

1) Em artigo científico sobre a "regulação não-mercantil do trabalho e o princípio da proteção", de 2008, a professora Sayonara Gryllo em coautoria com o professor Carlos Korn, traz aspectos teóricos para elucidar a particularidade da força de trabalho, enquanto mercadoria vendida em um mercado específico, qual seja, o mercado de trabalho. Diferentemente de outras mercadorias consideradas "genuínas", ou seja, aquelas que foram produzidas com o intuito de serem comercializadas, a força de trabalho, por sua vez, é considerada uma mercadoria fictícia, não tendo como finalidade precípua sua venda em um mercado auto-regulável.

Através do diálogo com as categorias mobilizadas por Karl Polanyi, em "A Grande Transformação", o artigo remonta aos períodos históricos de surgimento do Direito do Trabalho, apresentando as ações que buscaram frear o rumo dos acontecimentos ditado por um mercado auto-regulável, seus movimentos e contramovimentos. As ações de associações e sindicatos obreiros na Inglaterra, por exemplo, não caracterizadas como contramovimentos a um mercado que não se constituiu com base na preocupação de qualquer fio de sociabilidade humana; no contexto dos séculos XVIII e XIX.

Com isso, busca-se descorrtinar que a força de trabalho não pode ser tratada como uma mercadoria comum, porque, de fato, ela não é. Isto porque a força de trabalho humana não pode ser dissociada da corporalidade do indivíduo que a detém, tampouco de seus aspectos psíquicos. Esse tensionamento com a perspectiva liberal de contrato de trabalho ganha novos contornos quando se desvela tal ficção jurídica a partir da materialidade, concluindo-se que esse ser humano (detentor da força de trabalho) encontra-se em uma posição de profunda assimetria em relação à outra parte, o empregador, pois somente tem para vender esta mercadori-

na superfície e, caso não o sendo, espreitar as águas da mineração.

Os contramovimentos caminhamos, então, no sentido de diminuir ou contrabalançar tais assimetrias, de modo que o Trabalho do Trabalho nasce como fruto desses processos. Trabalho como uma campo autônomo de Direito e, como tal, com sua principalidade própria, suas bases se constituíram em atenção aos princípios da regulamentação não-mercantil da força de trabalho e da proteção ao trabalhador, parte econômica e juridicamente mais fraca na relação contratual de trabalho. Como corolário do princípio da proteção, surgem, ainda novos princípios, também considerados como seus desdobramentos.

Estamos a falar dos princípios: I) da norma mais favorável; II) do "in dubio pro operário"; e III) da condição mais benéfica. O primeiro é utilizado para solucionar eventual conflito entre as fontes de modo a ser privilegiada a norma que contiver um conteúdo que melhor favoreça o trabalhador, sendo aplicável a técnica do conglomeramento mitigado. O segundo é aplicável em caso de um "conflito" hermênutico. Ou seja, havendo mais interpretações, acolhe-se a mais positiva para o trabalhador. O terceiro princípio é utilizado em caso de conflitos de direito intertemporal e tem expressão, por exemplo, no artigo 468 da CLT, que veda alterações contratuais lesivas.

Ao longo do tempo esses princípios se consolidaram na doutrina trabalhista brasileira, assim como na jurisprudência; mas, sobretudo após a crise capitalista da década de 1970, que se reverberou no Brasil na década de 1990, tais vetores axiais vem sendo questionados e vulnerados. A ascensão do neoliberalismo, calcado em alterações nos padrões de acumulação e a crise do modelo fordista-Taylorista trazem a tona uma defesa por um mercado auto-regulável e, por consequência uma atuação das instituições no sentido da deregulação e flexibilização da legislação trabalhista.

