

# O Direito do Trabalho das próximas décadas

**Guilherme Dray**  
Professor Auxiliar da  
Faculdade de Direito da  
Universidade de Lisboa  
Advogado / Partner na Macedo  
Vitorino & Associados\*



O Direito do Trabalho é – e sempre foi – um ramo de direito privado progressista e de vanguarda.

Na sua origem, esteve a necessidade de proteção da parte mais fraca e a procura do reequilíbrio das prestações. Centrado na criação de condições mínimas de trabalho, na dignificação do trabalho e na justiça contratual, o Direito do Trabalho socializou o direito privado, esteve na criação de normas imperativas mínimas e legitimou a negociação coletiva e as estruturas de representação dos trabalhadores.

O Direito do Trabalho dos séculos XIX e XX teve essa grande virtude: adaptou e moldou o Direito Civil de forma a evitar relações privadas desiguais e injustas, fazendo-o em nome da justiça contratual e social. Numa primeira fase, tratou-se de criar um conjunto de regras próprias para reger o contrato individual de trabalho. É nesta fase que emergem as regras relativas à limitação do tempo de trabalho, ao direito ao repouso diário, semanal e anual, à segurança e saúde no trabalho, à reparação de acidentes de trabalho e à criação do salário mínimo nacional. Mais tarde, tais regras estenderam-se ao domínio do Direito do Trabalho Coletivo. As estruturas representativas de trabalhadores são legitimadas, a negociação coletiva institucionaliza-se e é incentivada e o direito à greve assume a natureza de direito fundamental.

Esta primeira fase do Direito do Trabalho, consistente na criação de um corpo de regras jurídicas próprias e autónomas face às do Direito Civil, marca a autonomia sistemática deste

ramo do Direito. E se inicialmente tais regras foram positivadas, apenas, em diplomas legislativos de índole nacional, rapidamente passaram a florescer nas constituições dos Estados modernos. Em primeiro lugar, na Constituição mexicana de 1917; depois, na Constituição de Weimar de 1919; e, de então em diante, na generalidade das constituições aprovadas ao longo de todo o século XX.

Para além deste movimento, relativo à elevação dos direitos laborais a direitos fundamentais, o Direito do Trabalho também se internacionalizou. Com a criação da Organização Internacional do Trabalho, em 1919, a aprovação e difusão de “minimum labor standards” tornou-se um imperativo mundial. De então para cá, a OIT criou centenas de convenções e recomendações relativos a múltiplos temas laborais, que fazem parte, hoje

que ditam a forma como as suas regras devem ser interpretadas e aplicadas e que só existem neste ramo do Direito. De entre todos, desponta o princípio da proteção do trabalhador – a partícula divina do Direito do Trabalho e o seu norte magnético. Por esta via, mais do que autonomia sistemática, o Direito do Trabalho ganhou, também, autonomia dogmática. Passou a ser um ramo de direito quase completo: com regras próprias, nacionais e internacionais; com princípios jurídicos próprios; e com enorme desenvolvimento jurisprudencial, doutrinário e académico.

O Direito do Trabalho faz parte da nossa vida e gere o quotidiano de milhões de contratos de trabalho celebrados um pouco por todo o mundo.

Mas a sua capacidade de adaptação e de transformação não se ficam por aqui.

**Direito do Trabalho parte para a construção de um conjunto de princípios (normativos) específicos, que fazem parte do seu processo de interpretação e aplicação**

em dia, da cultura jurídica mundial: temas relativos à limitação do tempo de trabalho, à proteção contra o despedimento, à igualdade e não discriminação, à conciliação entre a vida profissional e familiar, à salvaguarda dos salários e mesmo à proscrição do assédio laboral passaram a proliferar à escala global.

Mas cedo se percebeu que não bastava um corpo de regras próprias.

Por isso, paulatinamente, o Direito do Trabalho parte para a construção de um conjunto de princípios (normativos) específicos, que fazem parte do seu processo de interpretação e aplicação. Ou seja, mais do que ter regras jurídicas próprias, o amadurecimento do Direito do Trabalho foi acompanhado da criação de princípios jurídicos que lhe são específicos,

Se quisermos encontrar um ramo do Direito que foi capaz de se adaptar à pandemia da doença Covid-19 e de dar resposta rápida e eficaz aos desafios que a mesma nos trouxe, esse ramo do Direito chama-se Direito do Trabalho.

