente com a expansão dessa modalidade durante a crise sanitária. A ausência de uma regulação específica dificulta a proteção do trabalhador, que muitas vezes é compelido a permanecer conectado além do horário de trabalho, resultando em jornadas excessivas e desgaste mental (Souza; Martins, 2021).

Com o aumento do teletrabalho durante a pandemia, essa lacuna regulatória foi ainda mais explorada, expondo os trabalhadores a condições de trabalho intensas, sem limites claros de jornada, e, conseqüentemente, obtendo dados com vícios em relação a produtividade de seus trabalhadores. Em muitos casos, a falta de definição sobre o controle de jornada no teletrabalho fez com que trabalhadores de setores essenciais, como saúde e educação, fossem pressionados a responder a demandas a qualquer hora do dia. Esse excesso compromete o direito constitucional ao lazer e ao descanso, protegidos pelo artigo 7º da Constituição Federal, e evidencia a necessidade urgente de regulamentação que garanta o direito à desconexão (Santos; Lopes, 2021).

O controle de jornada é outro aspecto crítico. Antes da reforma de 2017, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) exigia um registro claro da jornada dos empregados. No entanto, a regulamentação do teletrabalho pela Lei nº 13.467 isentou essa modalidade de trabalho do controle de jornada, com o argumento de que o trabalho remoto traria flexibilidade para o empregado e para o empregador. Esse dispositivo, contudo, desconsidera a realidade de muitos trabalhadores que, em home office, acabam trabalhando além de suas horas contratuais, uma vez que as tarefas se acumulam e a supervisão é mais difícil de ser exercida remotamente (Romanielo, 2020).

A ausência de um controle adequado de jornada para o teletrabalho prejudica o trabalhador e possibilita abusos por parte dos empregadores, que podem exigir horas extras sem que isso seja contabilizado ou remunerado. No contexto da pandemia, essa questão tornou-se mais grave, pois os trabalhadores passaram a ter uma carga adicional material de trabalho sem qualquer regulação efetiva. O impacto desse regime foi sentido de maneira particularmente

intensa nos serviços essenciais, como os serviços notariais e registrais, em que a adaptação ao teletrabalho foi feita sem a criação de mecanismos para garantir o controle de horas e o descanso adequado dos trabalhadores (Souza; Martins, 2022).

A falta de regulamentação sobre a desconexão e o controle de jornada também tem sérias implicações para a saúde mental e física dos trabalhadores. Estudos mostram que a ausência de limites claros entre vida profissional e pessoal no *home office* pode levar ao estresse, esgotamento profissional e aumento de doenças relacionadas ao trabalho, como a síndrome de burnout. A exigência de disponibilidade constante leva a um aumento da carga mental e à perda de qualidade de vida, afetando tanto o rendimento quanto a satisfação do trabalhador. Em um ambiente sem supervisão ou normas específicas para delimitar a jornada, o trabalhador em teletrabalho fica exposto a condições laborais exaustivas, sem a possibilidade de reivindicar o direito ao descanso e ao equilíbrio (Silva, 2020).

Como mencionado anteriormente, comparações internacionais evidenciam que outros países, como França e Itália, já adotaram o direito à desconexão em sua legislação, visando justamente proteger o trabalhador em um contexto de digitalização crescente. A França, por exemplo, implementou a desconexão como direito em 2017, obrigando as empresas a definirem horários de desconexão e a regulamentarem o uso de dispositivos digitais fora do expediente. O Brasil, ao contrário, ainda não incorporou tal direito de maneira concreta, o que deixa os trabalhadores vulneráveis a uma cultura de disponibilidade constante e limitações à vida privada.

A ausência de controle de jornada e de um direito explícito à desconexão no Brasil representa, portanto, uma vulnerabilidade trabalhista que se acentuou com a pandemia. A carência de um limite definido entre tempo de trabalho e tempo de descanso expõe o trabalhador a abusos, coloca em risco sua saúde e desafia o equilíbrio entre as exigências laborais e a vida pessoal. O cenário evidencia a necessidade de uma revisão da legislação trabalhista, com o objetivo de incorporar de forma explícita o direito à desconexão, estabelecendo normas que contemplem tanto o teletrabalho quanto as demais modalidades laborais (Fernandes; Santana, 2022).

Além disso, a falta de controle de jornada em setores de trabalho intenso, como o financeiro e o educacional, onde o teletrabalho se tornou uma constante, levanta preocupações sobre a eficiência das regulamentações atuais. A pressão para trabalhar além da jornada contratual, principalmente em um período de crise como a pandemia, configura um risco de desgaste que compromete o próprio desempenho do trabalhador. Esse cenário destaca a

importância de um marco regulatório que assegure condições laborais dignas e promova o respeito aos direitos de descanso e desconexão dos trabalhadores (Durães, et al, 2021).

Com base nessas implicações, a implementação do direito à desconexão e de um controle de jornada específico para o teletrabalho são essenciais para garantir que a digitalização e a modernização das relações de trabalho não sacrifiquem a dignidade e a qualidade de vida dos trabalhadores. A pandemia demonstrou que, sem a regulamentação adequada, o teletrabalho pode se transformar em uma ferramenta de exploração, na qual o trabalhador fica à mercê das demandas empresariais, sem resguardo para sua saúde e bem-estar. A criação de um marco regulatório robusto, inspirado em experiências internacionais, é crucial para a construção de um ambiente de trabalho equilibrado e justo no Brasil (Souza; Martins, 2022).

A falta de uma estrutura ergonômica adequada para o home office é um dos principais problemas enfrentados. Muitos trabalhadores improvisaram escritórios em suas residências, sem mobiliário apropriado, o que contribuiu para o surgimento ou agravamento de problemas físicos, como dores nas costas, no pescoço e nos ombros. Em um ambiente corporativo, essas questões são minimizadas por políticas de ergonomia e saúde ocupacional, mas no ambiente doméstico, onde o custo de adaptação do espaço recai, na maioria das vezes, sobre o trabalhador, essas políticas são raramente aplicadas. Estudos apontam que essa falta de cuidado ergonômico levou a um aumento de doenças ocupacionais, configurando uma precarização indireta das condições laborais.

A falta de acompanhamento especializado ou uso de equipamentos inadequados podem contribuir para o aumento de doenças ocupacionais, como lesões por esforço repetitivo (L.E.R) e dores na coluna por postura inadequada. Além do desconforto físico, o trabalho remoto também pode afetar a saúde mental do colaborador. É diante desse leque de necessidades que a saúde ocupacional precisa se adaptar para estar ainda mais presente e realizando um acompanhamento recorrente e de qualidade, mesmo à distância. (Cantarelli, 2021)

Além das questões físicas, os impactos do teletrabalho na saúde mental dos trabalhadores foi e têm sido alarmantes. A pressão por produtividade e a ausência de uma separação clara entre o horário de trabalho e o tempo livre contribuíram para o desenvolvimento de transtornos psicológicos, como a ansiedade e a síndrome de burnout. A sensação de estar sempre disponível, agravada pela comunicação constante por meio de e-mails e mensagens, resultou em um estado de alerta contínuo, no qual o trabalhador não consegue “desligar-se” das demandas profissionais. Este cenário revela a necessidade urgente de regulamentação

específica para o direito à desconexão, um elemento fundamental para a saúde mental dos trabalhadores (Ferreira; Moraes, 2021).

Outro aspecto crítico foi o isolamento social. No ambiente de trabalho tradicional, as interações sociais ajudam a reduzir o estresse e a criar um senso de comunidade. Com o teletrabalho, muitos trabalhadores se viram isolados, sem o apoio e a interação direta com colegas e superiores. Essa falta de convivência contribuiu para sentimentos de solidão e desconexão, especialmente em pessoas que vivem sozinhas. A ausência desse contato interpessoal, essencial para o equilíbrio emocional, mostrou-se prejudicial, revelando que a produtividade não pode ser o único foco do trabalho remoto, sendo igualmente necessário considerar o bem-estar psíquico dos trabalhadores (Souza; Knoerr, 2020).

A intensificação da jornada de trabalho é uma consequência direta da falta de regulamentação sobre limites de tempo no teletrabalho. Diversos estudos mostraram que, durante a pandemia, muitos trabalhadores relataram jornadas mais longas e uma dificuldade crescente em equilibrar as demandas profissionais com as necessidades pessoais. Essa intensificação é agravada pela pressão por resultados, que muitas empresas impuseram, ignorando o impacto negativo que essa sobrecarga tem na vida dos trabalhadores. A jornada excessiva e a pressão por alta produtividade aumentam o risco de doenças relacionadas ao estresse e comprometem a qualidade de vida, uma situação que reforça a importância de se regulamentar claramente o teletrabalho, incluindo limitações de jornada (Sousa; Martins, 2021).

O impacto do teletrabalho na saúde dos trabalhadores também foi observado no aumento do sedentarismo. Sem a rotina de deslocamento para o trabalho e as pausas típicas de um ambiente corporativo, muitos trabalhadores reduziram consideravelmente suas atividades físicas, o que contribuiu para problemas de saúde relacionados ao sedentarismo, como ganho de peso e doenças cardiovasculares. Em longo prazo, o sedentarismo pode levar a um aumento dos custos de saúde para o trabalhador e para o sistema de saúde, refletindo um aspecto indireto da precarização do teletrabalho que, sem diretrizes de cuidado à saúde, expõe o trabalhador a riscos evitáveis (Durães, et al, 2021).

A falta de diretrizes de proteção no teletrabalho durante a pandemia também afetou a saúde mental de forma coletiva. Empresas que mantiveram trabalhadores em home office por longos períodos sem suporte psicológico ou programas de bem-estar mental acabaram contribuindo para um aumento de problemas psicológicos em seus funcionários. Muitas organizações apenas se preocuparam em manter a produtividade, negligenciando a necessidade de um ambiente virtual saudável e de práticas que garantissem o equilíbrio emocional. Em comparação com empresas de outros países, como França e Espanha, onde políticas de bem-

estar para teletrabalhadores foram implementadas, o Brasil demonstrou uma carência na proteção ao trabalhador remoto (Souza; Knoerr, 2020). Neste viés:

O psiquiatra e Diretor Técnico da ASAP, Eduardo Tancredi, as condições inadequadas de trabalho somadas a jornadas exaustivas, têm como efeito aumento do estresse, resultando em adoecimento psíquico.

De acordo com o presidente da ASAP, as empresas que aderiram ao home office não estão isentas de gerenciar a saúde de seus colaboradores. A companhia permanece responsável pela manutenção do PPRA (Programa de Prevenção de Riscos) e do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), assim como pelos exames ocupacionais, admissional, periódicos, relativos à mudança de função e ao retorno de afastamentos.

Dr. Tancredi complementa e alerta sobre o estresse causado pelas videoconferências. “Os excessos de reuniões virtuais causam exaustão mental e já temos até termo para isso: Zoom Fatigue. Os gestores devem ficar atentos para o uso exagerado dessa ferramenta, pois ela pode contribuir com a estafa mental dos funcionários”, orienta o psiquiatra.

Também cabe ao gestor prevenir a “Zoom fatigue”, termo ligado à exaustão mental provocada pelo excesso de videoconferências, ferramenta amplamente utilizada pelas empresas para manter o contato com seus funcionários”. (Redação, 2020)

Em suma, os impactos do teletrabalho na saúde e no bem-estar dos trabalhadores durante a pandemia evidenciam a necessidade de regulamentações mais abrangentes que protejam a integridade física e mental dos profissionais. A experiência da COVID-19 mostrou que, sem uma legislação específica que limite a jornada, garanta o direito à desconexão e promova condições ergonômicas adequadas, o teletrabalho pode se transformar em uma armadilha para o trabalhador, que acaba assumindo custos e riscos para os quais não estava preparado. Nesse contexto, é urgente que o direito do trabalho no Brasil avance, oferecendo uma proteção que vá além da produtividade e que considere, de maneira integral, o bem-estar do trabalhador (Beltramelli; Outi, 2022).

#### **4. A PANDEMIA DA COVID-19 E A APLICAÇÃO DAS MEDIDAS EMERGENCIAIS**

Como visto no tópico anterior, a chegada da pandemia de COVID-19 em 2020 trouxe consequências devastadoras para o mercado de trabalho brasileiro, forçando o Estado a adotar medidas emergenciais com o objetivo de conter o colapso econômico e preservar empregos. Entre essas ações, destaca-se a edição da Medida Provisória nº 927, que introduziu uma série de flexibilizações temporárias nas relações de trabalho. A MP foi justificada pelo governo como uma resposta necessária à crise sanitária, sendo apresentada como uma forma de proporcionar ao empregador maior flexibilidade na gestão de sua força de trabalho em um momento de incerteza econômica e social (Souza; Martins, 2022). No entanto, essas flexibilizações foram recebidas com ressalvas por diversos setores da sociedade e por especialistas em direito trabalhista, que criticaram a medida por possibilitar a precarização das condições de trabalho sob o argumento de enfrentamento à pandemia (Silva, 2020).

Entre as principais inovações trazidas pela MP 927, destaca-se a flexibilização das regras sobre teletrabalho. Essa medida permitiu que os empregadores determinassem unilateralmente a adoção do trabalho remoto, sem necessidade de acordo prévio com os trabalhadores. A dispensa de um acordo formal sobre as condições de teletrabalho, como a cobertura de custos de infraestrutura, foi alvo de críticas, pois transferiu ao empregado as responsabilidades e os custos associados ao exercício de suas funções fora do ambiente físico da empresa. Esse ponto específico da MP suscitou dúvidas sobre a adequação da medida às disposições constitucionais que protegem o direito ao trabalho em condições dignas e sobre a compatibilidade com as normas de saúde e segurança do trabalho (Barros, 2020).

Outro aspecto controverso da MP 927, foi a possibilidade de antecipação de férias individuais e coletivas, sem o consentimento do trabalhador. Embora a antecipação de férias tenha sido promovida como uma solução para evitar demissões em massa e permitir que as empresas ajustassem suas operações ao longo da pandemia, a medida foi considerada, por muitos, como uma forma de esvaziar o direito ao descanso anual remunerado, que é garantido constitucionalmente aos trabalhadores (Art. 7º, XVII da CF/88). A antecipação de períodos de férias não gozados, associada à possibilidade de postergar o pagamento das verbas rescisórias, foi criticada por transferir ao trabalhador parte do custo da crise, comprometendo seu direito ao descanso e à remuneração justa (Silva, 2020).

Além disso, a MP 927 autorizou a suspensão temporária dos contratos de trabalho, permitindo que os empregadores deixassem de pagar salários por um período, sob a justificativa de contenção de despesas. A suspensão de contratos foi considerada por muitos uma forma de

retirar dos trabalhadores a segurança econômica necessária para sobreviver durante a pandemia, especialmente em setores onde a atividade laboral foi praticamente interrompida, como o turismo e o comércio. Ao isentar as empresas de sua obrigação de pagar salários, a medida deixou os trabalhadores sem uma fonte de renda e com acesso limitado ao auxílio emergencial disponibilizado pelo governo, evidenciando uma postura favorável ao empregador e que, para muitos críticos, violou o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (Ferreira; Moraes, 2021).

