

QUESTÃO 1

A PARTIR DO ADVENTO DO CONSTITUCIONALISMO HUMANISTA E SOCIAL APÓS A 2ª GUERRA MUNDIAL (DELGADO), QUE INSTAUROU O PARADIGMA DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO, PROMOVEU-SE UMA SÉRIE DE MUDANÇAS NO PLANO DA HERMENÊUTICA JURÍDICA, PRINCIPALMENTE EM RELAÇÃO AOS PRINCÍPIOS JURÍDICOS. NESSE CONTEXTO, OS PRINCÍPIOS ADQUIRIRAM STATUS NORMATIVO, EM CONTRASTO COM AS REGRAS JURÍDICAS, PORÉM PASSARAM A EXERCER UMA SÉRIE DE FUNÇÕES QUE DEMONSTRAM A CENTRALIDADE/RELEVÂNCIA QUE ADQUIRIAM NOS ORDENAMENTOS JURÍDICOS NACIONAIS E EM SUA CONEXÃO COM OS SISTEMAS INTERNACIONAL E INTERAMERICANO DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS. ENTRE AS FUNÇÕES, DESTACAM-SE A FUNÇÃO NORMATIVIZADORA OU FUNDAMENTADORA DOS PRINCÍPIOS, ISTO É, ELAS PASSAM A SERVIR DE FUNDAMENTO PARA A APLICAÇÃO DAS REGRAS E/OU AUXILIAM NA SUA ATUALIZAÇÃO PARA QUE SE ADAPTEM/ATENDAM AS NECESSIDADES SOCIAIS, TORNANDO-SE FUNDAMENTAIS, PORTANTO, PARA A PRESERVAÇÃO DA UNIDADE, HARMONIA E COERÊNCIA DOS SISTEMAS JURÍDICOS, O QUE SÓ É POSSÍVEL EM RAZÃO DA MALLEABILIDADE DOS PRINCÍPIOS QUE POSSAM SER ADICIONADOS EM GRAUS DIFERENTES DE ACORDO COM AS CIRCUNSTÂNCIAS SOCIAIS E JURÍDICAS (SÃO "MANDADOS DE OTIMIZAÇÃO" NA VISÃO DE ALEXY), BEM COMO A FUNÇÃO INTERPRETATIVA, OU SEJA, AUXILIA O INTERPRETE DO DIREITO EM SUA ATUAÇÃO DE CRIAÇÃO/CONSTRUÇÃO DA NORMA JURÍDICA COM BASE NO DESENVOLVIMENTO DE UMA ARGUMENTAÇÃO JURÍDICA E NOS PRESSUPOSTOS DE SEPARAÇÃO ENTRE NORMA E TEXTO NORMATIVO E DA NECESSIDADE DE ESTABELESCER UMA RELAÇÃO ENTRE NORMA E CONTEXTO E NORMATIVO QUE DEVE SER AMPLIADO PARA ABRANGER A CONSTITUIÇÃO E OS DOCUMENTOS NORMATIVOS RELEVANTES NO ÂMBITO DOS SISTEMAS INTERNACIONAL E INTERAMERICANO DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS (CONVENÇÕES E DECLARAÇÕES DE PRINCÍPIOS DA OIT, SENTENÇAS DA CORTE IDH, ETC.) POR MEIO DO USO DOS DETERMINADOS MECANISMOS/RECURSOS, COMO O CONTROLE DE CONVENIÊNCIA E A TEORIA DO DIÁLOGO DAS FONTES.

NO CASO DO DIREITO DO TRABALHO, É NECESSÁRIO DESTACAR A CENTRALIDADE DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO QUE, SEGUNDO PLÁ RODRÍGUEZ, FORNECE SENTIDO PARA O PRINCÍPIO DIREITO DO TRABALHO (SENTIDO PROTECTOR) AO PROMOVER A CORREÇÃO DA DESIGUALDADE ECONÔMICA ENTRE AS PARTES (TRABALHADOR EMPREGADO E EMPREGADOR).

