

3708

1- Na sociedade moderna, organizada sob os moldes da produção capitalista, a divisão social do trabalho ocorre a partir da lógica da relação entre capital e trabalho.

Pensar o Direito do Trabalho a partir do surgimento e de sua finalidade possibilita a compreensão de sua base principiológica e de sua evolução até a atualidade.

Desde a revolução industrial, ocorrida em um contexto de liberalismo econômico e político, as relações laborais eram desenvolvidas em bases de extrema exploração. Nesse cenário, a classe dominante, detentora dos meios de produção, explorava a classe trabalhadora, extraindo da utilização da mão-de-obra a mais valia do processo produtivo.

Os trabalhadores, submetidos a condições precárias de trabalho e indignas de vida, não possuíam proteção estatal, visto que o Estado liberal, sob a premissa de igualdade e liberdade para todos, fazia-se presente para garantir a igualdade formal e a liberdade de contratação. Sem a intervenção estatal, o capital encontrava-se livre para estipular as condições de trabalho e explorar a mão-de-obra.

Nessa sociedade, organizada sob as premissas do Estado liberal, surgiu a questão social, na qual os trabalhadores passaram a reivindicar melhores condições de trabalho e direitos trabalhistas.

Da questão social, e a partir da organização

da classe trabalhadora, surge a conquista de direitos fundamentada no constitucionalismo social, o qual reconhece a importância dos direitos sociais e os eleva ao patamar constitucional de proteção.

Assim, o Direito do Trabalho como um direito social surge com um viés protetivo aos trabalhadores, trazendo a necessidade de reconhecimento de direitos na busca por justiça social. O Direito do Trabalho tem por finalidade a busca de um ajuste entre o capital e o trabalho, no intuito de equacionar o equilíbrio entre o desenvolvimento econômico e o custo humanitário.

Portanto, o Direito do Trabalho possui uma base principiológica que informa sua hermenêutica e direciona a interpretação e aplicação das normas trabalhistas a partir da premissa da hipossuficiência do trabalhador, diante do desequilíbrio que existe na relação entre o capital e o trabalho.

Entre os princípios do Direito do Trabalho, destacam-se o princípio protetor, o princípio da irrenunciabilidade de direitos, o princípio da primazia da realidade e o princípio da continuidade da relação de emprego, os quais têm o condão de trazer contornos mais humanitários às relações laborais.

Nos últimos 60 anos, os princípios do Direito do Trabalho têm sofrido verdadeiros

oloque, a partir da tentativa de desconstrução dos pressupostos que informam a relação de emprego, quais sejam a condição de hipossuficiência do trabalhador e a presença dos elementos informadores da relação de emprego, a saber: a onerosidade, a subordinação, a personalidade, a pessoa física e a habitualidade.

Isso ocorre porque nos últimos decênios a ideologia neoliberal vem tomando espaço com a retomada de valores liberais, a partir dos quais exalta-se o individualismo, a liberdade e a autonomia dos trabalhadores, colocando-os como empreendedores de seu próprio negócio, a que Marilena Chami (2014) denomina de "empreendedores de si mesmos" e Jessé de Souza (2017) de "pneccariado".

Esses trabalhadores, sob a influência da ideologia neoliberal, e em vista da situação de desemprego e trabalho na informalidade, são encorajados a constituir ~~novas~~ novas formas de trabalho, as quais têm sido interpretadas como relações de trabalho diversas de relação de emprego, sob a justificativa de não estarem presentes os pressupostos do vínculo empregatício, como é o exemplo da pejetização em que a pessoa física desaparece do relação de trabalho, dando espaço à pessoa jurídica, em franco processo fraudulento às normas trabalhistas de proteção.

Outro exemplo é o trabalho plotoformizado em que a subordinação fica descaracterizada dos moldes tradicionais do paradigma da relação de emprego.