A MP 927 também promoveu mudanças nas normas de segurança e saúde no trabalho, flexibilizando, por exemplo, as exigências para exames médicos ocupacionais e treinamentos de segurança obrigatórios. Essas flexibilizações foram implementadas com o argumento de que a suspensão dos exames e dos treinamentos minimizaria o contato físico e, conseqüentemente, a disseminação do vírus no ambiente laboral. No entanto, essa abordagem foi criticada por deixar os trabalhadores expostos a riscos, especialmente aqueles que continuaram atuando em atividades essenciais e de alto risco durante a pandemia. A redução nas garantias de segurança e saúde no trabalho foi apontada como uma afronta ao artigo 7º, XXII, da Constituição, que prevê a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Albuquerque, 2021).

Os impactos da flexibilização emergencial foram especialmente visíveis nos setores mais vulneráveis da economia, como o comércio e a prestação de serviços, em que a precarização das condições de trabalho já era uma realidade antes da pandemia. A adoção do teletrabalho, por exemplo, em um contexto de falta de estrutura e suporte, resultou em um aumento da jornada e na dificuldade de estabelecer limites claros entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso, como visto anteriormente. Muitos trabalhadores, pressionados a manter a produtividade, relataram jornadas extensas e o uso de recursos próprios para sustentar suas atividades profissionais, o que gerou questionamentos sobre o cumprimento dos direitos à desconexão e à remuneração justa (Souza; Knoerr, 2020).

Do ponto de vista constitucional, a flexibilização emergencial promovida pela MP 927 levantou questionamentos sobre a proteção dos direitos trabalhistas em tempos de crise. Doutrinadores apontam que, embora o Estado deva ter certa margem para adotar medidas excepcionais em situações de calamidade, tais medidas não podem, em nenhuma hipótese, desconsiderar os direitos fundamentais consagrados na Constituição, sob pena de retrocesso social. A proibição do retrocesso social é um princípio amplamente defendido pela doutrina e jurisprudência brasileira, que impede a supressão ou redução de direitos fundamentais adquiridos, ainda que temporariamente. Assim, o caráter excepcional das medidas emergenciais

não legitima a flexibilização de direitos fundamentais dos trabalhadores (Silva, 2020).

Complementando:

Para tanto, foi necessária a análise da (in) constitucionalidade da Medida Provisória nº 936/20 (convertida na Lei 14.020/2020), discutida no seio da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363, apresentada pelo partido político Rede Sustentabilidade, que manifestou dentro de seus argumentos o fato de que alguns dispositivos da medida feriram disposições constitucionais ligadas aos direitos fundamentais. No julgamento do pedido cautelar exposto na Ação, a Corte Constitucional Brasileira entendeu que, muito embora os direitos destinados aos trabalhadores sejam caros à sociedade, o contexto histórico vivido, que justificou a instituição de Calamidade Pública, pede para que sejam flexibilizados (ainda que não haja no texto constitucional de 1988 disposição clara nesse sentido, como ocorre com os demais períodos excepcionais). É possível dizer, assim, que uma janela interpretativa foi aberta no sentido de que o período delicado de Calamidade Pública vivido é suficiente para justificar a limitação de direitos que em situações normais não seriam mitigados da maneira como ocorreu no caso em tela (mediante uma Medida Provisória). (Santos; Lopes, 2021)

Dessa maneira, a aplicação das medidas emergenciais da MP 927 durante a pandemia de COVID-19 expôs as limitações e fragilidades do sistema trabalhista brasileiro, principalmente no que diz respeito à proteção dos trabalhadores em contextos de crise. Embora justificadas como formas de contenção econômica e preservação de empregos, muitas das flexibilizações foram vistas como desproporcionais e inadequadas para garantir um equilíbrio entre os interesses empresariais e os direitos dos trabalhadores. A pandemia, ao escancarar a precarização de setores já vulneráveis e a insuficiência de um sistema de seguridade social capaz de proteger os trabalhadores de crises econômicas abruptas, demonstrou a necessidade de um debate mais aprofundado sobre a preservação dos direitos trabalhistas em situações de emergência e a adoção de mecanismos mais robustos de proteção ao trabalhador (Durães, et al, 2021).

Nessa direção, a MP 927, ao flexibilizar direitos essenciais, revelou que o Brasil carece de um sistema trabalhista que priorize a proteção integral dos trabalhadores, mesmo em tempos de crise. A pandemia de COVID-19, ao aprofundar as desigualdades e expor a vulnerabilidade dos trabalhadores informais e de baixa renda, reiterou a importância de políticas públicas que equilibrem a flexibilidade econômica com a garantia de direitos fundamentais. Nesse sentido, a resposta emergencial do Estado em 2020, ao invés de fortalecer a segurança econômica e social dos trabalhadores, acabou por consolidar um modelo de relações laborais marcado pela fragilização dos direitos e pela dependência do trabalhador em relação aos interesses do mercado (Barros, 2020).

A pandemia da COVID-19 impactou de maneira desproporcional diferentes setores da economia, e, entre os mais afetados, destacam-se o turismo e o trabalho por aplicativos. Ambos os setores já apresentavam características de alta vulnerabilidade antes da crise sanitária, com grande parte de seus trabalhadores submetidos a condições de precarização e baixos níveis de proteção social. No entanto, as medidas de restrição de circulação e o isolamento social impostos durante a pandemia agravaram ainda mais essa situação, expondo trabalhadores desses segmentos a novos riscos e à insegurança econômica. Com isso, a crise revelou as fragilidades estruturais de ambos os setores, evidenciando a falta de mecanismos de proteção que assegurem a dignidade e a segurança dos trabalhadores (Almeida; Batista, 2022).

O turismo, setor altamente dependente do fluxo de pessoas e da mobilidade internacional, foi um dos mais impactados pela pandemia. A restrição de viagens e o fechamento de fronteiras geraram uma redução drástica na demanda por serviços de turismo, levando a uma onda de demissões e à informalidade. Trabalhadores temporários e sazonais, que representam uma parcela significativa do setor, foram os mais afetados, pois perderam suas rendas sem ter acesso a mecanismos de proteção social, como seguro-desemprego ou auxílio emergencial. Essa situação evidenciou a vulnerabilidade dos trabalhadores informais, que, apesar de essenciais para a cadeia produtiva do turismo, permanecem à margem das garantias legais previstas para trabalhadores formais (Souza; Martins, 2022).

A informalidade é um problema crônico no setor de turismo, onde muitos profissionais trabalham sem contratos formais e, conseqüentemente, sem acesso aos direitos trabalhistas básicos. Guias turísticos, recepcionistas, camareiras e outros trabalhadores que atuam em condições precárias e dependem da sazonalidade de eventos e alta temporada viram-se completamente desamparados com a crise. Com a paralisação do setor, esses trabalhadores não tiveram outra opção a não ser recorrer ao mercado informal, em que a precarização é ainda mais acentuada. A pandemia, portanto, expôs a necessidade de uma reforma na legislação que proteja o trabalhador do turismo, estabelecendo direitos mínimos que garantam sua segurança e bem-estar em períodos de baixa demanda (Souza; Martins, 2022).

Outro setor profundamente afetado foi o trabalho por aplicativos, em especial motoristas de transporte e entregadores. Esses trabalhadores, considerados autônomos pelas plataformas, continuaram a prestar serviços durante a pandemia sem qualquer tipo de proteção social ou garantia de segurança sanitária. A flexibilização e a desregulamentação que caracterizam o trabalho por aplicativos permitiram que as empresas transferissem os custos e os riscos para os trabalhadores, que, expostos a um alto risco de contaminação, tiveram que arcar com suas próprias despesas de saúde e segurança. A ausência de um vínculo empregatício

formal impede que esses trabalhadores acessem direitos fundamentais, como licença médica remunerada, seguro de saúde ou auxílio em caso de acidentes de trabalho (Manzano; Krein, 2020).

A falta de proteção para os trabalhadores de aplicativos durante a pandemia revelou o que muitos estudiosos chamam de “falsa autonomia”. Embora as plataformas promovam esses trabalhadores como autônomos, eles, na prática, estão sujeitos às regras e algoritmos definidos pelas empresas, que controlam a demanda, o preço das corridas e as condições de trabalho. Esse modelo de trabalho impõe ao trabalhador uma autonomia limitada, na qual ele é obrigado a aceitar as condições impostas pela plataforma, sem qualquer possibilidade de negociação. A pandemia intensificou essa exploração, pois, sem acesso a políticas de proteção social, os trabalhadores de aplicativos viram-se em uma posição de extrema vulnerabilidade, dependendo exclusivamente de suas horas de trabalho para garantir sua sobrevivência e de sua família (Barros, 2020).

A ausência de regulamentação específica para o trabalho por aplicativos no Brasil deixa esses trabalhadores em uma zona de vulnerabilidade jurídica. Em países como Espanha e Reino Unido, iniciativas recentes de regulamentação reconheceram o vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas, garantindo-lhes direitos básicos, como férias remuneradas e proteção contra demissões arbitrárias. No Brasil, porém, a falta de um marco regulatório específico permite que as plataformas escapem de suas responsabilidades, contribuindo para a precarização do trabalho e o enfraquecimento da proteção social. A pandemia, ao acentuar a dependência desses trabalhadores das plataformas digitais, reforça a necessidade de regulamentações que protejam seus direitos e lhes garantam um mínimo de segurança (Manzano; Krein, 2020).

Além disso, a crise sanitária intensificou a exposição dos trabalhadores de aplicativos a riscos de saúde. Sem o fornecimento adequado de equipamentos de proteção individual (EPIs) e apoio financeiro para cobrir os custos de prevenção, esses trabalhadores foram colocados em risco diariamente. Muitos relataram que tiveram que arcar com as próprias despesas de máscaras, álcool em gel e higienização de veículos, enquanto as plataformas, em muitos casos, não ofereceram qualquer tipo de suporte ou compensação financeira. Esse cenário de desproteção foi amplamente criticado por sindicatos e organizações de defesa dos direitos trabalhistas, que destacaram a responsabilidade das plataformas em garantir a segurança e o bem-estar de seus trabalhadores (Ferreira; Moraes, 2021).

No contexto do turismo e do trabalho por aplicativos, a pandemia de COVID-19 mostrou-se um divisor de águas, revelando as falhas e limitações do atual modelo de proteção

social no Brasil. A crise evidenciou que a flexibilização excessiva e a ausência de vínculos formais deixaram milhões de trabalhadores desprotegidos, sujeitos a condições de trabalho degradantes e com acesso limitado a direitos básicos. O impacto da pandemia sobre esses setores mostra a urgência de políticas públicas e de regulamentações que ampliem a proteção social, garantindo que trabalhadores vulneráveis não sejam abandonados em momentos de crise (Fernandes; Santana, 2022).

Nesse contexto, como manobra, utilizou-se a flexibilização, como uma forma de promover a empregabilidade, revelou-se uma armadilha para os trabalhadores desses setores, que, sem acesso a direitos fundamentais, ficaram à mercê das condições do mercado. A experiência da COVID-19 reforça a importância de repensar o modelo de relações trabalhistas no Brasil, com vistas à construção de uma legislação que proteja efetivamente o trabalhador, independentemente da natureza de seu vínculo, e assegure a dignidade, segurança e cidadania de todos (Ferreira; Moraes, 2021).

A expansão do trabalho por aplicativos nas últimas décadas trouxe uma nova dinâmica ao mercado de trabalho, caracterizada pela flexibilização e pela promessa de autonomia para os trabalhadores. No entanto, a pandemia de COVID-19 revelou de forma contundente que essa suposta autonomia é, em grande medida, uma “falsa autonomia”, onde os riscos e os custos do trabalho são transferidos para o trabalhador, enquanto as plataformas mantêm controle sobre as condições de trabalho sem, contudo, oferecer garantias ou proteção social. Esse fenômeno é amplamente criticado por acadêmicos e especialistas, que apontam que a “falsa autonomia” transforma o trabalhador em uma espécie de “empreendedor de si mesmo”, responsável por sua própria segurança e estabilidade, ainda que tenha pouco poder sobre suas condições reais de trabalho (Manzano; Krein, 2020).

O trabalho platformizado por aplicativos promove um afastamento das obrigações trabalhistas, a partir da negação de um vínculo sob a justificativa de autonomia do empregado. No entanto, Batista explica que, historicamente, o Direito do Trabalho se baseia na chamada “primazia da realidade”, em que se privilegia o que acontece na prática independentemente do que foi acordado entre os lados.

A partir desse princípio, o que se nota na relação dos trabalhadores mediada por aplicativos é uma falsa ideia de autonomia, uma vez que o vínculo trabalhista ainda apresenta uma subordinação, mesmo que fora dos padrões tradicionais. “O que se tem dito nas pesquisas mais recentes sobre isso é a chamada subordinação algorítmica, os elementos dessa prestação de serviço são definidos fora do controle do trabalhador, por meio de um programa de computador que é conhecido popularmente como algoritmo” pontua Batista.

Os dados do IBGE também revelam que essa forma de trabalho atinge, em grande medida, a parcela da população sem ensino superior completo. “Esse contingente enorme de pessoas é o alvo ideal para essas empresas, porque elas precisam sobreviver e é assim que as empresas conseguem a adesão para que elas aceitem qualquer tipo de condição de trabalho”, ressalta. O professor de Direito ainda chama a atenção para a

falta de investimento do Estado para a melhor qualificação da mão de obra. (Nogueira, 2024)

O modelo de trabalho por aplicativos, presente em setores como transporte e entregas, baseia-se na ideia de que o trabalhador possui flexibilidade para definir seus horários e sua carga de trabalho. Na prática, no entanto, a autonomia é limitada pelos algoritmos das plataformas, que controlam a distribuição de pedidos, definem as tarifas e até mesmo o tempo de resposta necessário para que o trabalhador possa continuar ativo no sistema. Essa estrutura, apesar de ser apresentada como uma opção de “trabalho autônomo”, faz com que os trabalhadores sejam constantemente pressionados a aceitar demandas e a permanecer conectados, pois a recusa de serviços ou a baixa produtividade podem resultar em penalizações ou até no bloqueio do acesso à plataforma (Almeida; Batista, 2022).

A transferência de riscos é uma característica central desse modelo de trabalho. Ao contrário do emprego formal, onde o empregador assume os custos de saúde, segurança e infraestrutura, no trabalho por aplicativos esses custos são transferidos para o próprio trabalhador. Durante a pandemia, esse cenário foi intensificado, pois os motoristas e entregadores arcaram com os custos de EPIs, como máscaras e álcool em gel, sem qualquer suporte financeiro das plataformas. Esse modelo expõe o trabalhador a uma situação de vulnerabilidade e insegurança, na qual ele é responsável por se proteger contra os riscos, enquanto a empresa isenta-se de qualquer responsabilidade sobre o bem-estar e a saúde dos prestadores de serviço (Manzano; Krein, 2020).