POR MEIO DA TUTELA DO TRABALHADOR COMPREENDIDO COMO HIPOSSUFICIENTE, QUE A VISÃO DE PINHO PEREIRA NÃO SE RESTRINGE AO ASPECTO ECONÔMICO, ENVOLVENDO TAMBÉM O ASPECTO CULTURAL/EDUCACIONAL. A PARTIR DA CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO COM O ADVENTO DA CONSTITUIÇÃO DE 1988, QUE MARCOU A ADESÃO DO BRASIL AO CONSTITUCIONALISMO HUMANISTA E SOCIAL E INSTITUÍDO O PARADIGMA DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO, OCORREU O REFORÇO DA CONSTITUIÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO A PARTIR DE NOVAS LEITURAS QUE TROUXERAM NOVOS FUNDAMENTOS PARA FORTALECÊ-LO. ENTRE ELAS, DESTACAM-SE A CONTRIBUIÇÃO DE SAYONARA GRILLO E CARLOS HENRIQUE HORN QUE JUSTIFICAM A EXISTÊNCIA DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO A PARTIR DA EXISTÊNCIA DE UMA DIFERENÇA ESTRUTURAL DE PODER ENTRE COMANDANTES E VENZIDOS DA FORÇA DE TRABALHO QUE DESCOBRE DAS CONDIÇÕES ASSIMÉTRICAS EM QUE SE FUNDA O MERCADO DE TRABALHO INSTITUÍDO PELO SISTEMA CAPITALISTA, LEVANDO AO SURTIEMO DO DIREITO DO TRABALHO QUE SE ESTRUTURA A PARTIR DO SEU CARÁTER AMBIVALENTE (RECONHECE E REGULAÇÃO E EXPLORAÇÃO, PORÉM A LIMITA E A CIVILIZA POR MEIO DA GRANTA DE UM ESPÍRITO DE DIREITOS), BEM COMO A CONTRIBUIÇÃO DE AUTORES/AS, COMO GABRIEL NEISS DELGADO E MAURÍCIO GODINHO DELGADO, QUE VÃO COMPREENDER QUE A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA É O FUNDAMENTO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO, ASSOCIANDO-O, PORTANTO, AO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO, CONDIÇÃO FUNDAMENTAL PARA ASSEGURAR O BEM-ESTAR INDIVIDUAL E SOCIAL (EXISTÊNCIA DIGNA). EM DIÁLOGO COM TAIS CONTRIBUIÇÕES, É IMPORTANTE DESTACAR ANTONIO RODRIGUES FERREIRA JR. QUE COMENTA QUE O PROCESSO DE CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E A INSTITUIÇÃO DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO NO BRASIL, DÁ ORIGEM A UM NOVO TRABALHADOR, COMPREENDIDO COMO SUJEITO DE DIREITOS E, PORTANTO, CIDADÃO, SENDO A ELE DISPONIBILIZADO ALGUNS MECANISMOS/RECURSOS PARA A CONSTRUÇÃO DE UMA CIDADANIA ATIVA ASSOCIADA AO PROCESSO DE DEMOCRATIZAÇÃO DA DISTRIBUIÇÃO DE PODER NO ESTADO E NA SOCIEDADE CIVIL QUE DORMITARIA, ENTRE OUTRAS, A CONCRETIZAÇÃO DE UM PROTECTORISMO DEMOCRÁTICO EM CONTRAPONTO AO PROTECTORISMO CLÁSSICO.