Por isso é importante lembrar a importância de um constante diálogo com a base com presença a nos princípios. De qualquer forma, como vimos, a base

2) A Inga e Tratado União e a criação de suas regras Pós-Speculativa e por isso

Após a "regul" do mal e a precarização do t "reg" as 1 Que

en re d

Por isso é importante retomar os processos históricos que engendraram o surgimento do Direito do Trabalho quando se dava um contexto contemporâneo em que seus pilares vem sendo colocados em xeque com base em argumentos já conhecidos, como a livre concorrência e a liberdade de mercado. O STF, hoje, representa a retomada desses argumentos retrogrados que vulneram princípios do Direito do Trabalho para privilegiar as grandes corporações, como bem demonstraram os professores Rodrigo Larulli e Lázio Casagrande, na obra "A Suprema Corte contra os Trabalhadores".

2) A Organização Internacional do Trabalho (OIT) surgiu com o Tratado de Versalhes, em 1919, incorporando em sua constituição o conceito de "justiça social", muito debatido em decorrência da hegemonia do capitalismo ao longo do século XIX e de suas reverberações nas relações de trabalho assalariado. Com o Pós-Guerra, esse conceito de justiça social foi aliado pela OIT à ideia de paz social, ou seja, de que só haveria uma verdadeira paz social se os Estados se ativessem aos preceitos de justiça social.

Após a Segunda Grande Guerra, há uma espécie de "refundação" da OIT, desta vez expressada pelo documento internacional da "Declaração de Filadélfia". Nela, é possível observar uma preocupação da entidade com o princípio da desmercantilização do trabalho, abordado na questão anterior sob a denominação de "regulação não-mercantil". Trata-se de uma preocupação com as particularidades da força de trabalho e da evidência dos perigos humanitários decorrentes de seu tratamento mercantil.

Ao longo do século XX, a OIT se consolida como a principal entidade do Direito do Trabalho em seu aspecto internacional, sendo caracterizada pela sua composição tripartite. Nesse sentido, integram os órgãos internos da entidade, hoje vinculada ao

sistema OUV, representantes de empregadores, trabalhadores e dos Estados-Nacionais, de modo que estes três atores participem em condição de paridade da atividade normativa exercida pela OIT.

Tal atividade normativa interna da OIT, exercida, portanto, com base no tripartismo, dá ensejo a dois principais instrumentos normativos distintos: as Convenções e as Recomendações; as quais vinculam os diferentes Estados-Nacionais também de maneira distinta. As Convenções, caso ratificadas pelo processo legislativo interno dos Estados, possuem caráter vinculante, ou seja, passam a integrar o ordenamento interno daquele Estado, que por sua vez, assume a obrigação de cumprir os preceitos ratificados.

Especificamente em relação ao Brasil, as Convenções da OIT ratificadas pelo Congresso Nacional possuem "status" de supremacia e, caso sejam aprovadas com o quórum qualificado de uma PEC (Proposta de Emenda à Constituição) assumem o caráter de Tratado de Direitos Humanos, conforme decisão do STF datada de 2008. Nesse sentido, há que^{se} enfatizar um importante instrumento (ou filtro) de compatibilização do ordenamento jurídico doméstico aos parâmetros internacionais da OIT: o controle de convencionalidade.

O controle de convencionalidade pode balizar a atividade hermenêutica do intérprete da norma em sua atuação de controle difuso. Ou seja, em casos concretos, observando o descumprimento dos preceitos de uma Convenção da OIT pela norma interna, o magistrado pode aplicar os ditames da Convenção, derrogando a normativa inconveniente. Importante destacar que, em sendo o Direito do Trabalho possuidor de diversas fontes normativas (autônomas e heterônomas), no caso das fontes formais, tal instrumento de controle se faz ainda mais relevante.

Em relação aos membros do Ministério Público do Trabalho,

a normativa internacional com vigência interna também pode nortear as atividades de fiscalização, assim como integrar a argumentação jurídica em ações civis públicas e outras ações coletivas propostas pela instituição.