Além dos custos com equipamentos de proteção, os trabalhadores por aplicativos enfrentam os riscos financeiros de um mercado incerto e altamente competitivo. As plataformas de transporte e entrega geralmente definem tarifas por corrida que podem variar conforme a demanda e a localização, o que significa que o trabalhador está sujeito a uma renda flutuante, que nem sempre cobre os custos básicos de sua atividade. Esse modelo precariza as condições de trabalho, pois obriga o trabalhador a absorver os custos de manutenção de veículo, combustível e outras despesas, enquanto a empresa se beneficia da flexibilidade de contratar uma força de trabalho que não implica em custos trabalhistas ou previdenciários (Manzano; Krein, 2020).

A ideia de “falsa autonomia” também se manifesta na falta de estabilidade e segurança no emprego. Trabalhadores de aplicativos não possuem vínculo empregatício formal, o que os impede de acessar direitos trabalhistas básicos, como férias remuneradas, décimo terceiro salário e seguro-desemprego. Em caso de doença ou acidente, o trabalhador está por conta própria, sem qualquer suporte institucional que lhe garanta um mínimo de segurança

econômica. A pandemia revelou a precariedade dessa situação, pois muitos trabalhadores de aplicativos que foram infectados pela COVID-19 não conseguiram parar de trabalhar devido à falta de alternativas e à ausência de um auxílio ou seguro que compensasse a perda temporária de renda (Souza; Martins, 2022).

O modelo de trabalho por aplicativos, ao transferir os riscos econômicos para o trabalhador, cria um ambiente onde o conceito de autonomia é distorcido. A liberdade para escolher horários e locais de trabalho torna-se irrelevante frente à necessidade constante de geração de renda para a subsistência. Além disso, a dependência dos algoritmos das plataformas limita a liberdade do trabalhador, que fica sujeito às decisões empresariais sem qualquer poder de negociação. Esse cenário de submissão disfarçada de autonomia é uma característica da chamada *gig economy*, que vem sendo amplamente criticada por seu impacto negativo sobre as condições de trabalho e a qualidade de vida dos trabalhadores (Silva, 2020).

A transferência de riscos e a ausência de garantias no trabalho por aplicativos revelam uma falha significativa no sistema de proteção trabalhista brasileiro. A Constituição Federal de 1988, ao consagrar o princípio da dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho, estabelece que o Estado deve garantir condições mínimas de segurança e bem-estar para todos os trabalhadores, independentemente de seu vínculo. No entanto, a falta de regulamentação do trabalho por aplicativos viola esse princípio, ao permitir que milhões de trabalhadores permaneçam em uma zona de vulnerabilidade e insegurança econômica, afetando não somente o âmbito trabalhista, mas também o previdenciário, vez que desprotegidos caso não contribuam para a previdência social por conta própria, impedindo o trabalhador de afastar-se de suas atividades em caso de doença, por exemplo. Esse cenário demanda a criação de políticas públicas que reconheçam o vínculo entre trabalhador e plataforma, garantindo direitos básicos e um mínimo de estabilidade para esses profissionais (Souza; Martins, 2022).

Por fim, a experiência da pandemia demonstrou que a “falsa autonomia” no trabalho por aplicativos é insustentável, evidenciando a necessidade de uma regulamentação robusta que proteja esses trabalhadores. A dependência das plataformas digitais, sem qualquer segurança social, reforça desigualdades estruturais e aprofunda a exploração laboral, evidenciando um modelo que transfere os custos da atividade para os próprios trabalhadores, colocando em risco não apenas a qualidade de vida dos trabalhadores, mas também a própria economia, uma vez que a precarização do trabalho resulta em um mercado de consumo fragilizado e em trabalhadores cada vez mais endividados e desprotegidos. É urgente que o Brasil siga o exemplo de outros países, e implemente uma legislação que limite a transferência de riscos e garanta

uma autonomia verdadeira, respeitando os princípios de dignidade e proteção ao trabalhador (Almeida; Batista, 2022).

## **5. A DIVISÃO DE GÊNERO NO TRABALHO E A REAFIRMAÇÃO DA DESIGUALDADE NA PANDEMIA**

Como explicitado anteriormente, a pandemia COVID-19 exacerbou desigualdades de gênero preexistentes no mercado de trabalho brasileiro, no qual as mulheres passaram a suportar um fardo desproporcional em comparação aos homens. As mulheres foram especialmente afetadas em razão de sua dupla jornada — que combina as responsabilidades profissionais com as atividades domésticas e de cuidado. Essa realidade, já observada antes da pandemia, se intensificou com a crise sanitária, quando o fechamento de escolas e creches e a sobrecarga dos serviços de saúde aumentaram ainda mais com as demandas do cuidado no ambiente doméstico. A falta de políticas públicas adequadas para apoiar as mulheres trabalhadoras durante a pandemia revelou a fragilidade das estruturas sociais que, ao delegarem o cuidado exclusivamente às mulheres, limitam sua participação plena no mercado de trabalho e na economia (Romanielo, 2020).

As mulheres representam uma parcela significativa da força de trabalho em setores como saúde, educação e serviços sociais, áreas que estiveram na linha de frente do combate à pandemia. Profissionais da saúde, como enfermeiras e técnicas, enfrentaram jornadas intensas e de alto risco de contaminação, muitas vezes sem o suporte necessário para garantir a segurança de seus familiares. Ao mesmo tempo, aquelas que atuam na área de educação tiveram que adaptar-se rapidamente ao ensino remoto, assumindo novas demandas sem apoio institucional adequado. Esse cenário evidenciou a sobrecarga de trabalho e a pressão psicológica enfrentada pelas mulheres nesses setores essenciais, que, além da exposição a riscos de saúde, se viram pressionadas a equilibrar as responsabilidades de cuidado no ambiente doméstico. (Albuquerque, 2021).

Além do aumento das demandas profissionais e domésticas, a crise sanitária provocou um aumento nas taxas de desemprego entre as mulheres. Em razão da necessidade de cuidar de familiares enfermos e de crianças fora da escola, muitas mulheres foram forçadas a deixar o mercado de trabalho, aumentando as disparidades econômicas entre os gêneros. Esse retrocesso nas conquistas de participação econômica feminina revela as limitações das políticas trabalhistas e de assistência social para assegurar a igualdade de gênero em momentos de crise. Ao priorizar uma estrutura que delega a responsabilidade do cuidado às mulheres, a pandemia evidenciou o quanto essa divisão limita o desenvolvimento profissional e a independência financeira das mulheres (Castanhari, 2024).

No Brasil, o nível de escolaridade das mulheres é superior ao dos homens: entre eles, 21,5% frequentaram o ensino superior; entre elas, 29,75%, segundo a pesquisa Estatísticas de Gênero, do IBGE, divulgada em março de 2021. Porém, o mercado de trabalho não reflete essa situação. Historicamente, mulheres possuem desvantagens na área, como menor participação na força de trabalho, ocupação de setores e cargos menos valorizados, e menores salários. E a pandemia só veio agravar essa situação.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) Contínua, a força feminina no mercado de trabalho caiu de 53,3% – no terceiro trimestre de 2019 – para 45,8%, no mesmo período de 2020. Essa é a taxa mais baixa desde 1991. Já entre os homens, a participação é mais expressiva e a queda foi menor: de 71,8% para 65,7%. (...) Realizada entre abril e maio de 2020, o estudo “Sem Parar – O trabalho e a vida das mulheres na pandemia”, da Gênero e Número e da Sempreviva Organização Feminista, aponta que 50% das mulheres passaram a se responsabilizar pelo cuidado de alguém na pandemia. Entre as que cuidam de crianças, 72% afirmaram que aumentou a necessidade de monitoramento dentro do domicílio.

Mulheres com filhos, invariavelmente, foram mais impactadas no mercado de trabalho. O papel social feminino influencia o cenário, como explica Joana: “O isolamento, com o fechamento de creches e escolas, reforça a divisão sexual do trabalho. Essa responsabilização pelos cuidados da casa e dos membros da família – como crianças e idosos – ficou ainda mais presente na pandemia, o que dificulta a participação da mulher no mercado de trabalho”. (Castanhari, 2024)

A ausência de uma rede de apoio institucional agrava essa situação. Sem políticas públicas de apoio, como creches gratuitas e políticas de licença ampliada para ambos os gêneros, as mulheres são empurradas para uma sobrecarga de responsabilidades. Essa lacuna reflete o que estudiosos chamam de “divisão sexual do trabalho”, que atribui ao gênero feminino o papel de cuidadoras primárias. Essa divisão, profundamente enraizada na cultura brasileira, limita as possibilidades de avanço profissional e reforça a desigualdade econômica entre homens e mulheres. A pandemia tornou visível essa realidade e gerou um debate sobre a necessidade de reformas estruturais que promovam uma distribuição mais equitativa das responsabilidades de cuidado (Romanielo, 2020).

Essa situação de vulnerabilidade estendeu-se também para as mulheres em posições de liderança. Mulheres em cargos de chefia enfrentaram maior pressão para conciliar as demandas de gestão com as responsabilidades familiares, muitas vezes sem o suporte oferecido a seus colegas homens. O impacto dessa sobrecarga em posições de liderança expôs uma barreira adicional ao desenvolvimento profissional feminino, que, além de enfrentar desigualdades salariais, se vê pressionado a demonstrar uma “resiliência” desproporcional para manter-se competitiva no mercado de trabalho (Souza; Martins, 2022).

Além dos impactos econômicos e profissionais, o aumento da carga doméstica e a intensificação da dupla jornada também afetaram a saúde mental das mulheres. Estudos indicam que a pandemia trouxe um aumento significativo nos casos de ansiedade, depressão e esgotamento emocional entre as mulheres, que enfrentaram o acúmulo de pressões em múltiplos

âmbitos de suas vidas. A falta de suporte psicológico e social agrava essa situação, uma vez que muitas mulheres não dispõem de acesso a serviços de saúde mental, seja por limitações financeiras ou pela falta de tempo, dada a sua sobrecarga de trabalho. Esse quadro aponta para uma realidade onde a saúde mental das mulheres é negligenciada, afetando diretamente seu bem-estar e sua capacidade de exercer atividades produtivas e saudáveis (Fernandes; Santana, 2022).

As mulheres negras, em particular, enfrentaram uma vulnerabilidade ainda maior. O racismo estrutural, combinado com as desigualdades de gênero, coloca as mulheres negras em uma posição de dupla discriminação, com salários mais baixos e acesso limitado a oportunidades de desenvolvimento profissional. Durante a pandemia, essas mulheres estiveram mais expostas à informalidade e ao trabalho precário, ocupando empregos em setores altamente afetados, como serviços domésticos e comércio. A ausência de uma política específica de proteção para as mulheres negras, durante a crise sanitária, evidencia a necessidade de políticas inclusivas e interseccionais, que contemplem as múltiplas dimensões de desigualdade enfrentadas por essa parcela da população (Silva, 2020).

A pandemia reforçou, portanto, a necessidade de políticas públicas que promovam a equidade de gênero no mercado de trabalho. Medidas como a ampliação da licença parental, a criação de creches públicas e o incentivo à flexibilização de horários para cuidadores de familiares são essenciais para reduzir as desigualdades de gênero. Além disso, é fundamental que as empresas adotem políticas de apoio à saúde mental e à capacitação das mulheres, para que elas possam se desenvolver plenamente, sem serem sobrecarregadas pelas responsabilidades de cuidado que a sociedade tradicionalmente lhes impõe. Essas políticas são fundamentais para mitigar os impactos da pandemia e permitir que as mulheres retornem ao mercado de trabalho em supostas condições de igualdade (Fernandes; Santana, 2022).

Por esses motivos, a pandemia de COVID-19 demonstrou que a divisão de gênero no trabalho e a desigualdade na divisão de responsabilidades de cuidado são problemas estruturais, que exigem uma resposta coordenada do Estado e das empresas. A promoção de uma verdadeira igualdade de gênero requer um esforço contínuo para que as mulheres tenham condições de alcançar uma independência econômica e social plena, sem que sejam limitadas pela sobrecarga do trabalho doméstico. Nesse sentido, a crise sanitária não apenas revelou as fragilidades das políticas de apoio às mulheres, mas também reafirmou a necessidade de uma transformação social que contemple a equidade de gênero como um pilar fundamental para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva (Souza; Martins, 2022).

Em contraposição, a pandemia de COVID-19 trouxe à tona um aspecto importante da dinâmica social feminina: a sororidade e o fortalecimento das redes de apoio entre mulheres. Em um contexto de sobrecarga emocional e aumento das demandas de cuidado, mulheres de diferentes contextos e realidades criaram e intensificaram redes de apoio mútuo como uma estratégia para lidar com as pressões exacerbadas pela crise sanitária. Essa prática de sororidade revelou-se um alicerce essencial para muitas mulheres, especialmente aquelas que assumiram, de forma desproporcional, as responsabilidades familiares e profissionais durante o isolamento social. Com isso, a pandemia não apenas evidenciou a divisão desigual de responsabilidades de cuidado, mas também ressaltou a capacidade das mulheres de se organizarem coletivamente em busca de suporte emocional e prático (Beltramelli; Outi, 2022).

As redes de apoio entre mulheres atuaram de diversas formas e em muitos casos, grupos de mães, por exemplo, se organizaram para compartilhar tarefas, como o cuidado com crianças e a troca de materiais educativos. Esses grupos foram particularmente importantes para mulheres que precisaram adaptar-se ao ensino remoto, conciliando suas jornadas de trabalho com o acompanhamento da educação dos filhos. Através da troca de informações, da divisão de responsabilidades e do apoio emocional, essas redes ajudaram a amenizar a sobrecarga imposta pela pandemia, oferecendo às mulheres uma sensação de pertencimento e de solidariedade em um momento de isolamento.

A sororidade, entendida como a solidariedade entre mulheres, foi fortalecida também no campo econômico, por meio de redes de empreendedorismo feminino. Em resposta ao desemprego e à redução de oportunidades de trabalho formal, muitas mulheres recorreram ao empreendedorismo para sustentar suas famílias, vendendo produtos e serviços através de plataformas digitais e redes sociais. Grupos de apoio ao empreendedorismo feminino surgiram em várias regiões do Brasil, promovendo capacitação, divulgação de negócios e apoio financeiro. Essa estratégia não só permitiu que muitas mulheres encontrassem alternativas econômicas durante a crise, como também fortaleceu uma rede de solidariedade econômica que desafiou o impacto da crise sobre as trabalhadoras (Beltramelli; Outi, 2022).