Se bem atentarmos, os grandes mecanismos criados pelos governos, à escala global, para combater a pandemia passaram, quase sem exceção, pelo Direito do Trabalho – a implementação de mecanismos de *lay-off* simplificado para garantir a manutenção dos empregos; a criação de apoios à retoma progressiva da atividade, para promover a retoma económica das empresas; a imposição de limitações aos despedimentos coletivos para evitar o aumento exponencial do desemprego; bem

como o recurso ao teletrabalho e ao trabalho remoto, tiveram por base, invariavelmente, o Direito do Trabalho que conhecemos. Em nome dos valores que promove – a justiça social – e dos princípios que prossegue – *maxime* o princípio da proteção do trabalhador –, o Direito do Trabalho soube encontrar no seu corpo de regras e princípios a forma adequada para dar resposta a uma situação de crise de saúde pública que, se nada fosse feito, facilmente redundaria numa crise social.

O Direito do Trabalho soube, portanto, estar à altura dos acontecimentos, realçando a importância do Direito enquanto ciência humana imprescindível para a regulação da vida em sociedade.

Mas isto não significa o fim da História.

Muito menos o fim da História do Direito do Trabalho.

As próximas décadas vão trazer novos desafios e novas oportunidades que vão voltar a colocar à prova este ramo do Direito.

Com a massificação da robotização, do uso da inteligência artificial, do tratamento de dados em larga escala e da utilização de algoritmos enquanto instrumentos de gestão da relação laboral, teremos, naturalmente, novos desafios que importa acautelar. Seja ao nível da manutenção do emprego e da substituição do homem pela máquina, seja em matéria de igualdade e não discriminação, seja a propósito da preservação da privacidade e das liberdades individuais, teremos, nas próximas décadas, novos problemas que irão colocar à prova – mais uma vez – o Direito do Trabalho.

Por outro lado, o modelo tradicional do contrato de trabalho, centrado numa única relação laboral (estável) ao longo da vida, que se começou a erodir no final do século XX, parece hoje uma miragem. As relações laborais passaram a ser instáveis, precárias, alicerçadas em plataformas digitais e, não raras vezes, no nomadismo digital. Passámos a ter uma variedade enorme de contratos de trabalho atípicos, que não estão regulados nos

códigos do trabalho e nas legislações laborais que conhecemos. Nalguns casos, este movimento é promovido pelos empresários, que procuram fugir à rigidez do Direito do Trabalho. Noutros casos, porém, são os próprios trabalhadores que, em nome

As próximas décadas são, portanto, desafiantes para o Direito do Trabalho, o qual, mais uma vez, terá de se (re)adaptar.

A luta pela diminuição do tempo de trabalho e pela melhor conciliação entre a vida familiar e a vida profissional;

### As próximas décadas vão trazer novos desafios e novas oportunidades que vão voltar a colocar à prova este ramo do Direito

da ideia de liberdade e da opção por abraçar “projetos” em detrimento de “empregos”, optam por este novo modo de vida. É o caso dos *libertarians*, que privilegiam a liberdade individual, em detrimento do coletivo e da ordem social ou corporativa, bem como dos *millennials*, que trocam de

a proteção da privacidade e dos dados pessoais; a regulação dos algoritmos e da inteligência artificial para evitar despedimentos cegos e o exercício do poder de direção de forma discriminatória; a proteção de novos universos de trabalhadores que não são juridicamente dependentes; a regulação de

### As relações laborais passaram a ser instáveis, precárias, alicerçadas em plataformas digitais e, não raras vezes, no nomadismo digital

emprego com frequência, em busca de novos desafios e aventuras ou tão simplesmente para evitar dificuldades típicas de muitas carreiras de evolução lenta progressiva.

Por fim, face a novos universos de trabalhadores – os economicamente dependentes – e perante novos desafios em matéria de transição climática e energética, temos, também, novos reptos em matéria de negociação coletiva. O Direito do Trabalho terá pela frente, também, uma segunda vaga de negociações coletivas – a negociação coletiva para o bem comum (“Bargaining For the Common Good”), que ultrapassam os temas tradicionais dos salários, das carreiras e dos conteúdos funcionais, para dar lugar a novas questões que interessam à comunidade – a proteção de minorias, do clima e da natureza, por exemplo.

novas formas de trabalho, como o que se executa nas plataformas digitais; e a modernização da negociação coletiva, são os novos desafios a que o Direito do Trabalho terá de dar resposta.

Ninguém consegue, com honestidade intelectual, prever o futuro.

Todavia, perante o passado que conhecemos e depois de termos assistido, no presente, à resposta dada pelo Direito do Trabalho à crise pandémica das nossas vidas, é capaz de não ser muito difícil, neste caso, antecipar o futuro – o Direito do Trabalho saberá, mais uma vez, estar na vanguarda e regular com propriedade os novos desafios que o progresso nos está a trazer.

É certamente o que todos desejamos.

\*Coordenador Científico do Livro Verde Sobre o Futuro do Trabalho