ALÉM DISSO, A CONTRIBUIÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO ADVÉM TAMBÉM DO FATO DELES TEREM ~~PROMOVER~~ ORIGINAR/DAR ORIGEM OUTROS PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO, COMO O ^(URTIARRE) ~~DIREITO~~ PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS

PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO, O PRINCÍPIO DE PRIMEIRA DA
REALIDADE DOS FATOS SOBRE A FORMA, O PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO, O
PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO AO RETRÓCESSO SOCIAL, ETC. NESSE SENTIDO, AS NOVAS
LEGISLAÇÕES DO DIREITO DO TRABALHO, SUBSTITUÍAM O ENFOQUEMENTO ~~CLASSICO~~ CLÁSSICO DE
DÍAS RODRIGUEZ DE QUE O PRINCÍPIO DE PROTEÇÃO SE RESUMIRIA ÀS REGRAS OU
SUBPRINCÍPIOS DA NORMA MAIS FAVORÁVEL, CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA E INDOUBTO
Pelo OPORTUNO, ESTENDO ESTENDENDO-SE ASSIM A TODOS ORDENAMENTOS JURÍDICOS
TRABALHISTAS A PARTIR DOS NOBRES FUNDAMENTOS QUE O FORTALECEM.

NO ENTANTO, NOS ÚLTIMOS 60 ANOS, OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO
TEM SIDO COLOCADOS EM XEQUE, EM RAZÃO, PRINCIPALMENTE, DA INSTAURAÇÃO DE
UM NOVO REGIME DE ACUMULAÇÃO DO CAPITALISMO A PARTIR DA DÉCADA DE 1970 QUE
SE CARACTERIZA POR UMA SÉRIE DE MOVIMENTOS / PROCESSOS ESTRUTURANTES, COMO
A GLOBALIZAÇÃO ECONÔMICA, A FINANCIARIZAÇÃO DO CAPITAL, A NEOVIOLENCIAÇÃO DO
ESTADO E DA SOCIEDADE E A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA PERMANENTE (ANTUNES) OU
LONGA E DUREZA (DEUCK). NESSE CONTEXTO, O DIREITO DO TRABALHO TEM
SOFRIDO COM REFORMAS, POLÍTICAS E PRINCÍPIOS INSTITUCIONAIS, COMO A LEI 13.467,
QUE TEM DIMINUÍDO O SEU AFASTAMENTO EM RELAÇÃO ÀS SUAS FUNÇÕES / FINALIDADES
HISTÓRICAS, ^{APROXIMANDO-O} ~~MAQUILANDO-SE~~, ASSIM, DE UM DIREITO DO TRABALHO DE EXCEÇÃO
(CASIMIRO FERREIRA) EM RAZÃO DOS EFEITOS PRODUTOS COMO A ~~LIBERALIZAÇÃO~~ DA
FLEXIBILIZAÇÃO DA REGULAÇÃO DO MERCADO DO TRABALHO, O ESVAZIAMENTO DA
COMPETÊNCIA / ATRIBUIÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO E A REDUÇÃO DO ESCOPO DE
ADICÇÃO DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO. COMO EXEMPLO, DESTACA-SE
DESTACAM-SE AS ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA PARA A CRIAÇÃO DE FORMAS
ATÍPICAS / FLEXÍVEIS DE EMPREGO, PROMOVENDO A REESTRUTURAÇÃO DA PROTEÇÃO ASSÉ-
GUADA À REGULAÇÃO DE EMPREGO PAREDO POR MEIO DE FORMAS CONTRÁRIAS ATÍPICAS
QUE AFASTAM UM DO MAIS ESSENCIAIS QUE ESTRUTURAM TAL REGULAÇÃO (MODELO
BIUNITAL, FORMA DE TRABALHO DE TEMPO INTEGRAL, REMUNERAÇÃO FIXA, PRAZO
INDETERMINADO, ETC.) E AMPLIAM A LIBERTADE DE O EMPREGADOR DEFINIR A FORMA
UNILATERAL E DISCRICIONÁRIA A CONTRATAÇÃO, UTILIZAÇÃO E REMUNERAÇÃO DA MÃO DE
OBRA (KREIN, DINASCHI). TAIS ALTERAÇÕES, EM CONJUNTO COM O PEQUENO REGIME
DE PROTEÇÃO AO EMPREGO NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA, SUBSTITUÍDO EM RAZÃO