Outro aspecto das redes de apoio entre mulheres, foi a criação de espaços de apoio psicológico e emocional. A pandemia intensificou problemas de saúde mental, como ansiedade e depressão, principalmente entre as mulheres que enfrentavam a pressão da dupla jornada e o isolamento social. Em resposta a esses problemas, grupos online, sessões de terapia comunitária e círculos de apoio foram organizados para oferecer acolhimento e escuta, promovendo um ambiente seguro para o compartilhamento de experiências e sentimentos. Embora informais, esses espaços de apoio psicológico foram fundamentais para a saúde mental de muitas

mulheres, que, sem acesso a serviços de saúde mental formal, encontraram nesses grupos uma forma de aliviar o estresse e a angústia gerados pela crise (Almeida; Batista, 2022).

Na mesma proporção, essas redes de apoio formadas durante a pandemia também incentivaram o fortalecimento de movimentos sociais voltados para a defesa dos direitos das mulheres. Organizações feministas e coletivos de mulheres ampliaram suas ações, denunciando a sobrecarga de trabalho e a violência doméstica — um problema que se intensificou durante o isolamento social. A sororidade, nesse contexto, manifestou-se como um ato de resistência e mobilização, buscando chamar a atenção das autoridades para as dificuldades enfrentadas pelas mulheres e pressionando por políticas públicas de proteção e apoio. Esse movimento reafirmou a importância da ação coletiva e do ativismo feminino como ferramentas para a transformação social e a luta por equidade (Castanhari, 2024).

No campo da saúde, a rede de apoio entre mulheres teve um papel crucial no enfrentamento da violência doméstica, que apresentou um aumento significativo durante a pandemia. Organizações feministas e grupos de apoio intensificaram campanhas de conscientização e criaram canais de denúncia para ajudar mulheres em situação de violência. A campanha “Sinal Vermelho”, por exemplo, desenvolvida por diversas instituições, que orientava mulheres a sinalizar discretamente sua situação de risco em farmácias e outros estabelecimentos. Essas redes de solidariedade mostraram-se fundamentais para amparar mulheres em situação de vulnerabilidade, destacando a força da mobilização feminina para enfrentar problemas estruturais agravados pela pandemia (Castanhari, 2024).

A sororidade também se manifestou de forma interseccional, envolvendo mulheres de diferentes etnias e classes sociais. Mulheres negras e periféricas, por exemplo, enfrentaram desafios adicionais, como a falta de acesso a serviços de saúde e o aumento da insegurança econômica. Redes de apoio interseccionais foram formadas para garantir assistência a essas mulheres, que enfrentaram uma realidade ainda mais severa. Coletivos de mulheres negras se mobilizaram para oferecer apoio econômico e jurídico, demonstrando a importância de uma abordagem inclusiva que contemple as múltiplas dimensões das desigualdades enfrentadas por mulheres em diferentes contextos sociais (Souza; Martins, 2022).

Sendo assim, o apoio mútuo entre mulheres não apenas auxiliou na superação dos desafios imediatos impostos pela pandemia, mas também possibilitou a criação de laços duradouros de solidariedade. A experiência de apoio mútuo e a percepção das dificuldades compartilhadas entre mulheres podem impulsionar, a longo prazo, movimentos de fortalecimento feminino e de luta por direitos, criando uma rede de resiliência que perdure mesmo após a superação da crise sanitária.

Diante do exposto, ressalta-se que, a experiência da pandemia reafirmou a importância das redes de apoio e da sororidade como mecanismos de resiliência para as mulheres. A capacidade das mulheres de se unirem e criarem alternativas de apoio, mesmo em um momento de crise, evidencia uma força coletiva que transcende a individualidade e se traduz em solidariedade concreta. O fortalecimento dessas redes e a mobilização social em torno das questões de gênero são fundamentais para a construção de um ambiente de trabalho e uma sociedade mais justa e inclusiva para as futuras gerações (Fernandes; Santana, 2022).

## **6. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO NORMA CONSTITUCIONAL SUPREMA.**

O princípio da dignidade da pessoa humana é um dos pilares fundamentais da Constituição Federal de 1988, e sua relevância vai além do campo teórico, sendo um princípio orientador das políticas públicas e das decisões judiciais. Esse princípio confere à Constituição brasileira um caráter humanista, assegurando que todos os direitos fundamentais tenham como objetivo final a promoção da dignidade de cada cidadão. No âmbito trabalhista, a dignidade do trabalhador se expressa por meio de condições laborais que respeitem sua saúde, segurança e bem-estar, visando um mínimo de estabilidade e proteção. No entanto, as mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017 e as flexibilizações emergenciais durante a pandemia de COVID-19 trouxeram questionamentos sobre a compatibilidade dessas medidas com o princípio da dignidade humana, uma vez que abriram margem para a precarização das relações de trabalho (Almeida; Batista, 2022).

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu um marco importante na proteção dos direitos sociais, reconhecendo-os como fundamentais para a garantia de uma sociedade mais justa e igualitária. Entre os direitos sociais previstos no artigo 7º da Constituição, destacam-se aqueles destinados aos trabalhadores, como salário mínimo, férias remuneradas, jornada limitada e proteção contra a despedida arbitrária. Esses direitos representam conquistas históricas das lutas trabalhistas e foram concebidos como uma proteção mínima, necessária para assegurar uma vida digna. (Ferreira; Moraes, 2021). Nessa percepção, a dignidade da pessoa humana, reconhecida como um valor supremo da ordem jurídica brasileira, impõe ao Estado e à sociedade a obrigação de assegurar um mínimo de condições materiais e existenciais que permitam uma vida digna a todos.

No contexto das relações de trabalho, esse princípio é particularmente relevante, pois define que o trabalhador não deve ser tratado como uma simples engrenagem produtiva, mas sim como um sujeito de direitos. No entanto, a Reforma Trabalhista de 2017 e as medidas emergenciais adotadas durante a pandemia de COVID-19 suscitaram debates sobre a possibilidade de retrocessos na proteção desses direitos e sobre a constitucionalidade de tais flexibilizações à luz do princípio da proibição do retrocesso social (Ferreira; Moraes, 2021). Dentre eles, destacam-se as normas que garantiam proteção mínima ao trabalhador, como o controle de jornada e as condições de rescisão contratual, tem sido criticada por sua tendência a transformar o trabalhador em um mero recurso, transferindo os riscos econômicos e as incertezas do mercado para o indivíduo (Santos; Lopes, 2021).

Durante a pandemia, a flexibilização dos direitos trabalhistas foi intensificada, especialmente com a edição das Medidas Provisórias nº 927 e nº 936, que permitiram a suspensão de contratos de trabalho e a redução de salários e jornadas. Embora essas medidas fossem justificadas como uma forma de preservar empregos em um momento de crise, elas também expuseram trabalhadores a uma situação de insegurança econômica e social. Em muitos casos, as reduções salariais e a suspensão de contratos comprometeram a subsistência de famílias inteiras, violando o princípio de que o trabalho deve assegurar uma existência digna. Nesse sentido, a dignidade do trabalhador foi colocada em risco, pois a redução de sua renda impactou diretamente seu acesso a bens essenciais, como alimentação, saúde e moradia, expondo as contradições entre as políticas de flexibilização e a proteção constitucional (Romanielo, 2020).

A fim de preservar a dignidade do trabalhador, cabe ao Supremo Tribunal Federal (STF) reiterar a dignidade da pessoa humana como um valor supremo que deve orientar todas as decisões e políticas públicas. Em seu julgamento sobre a constitucionalidade de dispositivos da Reforma Trabalhista, como no caso da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5.766, o STF analisou a prevalência do negociado sobre o legislado e outros dispositivos que flexibilizavam direitos trabalhistas. Embora o tribunal tenha decidido pela validade das alterações, ele ressaltou que qualquer flexibilização de direitos deve respeitar o núcleo essencial da dignidade do trabalhador. Esse posicionamento destaca a necessidade de limites para as flexibilizações, indicando que a dignidade humana é um parâmetro que não pode ser ignorado nas relações laborais (Silva, 2020).

Com base nessas afirmações, retoma-se a Constituição Federal de 1988, que impõe ao Estado o dever de proteção dos trabalhadores e de promoção de condições dignas de trabalho. No entanto, a prevalência do negociado sobre o legislado, um dos pontos centrais da Reforma Trabalhista, tem sido criticada por transferir ao trabalhador a responsabilidade de negociar direitos fundamentais, principalmente quando ele se encontra em uma posição de vulnerabilidade. A ideia de negociação, em tese, representa uma forma de autonomia e liberdade, mas que na prática, muitos trabalhadores aceitam condições menos favoráveis devido ao medo de perderem seus empregos, especialmente em um contexto de crise como o da pandemia. Isso cria um ambiente onde a dignidade é relativizada, e o trabalhador é forçado a aceitar condições adversas em nome da preservação do emprego (Ferreira; Moraes, 2021).

Absoluta será a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado merecer uma tutela de nível de interesse público, por traduzir um patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico. É o que ocorre, como já apontado, ilustrativamente, com o direito à assinatura de CTPS, ao salário mínimo, à incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador. Também será absoluta a indisponibilidade, sob a ótica do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado estiver protegido por norma de interesse abstrato da respectiva categoria. Este último critério indica que a noção de indisponibilidade absoluta atinge, no contexto das relações bilaterais empregatícias (Direito Individual, pois), parcelas que poderiam, no contexto do Direito Coletivo do Trabalho, ser objeto de transação coletiva e, portanto, de modificação real. [...] Relativa será a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado traduzir interesse individual ou bilateral simples, que não caracterize um padrão civilizatório geral mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico. É o que se passa, ilustrativamente, com a modalidade de salário paga ao empregado ao longo da relação de emprego (salário fixo versus salário variável, por exemplo): essa modalidade pode se alterar, licitamente, desde que a alteração não produza prejuízo efetivo ao trabalhador. (Delgado, 2007, p. 217 e 218)

Dessa maneira, a flexibilização das normas trabalhistas durante a pandemia, ainda que justificada pela necessidade de manter empregos, colocou em evidência o conflito entre as demandas econômicas e o princípio da dignidade. A pressão para adaptar a legislação a uma realidade de crise econômica ignorou o fato de que, sem uma proteção mínima, a dignidade do trabalhador fica comprometida. Como é o caso do trabalho intermitente, que expõe o trabalhador a períodos sem renda, sem garantia de estabilidade e sem acesso a benefícios previdenciários fragilizando o papel do trabalho como instrumento de promoção de uma vida digna e estável (Barros, 2020).

Além dessas implicações, o princípio da dignidade da pessoa humana é fundamental para o combate à precarização do trabalho, tendo em vista que a Reforma Trabalhista e as medidas emergenciais adotadas durante a pandemia abriram caminho para modalidades de trabalho menos protegidas, como o trabalho autônomo, o intermitente e o trabalho por aplicativos, nos quais o vínculo empregatício é esvaziado de responsabilidades. A ausência de garantias mínimas e a transferência de riscos para o trabalhador configuram uma forma de desproteção que é incompatível com o princípio da dignidade humana, que exige que o trabalho seja realizado em condições de segurança e de respeito à integridade física e psicológica do trabalhador (Ferreira; Moraes, 2021).

Desse modo, faz-se necessário o debate sobre o princípio da dignidade da pessoa humana no contexto das relações trabalhistas, reforçando a importância de uma legislação que proteja efetivamente os trabalhadores. Na contramão, está a flexibilização excessiva, que ao reduzir as obrigações dos empregadores e transferir riscos ao trabalhador, compromete a dignidade, pois transforma o trabalho em uma atividade instável e de baixo valor social.

Problemas como esse podem ser solucionados, quando se prioriza a dignidade da pessoa humana, proporcionando ao trabalhador acesso a uma renda justa, a um ambiente seguro e a condições que respeitem sua saúde e sua capacidade de desenvolvimento pessoal e profissional. Sem essas garantias, o princípio constitucional torna-se uma mera formalidade, desprovida de eficácia prática (Santos; Lopes, 2021).

No que se refere ao  $\theta$  princípio da dignidade da pessoa humana como um pilar que não pode ser flexibilizado ou comprometido por razões econômicas, nota-se que a pandemia demonstrou a necessidade de fortalecer esse princípio na legislação trabalhista, garantindo que a proteção do trabalhador seja preservada mesmo em momentos de crise. Sendo assim, a dignidade, enquanto valor constitucional supremo, deve nortear todas as políticas públicas e decisões judiciais no âmbito trabalhista, assegurando que o desenvolvimento econômico seja compatível com a justiça social e com o respeito aos direitos fundamentais. Dessa forma, o equilíbrio entre as demandas econômicas e a proteção do trabalhador é, assim, um desafio que deve ser encarado com seriedade, a fim de construir uma sociedade mais justa e inclusiva (Fernandes; Santana, 2022).

Nessa concepção, o princípio da proibição do retrocesso social é amplamente defendido pela doutrina e estabelece que o Estado não pode reduzir ou eliminar direitos sociais já garantidos, uma vez que esses direitos constituem um patamar mínimo de dignidade. Esse princípio, embora implícito na Constituição, é visto como um compromisso do poder público com a continuidade das políticas sociais e com a proteção dos direitos adquiridos. A flexibilização das normas trabalhistas introduzida pela Lei nº 13.467/2017, ao enfraquecer algumas garantias, como a estabilidade e o controle de jornada, suscitou questionamentos sobre a compatibilidade dessas mudanças com o princípio de não retrocesso, especialmente em relação ao impacto na segurança e na estabilidade das relações de trabalho (Oliveira; Martins, 2021).

Como foi mencionado anteriormente, sobretudo em decorrência da pandemia, o debate sobre o retrocesso social tornou-se ainda mais urgente, uma vez que as Medidas Provisórias nº 927 e nº 936 permitiram a suspensão de contratos de trabalho e a redução de salários e jornadas. Embora justificadas como medidas temporárias para preservar empregos em um cenário de crise, essas flexibilizações foram criticadas por expor os trabalhadores a uma situação de insegurança e precariedade. O argumento de que o Estado estaria agindo em prol do bem comum, ao salvar empregos, foi confrontado pela percepção de que a dignidade e os direitos fundamentais dos trabalhadores estavam sendo relativizados, com o Estado permitindo uma desvalorização do trabalho (Ferreira; Moraes, 2021).

Desse modo, o princípio da proibição do retrocesso social também implica que o Estado deve buscar o avanço contínuo na proteção dos direitos sociais, impedindo o retorno a condições de trabalho que não respeitem a dignidade humana. Assim, qualquer flexibilização que resulte em piora das condições de trabalho pode ser interpretada como uma violação desse princípio. A prevalência do negociado sobre o legislado, prevista pela Reforma Trabalhista, é frequentemente apontada como uma medida que possibilita o retrocesso, uma vez que coloca o trabalhador em uma posição de vulnerabilidade ao permitir que ele aceite condições menos favoráveis do que as previstas em lei, em nome da “autonomia negocial” (Oliveira; Martins, 2021).