O Direito do Trabalho enfrenta o desafio na atualidade de adotar sua interpretação principiológica às novas formas de trabalho, de modo a abarcar a proteção para esses trabalhadores retirados do paradigma do modelo de emprego.

Nas sociedades contemporâneas, com a revolução 4.0, essas novas formas de trabalho colocam em questionamento a existência do Direito do Trabalho com visões protetivas.

Entretanto, numa sociedade organizada sob os moldes da produção capitalista, a relação entre capital e trabalho permanece sendo o cerne do desenvolvimento econômico e social e, diante da centralidade do trabalho, há que se pensar em formas de garantir a proteção dos trabalhadores, utilizando-se com preeminência os princípios protetivos.

2- A OIT, fundada em 1919, traz em sua Constituição a preocupação em garantir melhores condições de vida e de trabalho aos trabalhadores, na busca pela justa convivência social e pelo pleno desenvolvimento do potencial humano através do trabalho.

Coerente com seus objetivos constitucionais, a OIT adota em 1998 a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, a partir da qual elenca os objetivos estratégicos da OIT para garantir a proteção e melhoria

dos condições de trabalho.

Em 1999, a OIT formaliza o conceito de trabalho decente, no qual preconiza que homens e mulheres devem ter garantidas as oportunidades de trabalho em condições de igualdade e liberdade.

O trabalho decente, direito humano fundamental, sob o aspecto sociológico, significa possibilitar o salto ontológico do trabalhador, no qual este, por meio do trabalho, transcende suas determinações biológicas e conquista sua identidade social (Antunes, 2000).

Em 2008, reafirmando os preceitos do trabalho decente, a OIT adota a Declaração sobre Justiça Social e Globalização Equitativa, na qual enfatiza seus princípios e objetivos para a busca de condições dignas de trabalho e de vida dos trabalhadores.

O Brasil, como membro fundador da OIT, obriga-se a cumprir seus objetivos e aplicar seus princípios, internalizando as normas produzidas por meio dos Convenções da OIT.

Nesse sentido, o Brasil traz na Constituição de 1988 o rol de direitos trabalhistas como direitos fundamentais exigidos à condição de cláusulas pétreas, cuja interpretação está em consonância com o princípio da vedação do retrocesso social, influenciado pela normativa da OIT e dos sistemas global e regional.

interamericano de proteção dos direitos humanos.

Entretanto, em que pese o reconhecimento desses direitos, há no ordenamento jurídico brasileiro incongruências que impossibilitam a internacionalização de algumas Convenções da OIT, em especial após as alterações legislativas que flexibilizaram normas trabalhistas e enfraqueceram o Direito do Trabalho.

Tem-se como exemplo a Convenção da OIT sobre Liberdade Sindical que não está ratificada pelo Brasil em razão do Sistema de unicidade sindical previsto na Constituição Federal de 1988. Ainda, o fim da obrigatoriedade do contribuição sindical, trazido pela reforma trabalhista de 2017 significou enfraquecimento do sistema sindical em desacordo com a Convenção da OIT sobre negociação coletiva.

3- A uberização e a plataformaização do trabalho são formas contemporâneas de trabalho que têm sido fundamentadas na narrativa neoliberal de desconstrução do paradigma do modelo de emprego estabelecido entre empregado e empregador a partir de preceitos protetivos do Direito do Trabalho.

Essas novas formas de trabalho afetam a contutação individual do trabalho na medida em que partem da premissa, equivo-

cade, de que são trabalhadores autônomos, que, livres e donos de seu próprio negócio, empreendem assumindo os riscos da sua atividade econômica e dirigindo, eles próprios, seu trabalho.

A partir dessa falsa premissa, sustenta-se que não há subordinação na prestação do serviço e que, por essa razão, ausente um elemento caracterizador do relação de emprego, não há que se falar em aplicação das normas protetivas do Direito do Trabalho.