DA AUSÊNCIA DE APLICAÇÃO DA CONTINUIDADE (SB) DE OBT, RESOLUÇÃO OBTENIDA
DA APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RESOLUÇÃO DE EMPREGO, ANUANDO ASSIM,
A ROTATIVIDADE DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO. OUTRO EXEMPLO É O MOVIMENTO
DE APLICAÇÃO DE PRINCÍPIOS DE CONTINUIDADE QUE FOM A INTENÇÃO DE OCORRER A
RESOLUÇÃO DE EMPREGO COM O OBJETIVO DE NÃO APLICAR O DIREITO DO TRABALHO.
A AUSÊNCIA DE UMA POSITIVA GARANTIA DOS DOUTOS TRABALHOS DETERMINA A APLICAÇÃO
A PROLIFERAÇÃO DOS PRINCÍPIOS ILÍCITOS DE FÉRMOS A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA CONSIDERANDO
PELO NOME "DOUTORADO". A LEGISLAÇÃO DESTAS DOUTAS RESULTARIA NA VIOLAÇÃO
DO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE DOS FATOS SOB A FORMA QUE DOUTA A NUNCA
DE CONTINUIDADE QUE BUSCAM "LEGITIMAR" TALS PRINCÍPIOS E RESOLVER O VÍNCULO DE
EMPREGO. POR FIM, DOUTAR-SE QUE A POSSIBILIDADE DE PROMOVER ACÓRDOS
EXTRAJUDICIAIS, OU SEJA, FORA DA JUSTIÇA DO TRABALHO, TORNANDO-A MERA HOMOLOGIA
CADA DOUTOS ACÓRDOS, INSPIRADA PELA L.13 AGT/17, GERA UM RISCO GRAVE DE
VIOLAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS EM QUE, POR EXEMPLO, DOS SEUS BAIXOS VALORES,
FLEXIBILIZANDO-OS, ASSIM, APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS
TRABALHISTAS QUE, DE UM PONTO DE VISTA GARANTISTA, DEVE INCLUIR TAMBÉM A
FASE DOUTO-CONTINUAL.

Questão 2

As convenções da OIT são tratados multilaterais que tratam, em regra, de direitos humanos no trabalho e são aprovados nas Conferências Internacionais do Trabalho que são espaços institucionais de discussão que funcionam a partir do modelo denominado "tripartismo" que promove/constrói um processo de diálogo social envolvendo representantes do governo, dos empregados e dos empregadores de todos os Estados-membros da OIT. Tais documentos normativos são uma das principais formas de a OIT atender às suas funções/finalidades históricas constantes em seus documentos de fundação/estruturação (termo de referência, Declaração de Fundação e Constituição da OIT) que se encontram associadas à ideia de que a justiça social é condição necessária para a instauração de uma ordem internacional, que busca a garantia/construção de uma paz estável e permanente. Nesse sentido, as convenções da OIT seguem um modo de estabelecer uma regulação para a concorrência global a partir da instituição de um patamar normativo mínimo e comum a todos os seus Estados-membros por meio da garantia de direitos humanos universais, indivisíveis e indisponíveis no mundo do trabalho, assegurando, assim, a desmercantilização do trabalho e a construção ^{destituição} de um trabalho e a instituição de um regime de trabalho verdadeiramente humano ao menos em relação às suas condições de trabalho (superior).