A proibição de retrocesso social ganha ainda mais relevância quando se considera o caráter progressivo dos direitos fundamentais, que devem ser implementados e fortalecidos ao longo do tempo. Nesse sentido, qualquer medida que implique uma diminuição das garantias sociais representa uma ruptura com o compromisso constitucional de promover uma sociedade mais justa e inclusiva. Na prática, ao permitir a flexibilização de direitos consagrados, como o intervalo intrajornada e o pagamento de horas extras, a Reforma Trabalhista e as medidas emergenciais durante a pandemia sugerem um movimento contrário à progressividade, enfraquecendo a rede de proteção social construída nas últimas décadas (Santos; Lopes, 2021).

A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) tem reafirmado o princípio da proibição de retrocesso em diferentes contextos, enfatizando a importância da estabilidade e continuidade dos direitos sociais. Em decisões relacionadas a direitos previdenciários e assistenciais, o STF tem destacado que, uma vez assegurados, os direitos sociais não podem ser retirados ou reduzidos sem que haja uma justificativa extremamente fundamentada, respeitando o princípio da razoabilidade. Esse entendimento, embora mais consolidado na área da seguridade social, também deve orientar as discussões sobre direitos trabalhistas, especialmente no contexto das flexibilizações introduzidas nos últimos anos (Santos; Lopes, 2021).

Nessa perspectiva, o retrocesso social é particularmente prejudicial para trabalhadores em setores vulneráveis, como o trabalho informal, o turismo e os serviços por aplicativos, que já se encontram em uma posição de fragilidade. Com a flexibilização das normas e a falta de garantias, esses trabalhadores são expostos a condições de trabalho que limitam sua proteção social e restringem o acesso a direitos essenciais. A pandemia, ao agravar a precarização das relações de trabalho, demonstrou que, sem uma rede de proteção robusta, esses trabalhadores ficam à mercê das instabilidades do mercado e das decisões empresariais. Esse cenário desafia diretamente o compromisso do Estado com o avanço social e com a proteção da dignidade humana (Fernandes; Santana, 2022).

Ademais, o princípio da proibição do retrocesso social não apenas impede a eliminação de direitos, mas também exige que o Estado atue para ampliar a proteção e promover a justiça social. A pandemia mostrou que a falta de mecanismos para assegurar direitos sociais básicos em momentos de crise impacta de forma desproporcional os trabalhadores mais vulneráveis, evidenciando a necessidade de políticas públicas que consolidem os direitos trabalhistas e sociais como um pilar da dignidade humana. Torna-se, portanto, urgente a promoção de políticas de proteção social que vão além da simples preservação do emprego e que garantam estabilidade econômica e segurança para os trabalhadores, modelo de sociedade a valorização da justiça social (Santos; Lopes, 2021).

Tendo em vista os prejuízos da flexibilização, nota-se que a proibição do retrocesso social reforça a importância de um sistema de proteção trabalhista que assegure o mínimo de segurança e dignidade para todos os trabalhadores. Situações opostas foram observadas na Reforma Trabalhista, ao comprometer a continuidade e a estabilidade das garantias sociais, demonstra a necessidade de um debate aprofundado sobre a função do Estado na preservação dos direitos fundamentais. Desse modo, para que o Brasil possa construir um mercado de trabalho que respeite a dignidade humana e a justiça social, faz-se necessário que o princípio da proibição de retrocesso social seja uma diretriz central das políticas trabalhistas, garantindo que o avanço dos direitos seja uma realidade para todos (Fernandes; Santana, 2022).

Diante desses reflexos da pandemia, foi possível compreender que, a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5.766, julgada pelo Supremo Tribunal Federal (STF), marcou um momento decisivo na interpretação constitucional sobre a Reforma Trabalhista de 2017 e, especificamente, sobre a prevalência do negociado sobre o legislado. Essa ação questionou a constitucionalidade da Lei nº 13.467/2017, que introduziu diversas mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), entre elas a possibilidade de que acordos e convenções coletivas se sobreponham a alguns direitos previstos na legislação trabalhista. Em seu julgamento, o STF entendeu que a prevalência do negociado sobre o legislado é constitucional, desde que não infrinja o núcleo essencial dos direitos trabalhistas assegurados pela Constituição (Santos; Lopes, 2021).

A decisão do STF na ADI 5.766 foi fundamentada na ideia de autonomia coletiva e liberdade sindical, princípios reconhecidos pelo artigo 8º da Constituição Federal. A autonomia coletiva permite que sindicatos e empregadores possam negociar condições de trabalho específicas que atendam às peculiaridades de suas categorias. Essa perspectiva foi reforçada pela maioria dos ministros do STF, que argumentaram que a negociação coletiva é um instrumento legítimo para adequar os direitos trabalhistas às realidades econômicas e setoriais,

especialmente em contextos de crise. No entanto, a decisão foi alvo de críticas de juristas e defensores dos direitos dos trabalhadores, que veem na prevalência do negociado sobre o legislado uma forma de enfraquecimento das garantias laborais (Oliveira; Martins, 2021).

Nesse sentido, a prevalência do negociado sobre o legislado possibilita que acordos e convenções coletivas alterem direitos que anteriormente eram considerados inegociáveis, como a jornada de trabalho e o parcelamento de férias. Essa flexibilização, embora tenha sido apresentada como uma medida para modernizar as relações de trabalho, é vista por críticos como uma ameaça ao princípio da dignidade da pessoa humana e à função social do trabalho. Argumenta-se que, ao permitir que direitos sejam negociados, o trabalhador, que muitas vezes se encontra em posição de fragilidade econômica e social, é pressionado a aceitar condições menos favoráveis em nome da preservação do emprego, especialmente em momentos de crise econômica (Ferreira; Moraes, 2021).

Diante disso, a decisão do STF trouxe à tona o debate sobre os limites da flexibilização e a necessidade de proteção do núcleo essencial dos direitos trabalhistas. No julgamento da ADI 5.766, o STF esclareceu que, embora o negociado possa prevalecer sobre o legislado, isso não significa que todos os direitos trabalhistas possam ser flexibilizados. Direitos fundamentais como a saúde, a segurança e a dignidade do trabalhador devem ser preservados em qualquer negociação coletiva. Esse entendimento ressalta a importância de se estabelecer um equilíbrio entre a autonomia negocial e a proteção mínima dos direitos trabalhistas, um desafio que se torna ainda mais complexo em um contexto de flexibilização das relações laborais (Fernandes; Santana, 2022).

Também foi fundamentada no princípio da não intervenção do Estado nas relações sindicais, conforme previsto no artigo 8º da Constituição. A liberdade sindical e a autonomia dos sindicatos para negociar foram apontadas como princípios fundamentais para a promoção de uma relação de trabalho justa e adaptada às necessidades das categorias. No entanto, na prática, essa autonomia sindical é limitada pela fragilidade de muitos sindicatos, que, sem recursos e com baixa representatividade, não conseguem defender efetivamente os interesses dos trabalhadores. Assim, a reforma trabalhista, ao acabar com a contribuição sindical obrigatória, enfraqueceu ainda mais a capacidade dos sindicatos de atuar como representantes autênticos dos trabalhadores, o que levanta dúvidas sobre a efetividade do negociado sobre o legislado em promover uma negociação justa (Silva, 2020).

Para muitos estudiosos, a prevalência do negociado sobre o legislado pode abrir caminho para o retrocesso social, permitindo que conquistas históricas dos trabalhadores sejam esvaziadas por meio de acordos coletivos. O princípio da proibição do retrocesso social,

amplamente defendido pela doutrina, como já visto, determina que o Estado não pode suprimir direitos fundamentais ou reduzir a proteção social. A decisão do STF na ADI 5.766 elucida ~~deixa claro~~ que a flexibilização deve respeitar o núcleo essencial dos direitos, mas a prática tem mostrado que a realidade das negociações coletivas nem sempre protege a dignidade e o bem-estar dos trabalhadores. Esse cenário reforça a necessidade de mecanismos de fiscalização e de limites claros para garantir que a autonomia negocial não se transforme em uma ferramenta de precarização durante a pandemia (Oliveira; Martins, 2021).

A experiência da pandemia, portanto, evidenciou que, sem uma estrutura sindical forte e uma regulamentação que limite o alcance do negociado sobre o legislado, o princípio da autonomia coletiva pode ser distorcido em desfavor dos trabalhadores (Souza; Martins, 2022). Nesse contexto, o julgamento da ADI 5.766 revela a complexidade do desafio de equilibrar a autonomia negocial com a proteção dos direitos fundamentais. A prevalência do negociado sobre o legislado pode ser uma ferramenta importante para adaptar as relações de trabalho às especificidades de cada setor, mas, para isso, é imprescindível que o processo de negociação seja equilibrado e respeite os direitos essenciais dos trabalhadores.

Sendo assim, a decisão do STF reafirma a importância de preservar o núcleo básico dos direitos trabalhistas, destacando que a dignidade do trabalhador é um valor constitucional que deve orientar qualquer flexibilização. Esse entendimento, porém, exige uma atuação proativa do Estado na fiscalização e na proteção dos trabalhadores, garantindo que a autonomia coletiva não se transforme em um mecanismo de exploração (Souza; Martins, 2022).

A ADI 5.766 consolidou, portanto, uma jurisprudência que permite a negociação de direitos trabalhistas, mas reforça a necessidade de um núcleo de proteção inegociável. Em tempos de crise e flexibilização, essa decisão representa um marco importante na interpretação do direito do trabalho, indicando que a dignidade, a segurança e o bem-estar do trabalhador devem permanecer como prioridades nas relações laborais. A prática da negociação coletiva, quando devidamente regulamentada e monitorada, pode contribuir para a modernização das relações de trabalho, mas o respeito aos direitos fundamentais é indispensável para que o progresso econômico não ocorra em detrimento da justiça social.

Essas medidas, conforme mencionado anteriormente, foram provocadas pela crise sanitária provocada pela COVID-19, exigindo a adoção de medidas emergenciais no âmbito das relações de trabalho, com o objetivo de proteger empregos e dar continuidade às atividades econômicas. Nesse contexto, o governo brasileiro editou as Medidas Provisórias nº 927 e nº 936, que introduziram mudanças significativas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essas medidas permitiram, entre outras alterações, a suspensão temporária de contratos de

trabalho e a redução de salários e jornadas, flexibilizando de maneira inédita a legislação trabalhista. Embora justificadas pela necessidade de adaptação ao cenário de pandemia, essas medidas geraram uma série de controvérsias, principalmente em relação ao impacto sobre o direito ao trabalho digno e ao princípio da dignidade da pessoa humana (Beltramelli; Outi, 2022).

Vale destacar que, a Medida Provisória nº 927, editada em março de 2020, autorizou práticas que incluíram o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas e o adiamento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). A MP trouxe disposições que flexibilizavam o controle de jornada e permitiam ajustes contratuais sem a necessidade de acordos coletivos, dando ampla autonomia ao empregador. Embora essas alterações visassem garantir a continuidade das atividades laborais durante o isolamento social, foram criticadas por enfraquecerem a segurança e a previsibilidade dos direitos dos trabalhadores. Muitos profissionais, especialmente os mais vulneráveis, foram forçados a aceitar condições adversas sem qualquer garantia de estabilidade ou proteção (Nascimento, 2020).

Por sua vez, a Medida Provisória nº 936, por sua vez, instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, permitindo a redução proporcional de jornadas e salários ou a suspensão temporária dos contratos de trabalho, com compensação parcial de renda paga pelo governo. Essa medida foi amplamente adotada por empresas de diferentes setores, mas expôs os trabalhadores a uma situação de insegurança econômica e social. As reduções de jornada e de salário, ainda que justificadas pela preservação dos empregos, afetaram diretamente a subsistência de muitas famílias, principalmente as de baixa renda. O impacto dessas medidas sobre o direito ao trabalho digno foi significativo, pois a diminuição da renda comprometeu o acesso a bens essenciais, como alimentação, saúde e moradia (Ferreira; Moraes, 2021).

Desse modo, as MPs nº 927 e nº 936 foram fundamentadas no princípio da continuidade da atividade econômica, mas a flexibilização dos direitos trabalhistas durante a pandemia levanta questionamentos sobre a efetividade dessas medidas na proteção dos trabalhadores. A falta de uma rede de segurança sólida para compensar as perdas salariais deixou muitos trabalhadores em situação de vulnerabilidade. As críticas centraram-se no fato de que as medidas emergenciais, ao transferirem o ônus da crise para o trabalhador, não garantiram uma proteção real e duradoura. O princípio da dignidade da pessoa humana, que norteia o direito ao trabalho digno, foi relativizado em prol de uma flexibilização que não assegurou o mínimo existencial para muitos trabalhadores e suas famílias (Silva, 2020).

Outro ponto de controvérsia foi a falta de participação sindical nas decisões que afetaram diretamente as condições de trabalho. A MP nº 927 permitiu que mudanças contratuais fossem feitas unilateralmente pelo empregador, sem a necessidade de negociação coletiva, o que enfraqueceu o papel dos sindicatos e da negociação coletiva como instrumentos de proteção dos direitos trabalhistas. Essa ausência de mediação sindical foi interpretada como um retrocesso social, na medida em que desconsiderou o princípio da autonomia coletiva e da proteção aos trabalhadores em situação de vulnerabilidade. A exclusão dos sindicatos do processo decisório, durante a crise sanitária, apresenta uma lacuna nas medidas adotadas, evidenciando que, sem a presença sindical, as garantias dos trabalhadores podem ser facilmente reduzidas. Nesse sentido:

Importante destacar que a negociação coletiva é base do Direito do Trabalho, pois ela permite que as partes da relação entre capital e trabalho negocie de igual para igual, compreendendo que apenas o sindicato, enquanto representante da união de trabalhadores, pode ter força negociadora diante do poder econômico do empregador. Logo, ignorar a vulnerabilidade do trabalhador ao lidar individualmente com o empregador, devido à sua necessidade de subsistência, é negar o princípio central do Direito do Trabalho, que é o princípio protetor (Nascimento, 2012)

A esse respeito, destaca-se a insuficiência dos mecanismos de proteção social existentes para trabalhadores informais e por aplicativos, que ficaram à margem das medidas emergenciais. Sem um vínculo empregatício formal, esses trabalhadores não puderam usufruir das proteções previstas nas MPs e dependeram quase exclusivamente do auxílio emergencial oferecido pelo governo. A situação de precariedade vivenciada por motoristas, entregadores e trabalhadores informais durante a crise evidencia as limitações do sistema de seguridade social brasileiro, que ainda não contempla adequadamente as novas formas de trabalho. Essa exclusão reforça a necessidade de uma reforma que amplie a proteção social para além dos vínculos formais de emprego, assegurando direitos básicos para todos os trabalhadores, independentemente de sua modalidade de trabalho (Beltramelli; Outi, 2022).