É oportuno enfatizar que, atualmente já se tem discutido sobre a aplicação dos preceitos convencionais no âmbito de sistemas jurídicos nacionais em países que não integram a OIT ou que, apesar de integrarem, não ratificam suas convenções, como é o caso, por exemplo de Estados Unidos e China. Nesses casos, há um núcleo de convenções as quais contemplam "standards" de Direitos Humanos, o que justifica sua ampla aplicação para garantir patamares mínimos de direitos sociais trabalhistas. Um exemplo a ser citado são as convenções que dispõem sobre liberdade sindical e negociação coletiva (convenções 87, 98 e 154), por se tratarem de direitos que "geram direitos, nos termos aludidos pelo professor Isaac Ernida Uriarte, na obra "Crítica da Liberdade Sindical".

Por fim, as Recomendações possuem baixo (ou menor) caráter vinculativo, tendo em vista que não passam pelo processo de ratificação. Essas normativas, mormente, têm o intuito de especificar preceitos já abordados em convenções, dando-lhes contorno. Também há de ser observado que as normativas internacionais, no geral, ainda encontram resistência no âmbito dos julgadores brasileiros, conforme bem observou a professora Sayonara Grillo em sua obra ^{sobre} Relações Coletivas de Trabalho e Configurações Institucionais, fruto de sua tese doutoral.

3) Em sua obra "Como juridicus: ensaio sobre a função antropológica do Direito", o professor Alain Supiot define o Direito do

Trabalho como "técnica de humanização das técnicas". Com esta definição, é possível ressaltar não apenas o viés protetivo que norteia o referido ramo do direito, mas também (e sobretudo) o fato de que, desde o seu surgimento, esteve atrelado ao incremento das técnicas humanas e, por consequência, ao avanço tecnológico.

Na contemporaneidade, muito se tem pesquisado e enfatizado as novas tecnologias. Há hoje, uma vasta bibliografia não apenas na área trabalhista, mas também em outros campos voltados a compreender os desdobramentos do uso da inteligência artificial, o "modus operandi" do algoritmo e suas relações com o Trabalho e, também com o Direito do Trabalho. Não buscamos negar as peculiaridades que permeiam o fenômeno da plataformação do trabalho e nem as fissuras que ele trouxe para um Direito do Trabalho erigido sob as influências do fordismo, mas intentamos questionar muitas interpretações fetichistas em relação à tecnologia.

Então, respondendo a uma das perguntas formuladas, se o trabalho plataformação e a uberização têm o condão de suprimir as formas tradicionais de trabalho, não é o que aponta uma mirada histórica. Ao contrário, o que acreditamos é que a tendência precarizante dessas formas de trabalho vão perder espaço para normativas mais inclusivas e, mais que isso, que a própria legislação brasileira já vem, aos poucos, (não se está aqui dizendo que esses trabalhadores estão incluídos na sistemática trabalhista vigente), buscando encampar alguns conceitos-chave, como é o caso da inclusão do parágrafo único do artigo 6º do Decreto-lei 5452/1943, a consolidação das Leis do Trabalho.

A Diretiva da União Europeia aprovada em 2024 é um dos exemplos de que a discussão sobre a extensão de direitos a esses

Trabalhadores, assim como o controle algorítmico e as "novas" formas de manifestação do poder diretivo do empregador, a preocupação com os dados e a proteção de dados das pessoas Trabalhadoras já vem ocorrendo.

As lutas organizadas pelos Trabalhadores que direcionam seu trabalho para a venda a empresas que tem como modo de operação uma infraestrutura digital, ou seja, plataformas mistas ou híbridas, conforme Taxionomia e Definição apresenta dos pelos professores Larelli, Murilo Oliveira e Sayonara Gido, tem centralidade. No Brasil, a legislação trabalhista não engloba a possibilidade de organização desses Trabalhadores em sindicatos formais, ou seja, reconhecidos pelo MTE, com o registro sindical.

Não obstante, existem ~~seja~~ inúmeras organizações, como o SINTRAPIB - RS, dentre diversos outros. Pela perspectiva sociológica, entendendo que os sindicatos se manifestam na realidade concreta, não há que se falar em inexistência dessas organizações.