De acordo com a Constituição da OIT, ~~as~~ as convenções aprovadas devem ser submissas a um processo de ratificação interno em seus Estados-membros e, a partir daí, com aprovação por autoridade competente, serão incorporadas aos ordenamentos jurídicos nacionais. No caso do Brasil, a autoridade competente para fazer esse tipo de adaptação é o Congresso Nacional. A partir da Constituição de 1988, observa-se um movimento que tem adquirido mais relevância nos últimos anos de criar as condições normativas e institucionais para construção de uma cultura jurídica que se apoia nos tratados internacionais de direitos humanos a fim de utilizá-los como fundamentos de sua atuação/augmentação/ações e não como

Nossos argumentos de direito. THe movimento se inicia com a Portaria CF/89
 como disse, no inciso o §2 do artigo 5º que prevê a instrumentalização destes
 tratados a fim de serem incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro.
 Em seguida, a EC 45/04 e o STF estabelecem, respectivamente, o status
 constitucional dos tratados adotados por meio constitucional (3/5) "no
 Congresso Nacional e o status sublegal nos tratados aprovados
 por maioria simples ou menos na EC 45/04. A partir daí, começa a surgir
 essa ^{nao apenas} no-este-do-mento no campo da doutrina jurídica brasileira
 para a incorporação dos tratados no ordenamento, como, principalmente,
 tratando contratos, fôruns, recursos que possam ser mobilizados para o
^{Realização de} ~~tratados~~ tratados para a incorporação ao Antisse o caso concreto. Nesse
 sentido, destacam-se as resoluções/móveis do Conselho e Comitê administrativos
 (Mazuch) e do diálogo das fontes (Erik Jagers, Claudio Moraes)

No âmbito do Direito do Trabalho, três pilares/projetos dizem à sua respeito de refutação e uso, sobretudo, a parte da Lei 13.467/17, que instituiu a "Reforma Trabalhista" (assim ficou porventura coligida) e autorea uma série de disposições na legislação trabalhista influenciando a maneira de olhar a flexibilização e colocando em risco as funções/funcionários históricos do Direito do Trabalho. Nessas sentenças, foram mencionados estudos históricos, dogmáticos, sobretudo no Direito Material e Processual, com o objetivo de promover a análise/interpretação destas autoridades à luz dos documentos normativos produzidos no âmbito do sistema internacional de Direitos Humanos em que se encontra a OIT e do sistema influenciando de maneira dos Direitos Humanos onde se encontra a Corte IDH.

Diziam disso, a compreensão é a que as convenções da OIT, assim como outros documentos normativos produzidos pela própria organização, como as Declarações e Principais, e as normas internacionais, como as Sanções ou Corte IDH os critérios voluntários, sejam utilizados para verificar a validade dos fatos e dos atos normativos instâncias, observando-se a compatibilidade dos com tais documentos normativos. Desse modo, a teoria do diálogo dos fatos tem adquirido relevância tanto às instâncias internacionais do

SUPERAR A DISCUSSÃO EM TORNO DA HIERARQUIA / STATUS NORMATIVO DOS TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS AO PROMOVER UMA INTERPRETAÇÃO SIMULTÂNEA, COORDENADA E COERENTE ENTRE OS DOCUMENTOS NORMATIVOS, SEM A NECESSIDADE DE SE EXCLUIR UM EM FAVOR DO OUTRO, COM O OBJETIVO DE ADOPTAR UM ENTENDIMENTO BASEADO NA CENTRALIDADE DO SER HUMANO E NA MEMÓRIA DE SUA CONDIÇÃO SOCIOECONÔMICA (DECLARAÇÃO INTERNACIONAL PRO HOMINE), O QUE, NO CAMPO DO DIREITO DO TRABALHO, DIÁLOGA COM O PRINCÍPIO DE PROTEÇÃO COM A POSSIBILIDADE DE DIÁLOGO COM A RESERVA DA NORMA, MAIS FAVORÁVEL.

Por fim, destaca-se a ocorrência de OIT de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho que institui um rol de direitos internacionais fundamentais (eliminação do trabalho forçado, proibição do trabalho infantil, não discriminação em matéria de trabalho e emprego e liberdades sindicais / negociação coletiva) e determina que as convenções associadas a tais direitos devem ser incorporadas nos ordenamentos jurídicos internos dos Estados-membros, independentemente de ratificação. Tais direitos como o conceito de trabalho ~~decente~~ ~~da~~ decente ~~da~~ OIT e modo de sua atuação nas últimas décadas, tendo o CNT dado um grande passo resultante na promoção do trabalho decente no país com a criação do Observatório do Trabalho Decente.