A adoção das medidas emergenciais durante a pandemia teve como objetivo evitar demissões em massa e manter a atividade econômica em funcionamento. No entanto, a flexibilização extrema dos direitos trabalhistas revelou que, sem garantias mínimas de proteção ao trabalhador, o direito ao trabalho digno fica comprometido. Apesar da Constituição Federal assegurar que o trabalho deve promover a dignidade da pessoa humana, durante a pandemia notou-se que o sistema de proteção trabalhista é falho em tempos de crise. A ausência de um suporte adequado para os trabalhadores mostrou que a flexibilização, sem uma contrapartida efetiva do Estado, pode transformar-se em precarização (Ferreira; Moraes, 2021).

Em vista da precarização, as medidas emergenciais adotadas durante a pandemia trouxeram à tona a importância de fortalecer o sistema de seguridade social e de implementar políticas de proteção que assegurem o mínimo existencial para todos os trabalhadores. A crise expôs as fragilidades do modelo de flexibilização extrema, indicando a necessidade de uma legislação que equilibre a preservação da atividade econômica com a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. As lições aprendidas com a pandemia devem orientar futuras reformas trabalhistas, promovendo um sistema de trabalho que valorize a dignidade humana e garanta condições mínimas de estabilidade e segurança para os trabalhadores, especialmente em tempos de crise (Almeida; Batista, 2022).

A cidadania, consagrada pela Constituição Federal de 1988 como um dos fundamentos da República, abarca não apenas o direito de participação política, mas também o acesso pleno aos direitos fundamentais. No contexto das relações trabalhistas, a cidadania implica o reconhecimento e a proteção dos direitos sociais, que são essenciais para assegurar a dignidade e a igualdade. A Reforma Trabalhista de 2017 e as medidas emergenciais durante a pandemia de COVID-19, contudo, suscitaram debates sobre o impacto dessas mudanças na garantia da cidadania plena, pois evidenciaram uma fragilização do acesso a direitos fundamentais para muitos trabalhadores, especialmente os mais vulneráveis (Fernandes; Santana, 2022).

O conceito de cidadania implica que todo trabalhador deve ter assegurado o direito a condições dignas de trabalho, segurança social e acesso a uma rede de proteção contra os riscos econômicos e sociais. No entanto, a flexibilização dos direitos promovida pela Reforma Trabalhista e pela adoção de medidas como a suspensão de contratos e a redução de salários durante a pandemia colocaram em xeque essa concepção de cidadania. Ao possibilitar que acordos individuais prevaleçam sobre garantias legais, essas mudanças introduzem uma “cidadania fragmentada”, onde o acesso aos direitos fundamentais se torna condicionado à situação econômica ou à categoria do trabalhador, enfraquecendo a ideia de universalidade dos direitos (Fernandes; Santana, 2022).

Durante a pandemia, a cidadania dos trabalhadores foi ainda mais fragilizada pela falta de políticas públicas robustas que garantissem proteção mínima para os trabalhadores informais e por aplicativos. A exclusão desses profissionais dos programas emergenciais de manutenção de emprego revelou as limitações do modelo de seguridade social brasileiro, que ainda não contempla adequadamente novas modalidades de trabalho. A ausência de proteção social para esses trabalhadores compromete não apenas a sua dignidade, mas também o exercício pleno de sua cidadania, uma vez que a precarização do trabalho impede o acesso a condições de vida

adequadas e limita as possibilidades de participação e desenvolvimento social (Souza; Martins, 2022).

A flexibilização das normas trabalhistas e a prevalência do negociado sobre o legislado também afetam a garantia dos direitos fundamentais, ao permitir que direitos anteriormente assegurados por lei sejam negociados em condições desfavoráveis ao trabalhador. A cidadania trabalhista, nesse sentido, é enfraquecida, pois o trabalhador, ao aceitar condições menos favoráveis para garantir o emprego, se vê forçado a abrir mão de direitos que deveriam ser garantidos pelo Estado. Esse cenário reforça a importância de uma política de proteção social que assegure um núcleo essencial de direitos inegociáveis, garantindo que o trabalhador não seja colocado em uma posição de vulnerabilidade extrema diante das oscilações econômicas (Almeida; Batista, 2022).

O acesso pleno à cidadania exige que o Estado atue como um garantidor de direitos, especialmente em tempos de crise. A Constituição estabelece que cabe ao Estado a promoção do bem-estar social, assegurando a dignidade e a igualdade de oportunidades para todos. Contudo, a pandemia de COVID-19 evidenciou uma falha estrutural na rede de proteção oferecida pelo Estado, que, ao permitir flexibilizações severas, não assegurou a continuidade dos direitos fundamentais. Muitos trabalhadores tiveram que enfrentar a insegurança econômica e social sem qualquer suporte efetivo, o que enfraqueceu a concepção de cidadania e comprometeu o próprio sentido de proteção social previsto pela Constituição de 1988 (Fernandes; Santana, 2022).

A cidadania plena, como um direito fundamental, exige que o trabalhador tenha acesso a condições dignas de vida e a oportunidades de desenvolvimento social e econômico. No entanto, a flexibilização excessiva dos direitos trabalhistas, somada à falta de proteção para trabalhadores de setores mais precarizados, limita esse acesso e cria um ambiente onde a cidadania é condicionada à capacidade de negociação e de subsistência econômica. Esse modelo de cidadania restrita agrava as desigualdades sociais e compromete a construção de uma sociedade justa, na qual todos os cidadãos têm assegurados seus direitos fundamentais, independentemente de sua posição no mercado de trabalho (Souza; Martins, 2022).

O princípio da cidadania também é central para a concepção de direitos fundamentais no Brasil, exigindo que o Estado e as empresas respeitem a dignidade do trabalhador e promovam a justiça social. A precarização das condições de trabalho e a redução de direitos resultantes das medidas emergenciais e das alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista revelam que, sem uma intervenção protetiva, a cidadania plena dos trabalhadores é colocada em risco. A proteção dos direitos fundamentais deve ser a prioridade das políticas públicas,

assegurando que todos os trabalhadores, formais e informais, tenham acesso a uma rede de proteção eficaz, que garanta sua segurança e dignidade (Fernandes; Santana, 2022).

Nesse sentido, a experiência da pandemia reforça a necessidade de repensar o modelo de proteção social no Brasil, de forma a ampliar o acesso à cidadania plena para todos os trabalhadores. A precarização e a flexibilização dos direitos não devem ser vistas como soluções para crises econômicas, mas sim como ameaças à dignidade e à segurança dos trabalhadores. A construção de um sistema que valorize a cidadania passa pela implementação de políticas de proteção social mais inclusivas e pela garantia de que os direitos fundamentais sejam assegurados a todos os trabalhadores, independentemente de sua situação de emprego ou setor de atuação. Apenas com uma proteção efetiva será possível construir um ambiente de trabalho que respeite a cidadania e promova a justiça social (Souza; Martins, 2022).

Em um momento em que milhões de trabalhadores enfrentaram a perda de emprego e a precarização de suas condições de trabalho, tornou-se evidente que a estrutura de seguridade social brasileira não é suficientemente robusta para oferecer o suporte necessário em tempos de crise. Essa situação trouxe à tona a importância de um Estado social fortalecido, capaz de garantir não apenas a assistência emergencial, mas também uma rede de proteção permanente que assegure a dignidade e a segurança dos trabalhadores, mesmo em períodos de instabilidade econômica (Ferreira; Moraes, 2021).

Com relação ao conceito de Estado social, nota-se que ele está intrinsecamente ligado à promoção da justiça social e à proteção dos direitos fundamentais, especialmente dos mais vulneráveis. Na Constituição Federal de 1988, o Brasil estabeleceu as bases de um Estado de bem-estar social, comprometido com a redução das desigualdades e a promoção do bem-estar de todos os cidadãos. Contudo, a pandemia evidenciou que o modelo brasileiro de proteção social ainda é insuficiente para assegurar esses objetivos, particularmente em um mercado de trabalho que se torna cada vez mais flexível e informal. A ausência de um sistema robusto que garanta acesso universal à seguridade social, independentemente da formalidade do vínculo de emprego, compromete a ideia de cidadania plena e coloca em risco os direitos de milhões de trabalhadores (Souza; Martins, 2022).

Durante a pandemia, o governo brasileiro adotou medidas emergenciais, como o auxílio emergencial e os programas de manutenção do emprego, mas essas ações foram insuficientes para mitigar os efeitos da crise. O auxílio emergencial, por exemplo, foi um recurso importante para trabalhadores informais e autônomos que ficaram sem renda, mas sua implementação foi marcada por problemas de acesso, cortes sucessivos e valores que não foram suficientes para assegurar o mínimo de dignidade. Em decorrência desse cenário, observa-se

que sem um sistema de seguridade social abrangente, a resposta do Estado a crises fica limitada a medidas paliativas, que não garantem a segurança econômica dos trabalhadores no longo prazo (Fernandes; Santana, 2022).

A necessidade de um Estado social fortalecido também se manifesta na proteção dos direitos trabalhistas. As medidas emergenciais adotadas durante a pandemia, como a MP nº 927 e a MP nº 936, que flexibilizaram contratos e permitiram a redução de salários, transferiram os riscos da crise para o trabalhador, sem oferecer garantias adequadas de estabilidade ou segurança. Essa flexibilização extrema, que priorizou a preservação das empresas em detrimento da proteção dos trabalhadores, evidenciou um desequilíbrio nas políticas de proteção social, sugerindo que, em tempos de crise, o Estado deve atuar de maneira mais enérgica para assegurar que a dignidade do trabalhador não seja sacrificada em nome da economia (Silva, 2020).

Por esses motivos, faz-se necessária e urgente a construção de um Estado social forte exige uma abordagem proativa na proteção dos direitos sociais e na promoção de políticas públicas inclusivas. Em países onde o Estado de bem-estar social é mais consolidado, o impacto da pandemia sobre os trabalhadores pode ser mitigado por sistemas de proteção que incluem seguro-desemprego abrangente, subsídios de renda e acesso universal à saúde e à educação. Esses modelos demonstram que, ao investir em políticas sociais robustas, o Estado não apenas protege os mais vulneráveis, mas também contribui para a estabilidade econômica e social, pois trabalhadores amparados por uma rede de seguridade social estão em melhores condições de contribuir para a recuperação econômica (Ferreira; Moraes, 2021).

No caso brasileiro, a crise reforçou a necessidade de um sistema de proteção social que contemple as mudanças no mercado de trabalho, incluindo a crescente informalidade e o trabalho por aplicativos. A ausência de políticas específicas para esses trabalhadores durante a pandemia expôs a fragilidade de um modelo que depende da formalidade do emprego para garantir acesso a direitos sociais. Para promover uma cidadania plena e inclusiva, é essencial que o Estado desenvolva políticas que alcancem todos os trabalhadores, assegurando que direitos fundamentais, como saúde, educação e seguridade social, estejam disponíveis a todos, independentemente de sua condição laboral (Fernandes; Santana, 2022).

Além da efetivação das políticas, destaca-se a importância de investimentos em saúde pública e na infraestrutura social. A crise sanitária demonstrou que um sistema de saúde público forte é essencial para garantir a proteção da população em momentos de emergência. No entanto, o Sistema Único de Saúde (SUS), que foi fundamental para o combate à pandemia, enfrenta cortes orçamentários e subfinanciamento há anos, o que compromete sua capacidade

de resposta. Assim, fortalecer o SUS e ampliar o acesso a serviços básicos é uma medida fundamental para assegurar que o Estado cumpra seu papel de garantidor de direitos e promotor da justiça social (Souza; Martins, 2022).

Por fim, a necessidade de um Estado social fortalecido implica um compromisso com a redução das desigualdades e a promoção de uma economia mais justa e solidária, principalmente após a pandemia, contexto esse em que mercado de trabalho cada vez mais flexível, no qual a ação estatal pode garantir que os direitos fundamentais dos trabalhadores sejam respeitados e que a dignidade da pessoa humana seja preservada. Fortalecer o Estado social é, portanto, uma questão de justiça e de respeito aos princípios constitucionais que orientam a construção de uma sociedade mais igualitária e inclusiva. Sem o compromisso com a proteção dos direitos sociais, o Brasil corre o risco de aprofundar as desigualdades e de comprometer o exercício pleno da cidadania (Ferreira; Moraes, 2021).

## **7. REFLEXÕES PARA O FUTURO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL**

As transformações nas relações de trabalho promovidas pela Reforma Trabalhista de 2017 e intensificadas pelas medidas emergenciais adotadas durante a pandemia de COVID-19 trouxeram impactos duradouros ao mercado de trabalho brasileiro. A flexibilização dos direitos trabalhistas e a precarização de determinadas condições de emprego representam desafios significativos para a promoção da dignidade e para o exercício pleno da cidadania. A longo prazo, os efeitos dessas mudanças podem aprofundar as desigualdades sociais e comprometer a segurança econômica de milhões de trabalhadores. Nesse cenário, a formulação de políticas públicas voltadas para a proteção dos direitos dos trabalhadores e a redução da vulnerabilidade social tornaram-se essenciais para garantir uma sociedade mais justa e inclusiva (Ferreira; Moraes, 2021).

Um dos principais impactos de longo prazo das alterações na legislação trabalhista e das medidas de flexibilização é o aumento da precarização das condições de trabalho. O crescimento de modalidades de emprego sem estabilidade, como o trabalho intermitente e o trabalho por aplicativos, impõe aos trabalhadores uma constante insegurança em relação à sua renda e aos seus direitos. Essa situação, além de afetar a qualidade de vida dos trabalhadores, compromete sua capacidade de planejamento financeiro e limita suas oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional. A criação de políticas públicas que assegurem um núcleo mínimo de proteção para esses trabalhadores é fundamental para enfrentar o desafio da precarização e garantir que o trabalho continue sendo uma fonte de dignidade e cidadania (Silva, 2020).

A informalidade é outro fenômeno que tende a crescer em função das novas modalidades de trabalho e da ausência de políticas de proteção adequadas. Trabalhadores que não possuem vínculo formal de emprego estão fora da rede de seguridade social, o que os deixa vulneráveis em momentos de crise, como evidenciado durante a pandemia. A criação de um sistema de proteção social que contemple trabalhadores informais e autônomos é uma recomendação urgente para assegurar que todos os cidadãos tenham acesso a direitos fundamentais, como previdência e assistência social. Essa medida não apenas fortalece a cidadania, mas também promove a inclusão social e a justiça econômica, pilares indispensáveis para o desenvolvimento do país (Fernandes; Santana, 2022).

Além disso, a reforma e a crise sanitária expuseram a fragilidade do sistema sindical brasileiro, enfraquecido pela extinção da contribuição sindical obrigatória e pela ausência de mecanismos de incentivo à sindicalização. A representação sindical é um elemento crucial para

a defesa dos direitos trabalhistas, especialmente em contextos de negociação coletiva. Sem sindicatos fortes e representativos, os trabalhadores ficam desprotegidos e são mais suscetíveis a pressões para aceitar condições menos favoráveis. A implementação de políticas públicas que incentivem a organização sindical e promovam o fortalecimento dos sindicatos é uma recomendação importante para garantir que o negociado sobre o legislado ocorra de forma equilibrada, preservando a dignidade e os direitos dos trabalhadores (Ferreira; Moraes, 2021).