No entanto, a subordinação pode ser caracterizada pela dependência do trabalhador aos comandos advindos dos algoritmos das plataformas, os quais determinam não somente a quantidade de entrega de serviço, mas também o preço do serviço e o sistema de punição do trabalhador em caso de descumprimento dos padrões exigidos para a prestação do serviço.

A contratação coletiva de trabalho é afetada por essas novas formas de trabalho na medida em que a narrativa neoliberal do trabalho autônomo provoca a desidentificação da classe trabalhadora, pulverizando a categoria e enfraquecendo a luta da classe trabalhadora e suas reivindicações coletivas.

Os trabalhadores uberizados e platformizados acabam laborando em jornadas excessivas e exaustivas de trabalho para conseguirem extrair uma renda maior. Sob a denominação de

trabalhadores autônomos, esses trabalhadores não estão sob a proteção do limite constitucional máximo de jornada, tempo das desconos remunerações entre ou entre jornadas previstos para os empregados com reconhecimento de vínculo empregatício.

Diante da jurisprudência que vem sendo formada pelo Supremo Tribunal Federal em temas suscitados a partir de alterações legislativas, em especial pela reforma trabalhista de 2017, é perceptível a tendência do STF em restringir a competência da Justiça do Trabalho e enfraquecer o próprio Direito do Trabalho.

A uberização e a plataformas de trabalho poderão suplantam as formas tradicionais do trabalho baseadas em contratos formalizados pelo CLT a depender da consolidação da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e da legislação que vier a ser aprovada no Brasil.

Isso significa dizer que reconhecer essas novas formas de trabalho de forma descolada do paradigma de emprego é chancelar as ideias neoliberais, desconSIDERANDO a primazia do Direito do Trabalho, cujo pressuposto é a hipossuficiência do trabalhador diante da exploração do capital.

Um modo de chancelar a desproteção

3708

dos trabalhadores uberrizados e plataformas é descharacterizar elementos constitutivos do vínculo empregatício, tais como a subordinação e a prestação por pessoa física.

O STF tem enfrentado essas questões, por meio de Temas com repercussão geral.

O Tema 725 que trata da terceirização, tem entendimento do STF no sentido de reconhecer a licitude da terceirização para qualquer tipo de atividade, fim ou meios, preservando apenas a responsabilidade subsidiária da tomadora do serviço.

Já no Tema 1389 sobre pejetização, o STF não manifestou entendimento sobre a natureza da prestação do serviço entre duas pessoas jurídicas para considerar se trata-se de contrato de natureza civil a afastar a competência da Justiça do Trabalho ou se de contrato de trabalho, caracterizando fraude às normas trabalhistas.

Ainda, no Tema 1291, o STF deverá decidir sobre a natureza jurídica dos contratos realizados por trabalhadores em plataformas digitais, reconhecendo se há vínculo de emprego pela presença dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego ou se tais contratos caracterizam novas formas de trabalho, retirando esses trabalhadores do proteção trabalhista.

O Direito do Trabalho enfrenta o desafio de buscar na hermenêutica, a partir da interpretação e aplicação dos princípios protetivos, caminhos para sanar os trabalhadores inseridos nas novas formas de trabalho, uberoizados e plataformas, seja reconhecendo que os pressupostos da relação de emprego estão presentes, tal como a subordinação algorítmica ou pelo reconhecimento da fraude à legislação trabalhista em relação à pejotização, seja reconhecendo que nas novas formas de trabalho não há a presença de todos os pressupostos da relação de emprego, mas há a prestação do serviço em condições de hipossuficiência e de precarização, fato que autoriza a extensão do alcance da proteção trabalhista a esses trabalhadores que não possuem contratos formalizados pela CLT.

A organização coletiva dos trabalhadores fica, em certo medida, enfraquecida por razão da fragmentação da classe trabalhadora e da desidentificação desses trabalhadores, reconhecendo-se a si próprios como empreendedores autônomos e sem subordinação. Isso enfraquece a luta e prejudica o reconhecimento e a conquista de direitos.