2783

Questão 3

(10,00)

(Geografia)

Augeam "Urbanização" e "Ruralização" são termos utilizados nos estudos acadêmicos nas áreas de Sociologia do Trabalho, Economia do Trabalho, Direito do Trabalho, etc. Para descrever / analisar fenômenos no mundo do trabalho que tem um marco inauguram com o advento das novas tecnologias de informação e comunicação que produziram novas formas de conteúdos, gestão e organização do trabalho (Abílio, Antunes), tendo como uma de suas principais expressões as plataformas digitais que forneceram uma série de novas funções para as empresas em termos de construção dos seus modelos de negócio. O advento dessas novas tecnologias se dá no bojo do processo de reestruturação produtiva permanente (Antunes), um dos processos estruturantes do novo regime de acumulação instaurado pelo capitalismo a partir da década de 1970 e que tem como um dos elementos centrais a flexibilização dos horários de trabalho e das condições do mercado de trabalho. Na prática, a flexibilização da organização do mercado de trabalho se dá por meio, sobretudo, de alterações na legislação do trabalho que promovem a criação de formas atípicas de emprego, reduzindo a proteção concedida pelo regime de emprego padrão por meio da retirada de um ou mais dos seus componentes (jornada de trabalho de tempo integral, modo biurno, etc.), ampliando, assim, a liberdade das empresas de definir de modo unilateral e discricionário a contratação, utilização e remuneração da força de trabalho (Kreйн, Binvaschi). Tais alterações ocorrem, em regra, de reformas institucionais de autoridades que missionam o Estado-nação a transformar o direito / a organização em um mercado de produtos normativos ("law shopping", nos dizeres de Fútor) a fim de atrair o investimento das empresas transnacionais por meio da redução dos custos decorrentes dos direitos sociais (tributários e previdenciários). Nesse sentido, é importante ressaltar que a grande maioria das empresas proprietárias de plataformas digitais puras (quando somente há intermediação no fornecimento de condições para a interação entre os usuários - como é o caso do Uber) ou híbridas (quando além da intermediação, há o controle do trabalho por meio de diversos dispositivos, como a fixação do

PREÇO DO TRABALHO E DA FORMA DE DESPESAS DO SERVIÇO) (OVERTIME, CAPACIDADE)
SÃO EMPRESAS TRANSNACIONAIS QUE UNICAM OS SEUS DOBROS ECONÔMICOS PARA IMPORER
A CRIAÇÃO DE LEIS NACIONAIS OFENSÍVEIS AOS SEUS INTERESSES, SEM COMO SE
ADAPTAVAM DA INFLUÊNCIA DOS PODERES PÚBLICOS PARA CONSEGUIR "ZONAS CENZURAS"
(AZUL) EM QUE PROMOVEM UMA AUTOREGULAÇÃO / REGULAMENTOS AFILIADOS OS SEUS
DESEJOS DO TRABALHO.