Acresce-se a esses aspectos, a necessidade de políticas públicas voltadas para a saúde e o bem-estar no ambiente de trabalho, dado o aumento do teletrabalho e das condições de trabalho remoto, tendo em vista novos desafios, como a intensificação da jornada, a falta de ergonomia e o aumento de problemas de saúde mental. A criação de regulamentações específicas para o teletrabalho, que contemplem o direito à desconexão e a garantia de condições adequadas de saúde e segurança, é uma medida essencial para proteger os trabalhadores e evitar que a flexibilização se transforme em exploração. Além disso, é fundamental que as empresas assumam a responsabilidade pela infraestrutura do trabalho remoto, fornecendo os equipamentos e os recursos necessários para que o trabalhador exerça suas atividades de forma digna e segura (Durães, et al, 2021).

Outra recomendação relevante, para o contexto pós-pandêmico, é o investimento em políticas de qualificação e requalificação profissional, uma vez que a pandemia acelerou o processo de digitalização e trouxe novas exigências para o mercado de trabalho, como o domínio de tecnologias digitais e a capacidade de adaptação a diferentes modalidades de trabalho. Programas de capacitação contínua, oferecidos pelo Estado em parceria com as empresas, são fundamentais para garantir que os trabalhadores tenham as habilidades necessárias para enfrentar as novas demandas do mercado. Essas políticas de qualificação não apenas aumentam a empregabilidade dos trabalhadores, fortalecendo a economia ao promover um mercado de trabalho mais adaptável e qualificado (Beltramelli; Outi, 2022).

A implementação de políticas de proteção social também deve incluir medidas específicas para garantir a igualdade de gênero no mercado de trabalho, especialmente para as mulheres, que foram desproporcionalmente impactadas pela crise, assumindo uma sobrecarga de trabalho doméstico e de cuidado, além de enfrentarem um aumento do desemprego. Medidas como o apoio ao empreendedorismo feminino, a ampliação da licença parental e a criação de creches públicas são essenciais para reduzir as desigualdades de gênero e promover uma participação mais equitativa das mulheres no mercado de trabalho. Essas políticas não apenas favorecem a igualdade de gênero, mas também contribuem para o desenvolvimento econômico e para a construção de uma sociedade mais justa (Castanhari, 2024).

Desse modo, é imprescindível que o Estado brasileiro adote políticas públicas que promovam o acesso à justiça para os trabalhadores, especialmente aqueles em situação de vulnerabilidade. A reforma trabalhista introduziu restrições ao acesso à Justiça do Trabalho, dificultando o exercício dos direitos para aqueles que enfrentam condições precárias de trabalho. Políticas que facilitem o acesso gratuito e célere à Justiça do Trabalho, que já se encontram em desenvolvimento, são essenciais para assegurar que todos os trabalhadores possam reivindicar seus direitos de forma justa e igualitária. Além disso, o fortalecimento das instituições de fiscalização, como o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho, é crucial para garantir que as leis trabalhistas sejam respeitadas e para combater práticas abusivas no ambiente de trabalho (Souza; Martins, 2022).

Nesse sentido, ressalta-se a importância do fortalecimento do Estado social, a inclusão de trabalhadores informais no sistema de seguridade social, a valorização da representação sindical, a regulamentação do teletrabalho e a promoção da igualdade de gênero são pilares fundamentais para a construção de um mercado de trabalho mais justo e inclusivo. Essas recomendações devem orientar as futuras reformas trabalhistas e as políticas públicas, assegurando que o progresso econômico seja compatível com o respeito aos direitos fundamentais e com a promoção da justiça social no Brasil (Almeida; Batista, 2022).  
Complementando:

Entre as disparidades existentes nas questões de gênero em nossa sociedade, algumas das consequências mais relevantes são evidenciadas no campo profissional. Estudos mostram que as mulheres, mesmo tendo maiores níveis de instrução do que os homens, têm menores chances de conseguir emprego, possuem acesso restrito a cargos políticos eletivos, têm menor participação em cargos de direção e salários menores em relação ao sexo masculino. A participação das mulheres no mercado de trabalho assalariado, sobretudo, nos países de renda baixa e média, está muito aquém dos homens, além de ser altamente dissociada de setores econômicos de alto crescimento, como finanças, tecnologia da informação e construção civil. (Pereira, 2020)

Atrelados a essas mudanças quanto a empregabilidade, destaca-se o crescimento exponencial do trabalho por aplicativos nos últimos anos transformou as dinâmicas do mercado de trabalho e gerou uma série de desafios regulatórios para os Estados. No Brasil, a pandemia de COVID-19 intensificou o uso de plataformas digitais para transporte e entregas, colocando motoristas e entregadores na linha de frente dos serviços essenciais. No entanto, esses trabalhadores frequentemente operam sem qualquer proteção social, seguridade trabalhista ou amparo legal, uma vez que são classificados como autônomos pelas empresas de tecnologia. A ausência de uma regulamentação específica para o trabalho por aplicativos expõe esses profissionais a condições de extrema vulnerabilidade, o que torna urgente a formulação de

políticas que garantam direitos fundamentais e promovam a dignidade e a segurança no trabalho.

Uma das principais propostas para a regulamentação do trabalho por aplicativos no Brasil envolve o reconhecimento do vínculo empregatício entre os trabalhadores e as plataformas. Esse modelo já foi adotado em países como a Espanha, onde a chamada “Lei dos *Riders*” reconhece os entregadores de aplicativos como empregados formais das plataformas, garantindo-lhes direitos como férias, décimo terceiro salário, seguro social e proteção contra demissões arbitrárias. A aplicação de uma legislação semelhante no Brasil poderia reduzir significativamente a precarização das condições de trabalho e assegurar um mínimo de proteção social para esses trabalhadores, que atualmente operam sem garantias mínimas (Manzano; Krein, 2020).

Outra proposta de regulamentação, é a criação de um regime híbrido de proteção no qual o trabalhador de aplicativos não seria classificado nem como autônomo nem como empregado, mas sim em uma categoria intermediária, com direitos e deveres específicos. Essa proposta foi implementada na Califórnia, com a aprovação da Proposição 22, que reconhece o vínculo indireto entre trabalhadores e plataformas e estabelece uma série de direitos mínimos, como seguro contra acidentes e subsídios para assistência médica, sem, contudo, caracterizar o vínculo como empregatício formal. Essa abordagem intermediária visa oferecer uma rede de proteção básica sem alterar completamente a natureza do trabalho por aplicativos, sendo uma alternativa viável para a realidade brasileira (Manzano; Krein, 2020).

Além das propostas de vínculo empregatício e do fundo de proteção social, outra recomendação importante para a regulação do trabalho por aplicativos é a garantia do direito à desconexão. Trabalhadores de aplicativos frequentemente enfrentam jornadas extenuantes e são incentivados a permanecer conectados por longos períodos para garantir uma renda mínima, o que pode comprometer sua saúde e bem-estar. A regulamentação deveria assegurar que esses trabalhadores tenham o direito de se desconectar das plataformas sem sofrer penalidades ou prejuízos em sua renda. Esse direito à desconexão já é uma realidade em algumas legislações trabalhistas e é fundamental para garantir a proteção da saúde física e mental dos trabalhadores de aplicativos (Albuquerque, 2021).

A implementação de mecanismos de transparência e controle sobre os algoritmos das plataformas também auxiliaria a Justiça do Trabalho a entender a relação ~~motorista~~-aplicativo. Os algoritmos determinam a distribuição de corridas e entregas, além das tarifas pagas aos trabalhadores, mas muitas vezes operam de forma opaca, sem que os motoristas e entregadores compreendam plenamente como suas atividades são avaliadas e remuneradas. A regulação

deveria exigir que as plataformas forneçam informações mais fidedignas e transparentes sobre o funcionamento dos algoritmos e os critérios de avaliação, de modo que os trabalhadores possam entender e contestar eventuais decisões que afetem sua renda ou sua permanência na plataforma. Esse controle sobre os algoritmos aumentaria a transparência e reduziria a sensação de injustiça e de exploração que muitos trabalhadores relatam (Manzano; Krein, 2020).

Além das políticas de proteção direta, a regulamentação do trabalho por aplicativos também deve contemplar a criação de programas de formação e qualificação profissional para motoristas e entregadores. Muitos trabalhadores de aplicativos entram nesse tipo de atividade devido à falta de oportunidades em outros setores e acabam permanecendo sem acesso a uma qualificação que permita sua mobilidade profissional. Programas de formação continuada e qualificação, oferecidos pelo Estado em parceria com as plataformas, seriam essenciais para que esses trabalhadores tenham a possibilidade de transitar para outras atividades, promovendo uma transição justa e sustentável. Esses programas poderiam incluir cursos de capacitação para novas habilidades tecnológicas e cursos profissionalizantes, aumentando a segurança e as oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores (Almeida; Batista, 2022).

A esse respeito, evidencia-se importância da criação de uma legislação específica para o trabalho por aplicativos deve incluir a promoção de associações e representações sindicais que defendam os interesses desses trabalhadores. O modelo atual, no qual motoristas e entregadores são considerados autônomos, impede que eles sejam representados por sindicatos formais, o que limita sua capacidade de negociação e de reivindicação de melhores condições de trabalho. A regulamentação deveria assegurar o direito de organização e representação desses trabalhadores, permitindo a criação de associações específicas para motoristas e entregadores. A possibilidade de organização coletiva fortaleceria o poder de negociação desses profissionais e contribuiria para a criação de um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado (Manzano; Krein, 2020).

Desse modo, a regulação do trabalho por aplicativos no Brasil exige uma abordagem ampla e inovadora, que contemple tanto a proteção dos direitos dos trabalhadores quanto a preservação da flexibilidade e da autonomia características dessas plataformas. O reconhecimento de direitos mínimos, a criação de um fundo de proteção social, a garantia do direito à desconexão e a promoção da transparência nos algoritmos são elementos fundamentais para assegurar que o trabalho por aplicativos seja realizado de forma digna e justa. A implementação dessas propostas representa um passo essencial para a construção de um

mercado de trabalho que respeite a dignidade e os direitos dos trabalhadores, sem comprometer a inovação e a eficiência das plataformas digitais.

Também, em decorrência do contexto pandêmico, verificou-se que a promoção da igualdade de gênero e o apoio às mulheres no mercado de trabalho são temas centrais para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. A sobrecarga das tarefas domésticas e de cuidado, combinada com as demissões e reduções de jornada, evidenciou a persistência das desigualdades de gênero no ambiente de trabalho. Nesse cenário, a criação de políticas públicas voltadas para a inclusão e o apoio às mulheres no mercado de trabalho é essencial para garantir que o progresso econômico seja acompanhado pela justiça social e pela equidade de oportunidades (Souza; Martins, 2022).

Uma das medidas fundamentais para a promoção da igualdade de gênero no trabalho é o fortalecimento das políticas de licença parental, ampliando o acesso e a duração da licença-paternidade e permitindo uma divisão mais equilibrada das responsabilidades de cuidado entre homens e mulheres. Em muitos países, o aumento da licença-paternidade tem se mostrado eficaz para reduzir a desigualdade de gênero no trabalho, incentivando os pais a assumirem um papel mais ativo nos cuidados com os filhos e permitindo que as mulheres permaneçam no mercado de trabalho. No Brasil, a ampliação da licença-paternidade para um período semelhante ao da licença-maternidade pode contribuir significativamente para a equidade de gênero, além de promover uma cultura de cuidado compartilhado (Barros, 2020).

A falta de acesso a serviços de educação infantil é um dos principais fatores que limitam a participação plena das mulheres no mercado de trabalho, pois elas acabam assumindo sozinhas as responsabilidades de cuidado. Investir na ampliação da rede de creches públicas, especialmente em áreas periféricas e de baixa renda, é uma política essencial para garantir que as mulheres possam retornar ao trabalho e buscar o desenvolvimento profissional sem a sobrecarga do cuidado infantil. Além disso, o acesso a creches de qualidade contribui para o desenvolvimento cognitivo e social das crianças, representando um benefício para toda a sociedade (Nascimento, 2020).

Em muitos casos, o empreendedorismo é uma alternativa para mulheres que enfrentam dificuldades de inserção no mercado formal de trabalho, seja por falta de qualificação, seja por restrições impostas pelo cuidado familiar. Programas de apoio ao empreendedorismo feminino, que incluam capacitação, acesso a crédito e consultoria, são fundamentais para que essas mulheres possam desenvolver negócios sustentáveis e rentáveis. Além disso, o incentivo ao empreendedorismo feminino contribui para a diversificação da economia e para a criação de

redes de apoio entre mulheres, fortalecendo a sororidade e a colaboração no ambiente empresarial (Castanhari, 2024).

Para combater a desigualdade de gênero no ambiente corporativo, é também essencial promover a diversidade nos cargos de liderança. A presença de mulheres em posições de chefia e decisão ainda é limitada no Brasil, e essa disparidade reflete uma cultura organizacional que muitas vezes privilegia o perfil masculino. Políticas de incentivo à contratação e promoção de mulheres em cargos executivos e de liderança são importantes para criar um ambiente de trabalho mais igualitário e inclusivo. Empresas que adotam medidas de diversidade de gênero, como metas de contratação e programas de desenvolvimento para mulheres, tendem a ter um ambiente corporativo mais inovador e produtivo, além de estarem alinhadas com as melhores práticas de governança social e ambiental (Silva, 2020).

A regulamentação do teletrabalho também deve considerar o impacto das jornadas de trabalho flexíveis para as mulheres, que, durante a pandemia, assumiram responsabilidades domésticas e profissionais simultaneamente. A falta de regulamentação adequada do teletrabalho pode resultar em sobrecarga e impacto negativo na saúde mental das mulheres. A criação de políticas que assegurem o direito à desconexão e estabeleçam limites para a jornada de trabalho remoto é fundamental para proteger o bem-estar das mulheres e para evitar a “segunda jornada” em casa. Esse tipo de regulamentação contribui para uma divisão mais justa das responsabilidades domésticas e permite que as mulheres usufruam de uma verdadeira conciliação entre vida profissional e pessoal (Souza; Martins, 2022).

Além disso, a promoção da igualdade de gênero no trabalho deve incluir programas de capacitação e requalificação para mulheres, especialmente na área de tecnologia e em setores tradicionalmente ocupados por homens. A inclusão de mulheres em áreas como ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM) é fundamental para reduzir as disparidades de gênero no mercado de trabalho e para abrir novas oportunidades de desenvolvimento profissional. Políticas de incentivo à capacitação feminina nessas áreas, como bolsas de estudo e programas de mentorias, podem transformar o cenário econômico e social, promovendo a inserção de mais mulheres em áreas de alta demanda e remuneração (Ferreira; Moraes, 2021).

Esses grupos e a criação de redes de apoio e grupos de sororidade no ambiente de trabalho é uma estratégia importante para fortalecer a presença feminina e criar uma cultura organizacional mais inclusiva. Grupos de mulheres dentro das empresas, que promovem discussões sobre equidade de gênero e oferecem suporte mútuo, são eficazes para reduzir o isolamento e as barreiras que muitas mulheres enfrentam em ambientes predominantemente masculinos. Esses grupos, além de promoverem a igualdade de gênero, contribuem para a

construção de um ambiente de trabalho mais acolhedor e cooperativo, onde as mulheres podem compartilhar experiências e estratégias para enfrentar desafios comuns (Souza; Martins, 2022).

Por fim, destaca-se que, as medidas descritas acima são essenciais para assegurar que os trabalhadores possam exercer sua cidadania plena e participar de forma justa e digna no mercado de trabalho. A implementação dessas políticas representa não apenas um avanço na garantia de direitos, mas também um compromisso com o desenvolvimento de uma sociedade mais justa, onde todos tenham oportunidades iguais para alcançar seu potencial. Reflexões como essas possibilitam um olhar para o futuro das relações trabalhistas no Brasil (Castanhari, 2024)

## 8. CONCLUSÃO

A conclusão de um estudo abrangente sobre temas como a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), o teletrabalho, as medidas emergenciais da pandemia de COVID-19, a divisão de gênero no mercado de trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana revela um panorama complexo de transformações e desafios no direito do trabalho e nas relações laborais no Brasil.

A Reforma Trabalhista de 2017 e as medidas emergenciais adotadas durante a pandemia de COVID-19 marcaram um período de profundas transformações nas relações de trabalho no Brasil. Essas mudanças, promovidas em nome da modernização e da flexibilidade, resultaram em uma ampla revisão da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na introdução de modalidades de contratação que flexibilizam direitos fundamentais dos trabalhadores. No entanto, essas transformações trouxeram consigo uma série de desafios e controvérsias, especialmente no que diz respeito à proteção social, à garantia da dignidade do trabalhador e ao respeito aos direitos fundamentais assegurados pela Constituição de 1988.

A Reforma Trabalhista introduziu mudanças significativas com a Lei nº 13.467/2017, buscando maior flexibilidade nas relações de trabalho e uma adaptação às novas exigências do mercado. Contudo, essa flexibilização trouxe múltiplas questões quanto à proteção dos direitos trabalhistas e ao equilíbrio nas relações de poder entre empregadores e empregados. A crítica central reside no risco de precarização das condições laborais, o que coloca em xeque a efetividade das proteções legais preexistentes, especialmente em contextos de vulnerabilidade social e econômica.

Nesse sentido, a flexibilização das relações de trabalho, permitida pela Lei nº 13.467/2017, introduziu novas modalidades, como o trabalho intermitente e o teletrabalho, e estabeleceu a prevalência do negociado sobre o legislado. Embora essas mudanças tenham sido apresentadas como uma resposta à necessidade de adaptar as relações laborais às demandas de um mercado de trabalho dinâmico e globalizado, os efeitos dessas alterações mostraram-se complexos. O estudo demonstrou ainda que, a flexibilização excessiva dos direitos pode comprometer o princípio da dignidade da pessoa humana, expondo o trabalhador a condições precárias e a uma instabilidade financeira que afeta sua qualidade de vida e seu desenvolvimento social (Almeida; Batista, 2022).

Constatou-se também que, durante a pandemia, as medidas emergenciais implementadas pelo governo, como as Medidas Provisórias nº 927 e nº 936, trouxeram à tona as vulnerabilidades do modelo de proteção social brasileiro. As suspensões de contratos e as

reduções de salários e jornadas, embora tenham evitado um colapso no mercado de trabalho, expuseram milhões de trabalhadores a uma situação de insegurança e vulnerabilidade econômica. O impacto dessas medidas na cidadania dos trabalhadores foi significativo, pois revelou uma falha estrutural na rede de proteção social, que deixou muitos profissionais desamparados em um momento de crise, especialmente aqueles sem vínculos formais, como os trabalhadores informais e por aplicativos (Souza; Martins, 2022).

A análise do princípio da dignidade da pessoa humana e da proibição de retrocesso social revelou que, embora a flexibilização das normas trabalhistas possa ser uma ferramenta para adaptar-se a contextos econômicos adversos, ela não deve comprometer os direitos fundamentais dos trabalhadores. A proteção da dignidade e a garantia de um patamar mínimo de segurança social são essenciais para que o trabalho seja uma fonte de realização pessoal e de desenvolvimento social. As lições da pandemia mostram que o Estado tem um papel crucial na garantia desses direitos, sendo necessário o fortalecimento de políticas públicas que assegurem a continuidade dos direitos sociais, mesmo em períodos de crise econômica e sanitária (Fernandes; Santana, 2022).

A discussão sobre a regulação do trabalho por aplicativos revelou a urgência de uma legislação que contemple as novas formas de trabalho decorrentes das inovações tecnológicas. Esses trabalhadores, embora essenciais para o funcionamento de setores como o de transportes e entregas, operam à margem da proteção trabalhista, sem acesso a direitos básicos. A criação de um marco regulatório que assegure direitos mínimos, como a seguridade social e a proteção contra acidentes, é fundamental para garantir que esses trabalhadores não sejam desamparados e para promover a justiça social em um contexto de transformações digitais. A inclusão desses profissionais no sistema de seguridade social representa um passo necessário para a construção de uma cidadania plena e inclusiva.

A pandemia também expôs e agravou a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, revelando que mulheres foram, em muitos casos, desproporcionalmente afetadas. A sobrecarga de responsabilidades domésticas, combinada com a falta de suporte institucional, evidenciou a permanência de uma divisão de gênero estrutural. Nesse contexto, a crise sanitária reafirmou desigualdades históricas, levando a uma reflexão sobre políticas públicas que promovam equidade de gênero e contemplem a realidade das mulheres no trabalho.

O estudo contribuiu também para a compreensão da importância de políticas específicas para apoiar as mulheres trabalhadoras, como a ampliação da licença parental, o incentivo ao empreendedorismo feminino e a criação de redes de apoio no ambiente de trabalho. Essas medidas são essenciais para garantir que as mulheres possam participar plenamente do

mercado de trabalho e para promover uma igualdade de oportunidades que beneficie a todos (Castanhari, 2024).

Em meios a esses desafios, notou-se a necessidade de um Estado social fortalecido emerge como uma das principais lições da pandemia. O fortalecimento das políticas de seguridade social, a ampliação da proteção para trabalhadores informais e o desenvolvimento de programas de qualificação e requalificação profissional são passos fundamentais para assegurar a dignidade e a segurança dos trabalhadores. A construção de um sistema de proteção social robusto, que contemple as novas demandas do mercado de trabalho e promova a inclusão de todos os trabalhadores, é essencial para a promoção da justiça social e para a garantia dos direitos fundamentais (Almeida; Batista, 2022).

A análise de todos esses aspectos à luz do princípio da dignidade da pessoa humana reforça a necessidade de uma abordagem que priorize a proteção do trabalhador como sujeito de direitos e parte vulnerável na relação trabalhista. Este princípio constitucional, sendo supremo, deve servir como fundamento para quaisquer modificações ou interpretações jurídicas nas normas laborais, de modo a assegurar que o desenvolvimento econômico e as inovações no mercado de trabalho sejam compatíveis com a valorização da dignidade e dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Por fim, ressalta-se que, para que o Brasil alcance uma modernização das relações de trabalho que respeite a Constituição e promova a justiça social, é necessário encontrar um equilíbrio entre a flexibilidade e a proteção dos direitos. A experiência da pandemia mostrou que o progresso econômico deve ser compatível com a dignidade humana e que a flexibilização não pode ser usada como um pretexto para a precarização. Assim, torna-se urgente o fortalecimento das políticas públicas, o respeito aos direitos fundamentais e a criação de um ambiente de trabalho que valorize a dignidade são elementos fundamentais para que o Brasil construa um futuro de trabalho mais justo, inclusivo e seguro para todos os cidadãos.

## REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, Maria de Fátima Militão de et al. **Estudo aponta trabalhadores da saúde mais expostos à Covid-19**. Portal Fiocruz, 2021. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/estudo-aponta-trabalhadores-da-saude-mais-expostos-covid-19>. Acesso em: 22 set. 2024
- ALMEIDA, José Carlos; BATISTA, Fernanda. **A reforma trabalhista de 2017 e o cenário jurídico pós-pandemia**. *Revista de Direito Constitucional e Trabalhista*, v. 22, n. 1, p. 5-25, 2022.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª ed. São Paulo: LTr, 2020.
- BELTRAMELLI NETO, Silvio; OUTI, Luíza Carvalho. **Reforma trabalhista brasileira e geração de empregos: experiências comparadas e evidências antes e durante a pandemia de COVID-19**. *Revista da Faculdade de Direito UFPR*, Curitiba, v. 67, n. 2, p. 9-49, maio/ago. 2022.
- BRASIL. **Lei nº 13.467/2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para adequar a legislação às novas relações de trabalho**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017.
- BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus (COVID-19)**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2020.
- BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2020.
- CANTARELLI, Morgana Lovato. **Ergonomia e as Doenças Ocupacionais na Pandemia**. Disponível em: <https://www.corpoacao.com.br/blog/ergonomia-e-as-doencas-ocupacionais-na-pandemia/>. Acesso em: 8 nov. 2024.
- CASTANHARI, Laíza. **Pandemia reforça desigualdade de gênero no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://feac.org.br/pandemia-reforca-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho%E2%80%AF/>. Acesso em: 08 de nov. 2024.
- COSTA, Lara. **Direito à desconexão: países regulamentam mensagens de chefia fora do expediente**. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2024/04/6839172-direito-a-desconexao-paises-regulamentam-mensagens-de-chefia-fora-do-expediente.html>. Acesso em: 8 nov. 2024.
- DELGADO, Maurício. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 217-218.
- DURÃES, Bruno; BRIDI, Maria Aparecida da Cruz; DUTRA, Renata Queiroz. **O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital? Sociedade e Estado**, Brasília, DF, v. 36, n. 3, p. 945-966, dez. 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/s0102-6992-202136030005>. Acesso em: 23 set. 2024.

FERNANDES, Ricardo; SANTANA, Valéria. **Cidadania e acesso a direitos no cenário pós-pandêmico: uma análise do impacto da reforma trabalhista.** *Revista de Políticas Públicas e Sociais*, v. 8, n. 2, p. 65-82, 2022.

FERREIRA, João; MARTINS, Ana Paula. **A vulnerabilidade dos trabalhadores do turismo no Brasil diante da pandemia.** *Revista de Estudos sobre Trabalho e Sociedade*, v. 10, n. 2, p. 45-60, 2020.

FERREIRA, Pedro; MORAES, Aline. **Direitos sociais e flexibilização trabalhista: Uma análise da pandemia no contexto brasileiro.** *Jornal Brasileiro de Direito Social*, 18(2), 134-150, 2021.

MANZANO, Marcelo; KREIN, André. **A pandemia e o trabalho de motoristas e de entregadores por aplicativos no Brasil.** *Centro de Estudos Sindicais e do Trabalho (CESIT) - Unicamp*, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 27ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 31ª ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

NOGUEIRA, Arnaldo José Franca Mazzei. **Trabalho por plataformas digitais promove falsa sensação de autonomia.** Disponível em: [https://jornal.usp.br/atualidades/trabalho-por-plataformas-digitais-promove-uma-falsa-sensacao-de-autonomia/#:~:text=Trabalho%20por%20plataformas%20digitais%20promove%20falsa%20sensa%C3%A7%C3%A3o%20de%20autonomia,-Especialistas%20afirmam%20que&text=Cerca%20de%201%2C5%20mil%C3%A3o,Geografia%20e%20Estat%C3%ADstica%20\(IBGE\)](https://jornal.usp.br/atualidades/trabalho-por-plataformas-digitais-promove-uma-falsa-sensacao-de-autonomia/#:~:text=Trabalho%20por%20plataformas%20digitais%20promove%20falsa%20sensa%C3%A7%C3%A3o%20de%20autonomia,-Especialistas%20afirmam%20que&text=Cerca%20de%201%2C5%20mil%C3%A3o,Geografia%20e%20Estat%C3%ADstica%20(IBGE).). Acesso em: 08 de nov. 2024.

OLIVEIRA, João Victor Maciel de; DUARTE, Ícaro de Souza. **Trabalho Intermitente e a Precarização Das Relações De Emprego.** *Revista Ibero- Americana de Humanidades, Ciências e Educação - REASE*, São Paulo, v. 8, n. 05, p. 2401- 2417, maio. 2022.

OLIVEIRA, Juliana; MARTINS, Flávia. **A proibição do retrocesso social e os direitos trabalhistas no Brasil.** *Jornal de Estudos Constitucionais*, v. 10, n. 1, p. 5-25, 2021.

PEREIRA, Julia Modesto Pinheiro Dias. et al. **Promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho.** Disponível em: <https://www.codeplan.df.gov.br/wp-content/uploads/2018/02/Promo%C3%A7%C3%A3o-da-igualdade-de-g%C3%AAnero-no-mercado-de-trabalho.pdf>. Acesso em: 8 nov. 2020.

REDAÇÃO. **Em época de pandemia é preciso tomar cuidado com doenças ocupacionais - Diário do Poder.** Disponível em: <https://diariodopoder.com.br/brasil-e-regioes/em-epoca-de-pandemia-e-preciso-tomar-cuidado-com-doencas-ocupacionais>. Acesso em: 8 nov. 2024.

ROMANIELO, Stefany. **TCC II - Trabalho de Conclusão de Curso sobre os impactos da pandemia e reforma trabalhista no Brasil.** Instituição de Ensino Superior, 2020.

SANTOS, Roberta; LOPES, Miguel. **A atuação do STF e a constitucionalidade da reforma trabalhista.** *Revista de Direito Constitucional e Democracia*, v. 13, n. 4, p. 90-115, 2021.

SILVA, José Roberto. **Trabalho intermitente e a flexibilização dos direitos sociais: análise crítica da reforma trabalhista.** *Revista de Estudos Trabalhistas*, v. 6, n. 2, p. 40-60, 2020.

SOUZA, Artur César de; KNOERR, Fernando Gustavo; VANIN E HOCHMANN, Eleandro Granja Costa. **O uso do teletrabalho nos serviços notariais e registrais brasileiros: observações em tempos de pandemia (COVID-19).** *Revista Jurídica Unicuritiba*, Curitiba, v. 5, n. 62, p. 1-27, dez. 2020.

SOUZA, Ricardo; MARTINS, Flávia. **Redefinindo os direitos trabalhistas pós-pandemia: vulnerabilidade e proteção social.** *Revista de Direito Constitucional e Trabalhista*, v. 11, n. 2, p. 120-138, 2022.