PRINCÍPIOS, NO CASO DE PLATAFORMAS DIGITAIS HÍBRIDAS, AS FORMAS
CONTINUAS MODERNAS POR DEUS EMPRESSAS A FETAM A CONFIGURAÇÃO INDIVIDUAL
E CONTINUA E A QUANTIDADE DO TRABALHO, DOIS VISAM OCULTAR A REALIDADE DO EMPREGO
PRESENTE SE OBSERVARMOS O CONHEITO DE SUBORDINAÇÃO DE SEUS MAIS DIFERENTES
ACRÉDITOS (CLÁSSICA, OPERATIVA, ESTRUTURAL, CULTURAL, LOGÍSTICA, ETC.) ^{TRANSFORMAÇÃO}
INDIVIDUAL, ASSIM, A APLICAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E O PREÇO DO SISTEMA DE
PROTEÇÃO DIREITO NO ASSIMILANDO / RESUMO DO EMPREGO QUE, INCLUSIVE, POR
EXEMPLO, A GARANTIA DE UM EMPREGO E DIREITOS ASSOCIADOS AO CONTRATO
DE EMPREGO ~~INTERESSOS~~ E INSERIDOS EM NOVAS ESTRUTURAS, CONTINUO
E INTRINSECAS. ENTRETANTOS DIREITOS, DESMISTIFICAM-SE A LIMITAÇÃO DO DUREDO
NORMAL DO TRABALHO, CONCESSÃO DE PREVIDÊNCIA DE DESPESAS, DIREITOS FUNDAMENTAIS
EM RELAÇÃO ÀS FORMAS DE TRABALHO QUE SURTEM NO CONTEXTO DE DESPESAS
DADO OUTRO DETERMINAR QUE, ENTRE OUTROS COSAS, MOOY UM MODO DE ESTRUTURA E
DIREÇÃO QUE SE ADAPTA DO TEMPO E FAZ OS TRABALHADORES SE MOBILIZAREM
DESEMPENHAREM PARA AUMENTAR AS NECESSIDADES OPERACIONAIS, EQUIVOCANDO-SE, ASSIM,
A DIVISÃO ENTRE MODO DE TRABALHO E MODO DE NÃO-TRABALHO. A DIFERENCIAÇÃO/
UBERIZAÇÃO DO TRABALHO INTRANSFIGE ESSA PRODUÇÃO POR MODO DE TRABALHO
DE UM MODO AMBIENTE DE TRABALHO DIGITAL E QUE GERA A HIPERCONEXÃO COMO
UM DOS SEUS EFEITOS FUNDAMENTAIS (EBOOK), IMPEDINDO O TRATAMENTO DE USUÁRIO
DE UM SEU SEU DIREITOS FUNDAMENTAIS (LITIGAR) VIOLANDO OUTROS DIREITOS (IMAGEM,
INTELIGÊNCIA, HONRA, ETC.) E GERANDO ADOÇÃO FÍSICA E, PRINCIPALMENTE,
MISTICAL.

NESSE SENTIDO, EM RELÀO AOS SEUS FORMAS CONTINUAS SEEM LÓGICAS EM
RELÀO DA APLICAÇÃO DO DIREITO DE DIFAMAÇÃO E DE INJÚRIA SOBRE A FORMA,
SUS SOMENTE SUPLENTO AS FORMAS TECNOLÓGICAS DO TRABALHO E NÃO ADEQUADA

As instituições públicas não possuem de modo geral a função dessas
organizações, como, sobretudo, contribuir para o fortalecimento da fiscalização
de atividades de trabalho e também a legislação dessas
funções, afastando o direito do trabalho de suas funções e atividades
históricas.

Por fim, estes trabalhadores transformados em si organizados
comunitários de modo diverso, de modo de associações, sindicatos e
cooperativas. No entanto, embora haja uma tendência para de uma luta
continua por direitos, a ausência de um empoderamento jurídico tornando
de suas organizações de trabalho associadas a uma cultura jurídica que tem
pouco apreço em instituir um sistema de garantias para promover a
autonomia contínua enquanto um contrapoder social dos trabalhadores
(Sajonara Gilmo), passando-se em organizações que funcionam como
intermediários mecanismos de inibição do exercício dos direitos contínuos,
esses trabalhadores tem sofrido para exercer tais direitos em
razão, por exemplo, de uma regulação de decisões judiciais que assegura
mas o uso do instrumento de negociação contínua, decisões judiciais
que extinguem ações contínuas sem resolução do mérito por considerar
illegítimos os sindicatos no plano de representação processual por não
terem registro sindical, etc. (Oliviera, 2015).