

4752

1) Os princípios são considerados elementos relevantes, quando se trata dos estudos sobre Direito. Na obra sobre direitos fundamentais, Robert Alexy, traz a noção de que princípios são mandados de otimização e como tais, são elementos jurídicos com força normativa.

A partir dessa compreensão, os princípios exercem papéis relevantes no Direito, cabendo mencionar que podem ter força interpretativa, integrativa e até mesmo supletiva.

No âmbito do Direito do Trabalho, Américo Plá Rodríguez destaca a relevância do Princípio da Proteção ou Princípio Tutelar, caracterizado pela existência de normas materiais de proteção ao hipossuficiente da relação laboral. Considera-se, portanto, que dentro das relações de trabalho o empregado é hipossuficiente em relação ao empregador e, por essa razão, o trabalhador terá maior ~~pro~~ proteção dentro da relação laboral.

O princípio da proteção se desdobra em outros três princípios ou subprincípios, a mencionar o princípio de "in dubio pro misere", princípio da norma mais favorável e princípio da condição mais benéfica, que reforçam a proteção ao trabalhador.

Além desses princípios mencionados acima, cabe ainda destacar o princípio da indisponibilidade, intangibilidade salarial, irreducibilidade salarial, princípio da vedação à alteração contratual lesiva, entre outros que descrevem a tutela legislativa e interpretativa da norma em favor do trabalhador.

Ocorre que apesar das conquistas históricas no âmbito do Direito do Trabalho, é importante destacar que esse ramo do Direito sofreu diversos ataques em relação à sua morfologia e sistematização.

Apenas a título de exemplificação Ricardo Arantes destaca que no processo de evolução social, o trabalho no Brasil passou por mudanças que refletiram a opção por um modelo de sociedade com forte característica na prestação de serviços, uma vez que, os tigres asiáticos (países como Tailândia, Coreia do Sul e Indonésia) foram mais efetivos no modelo de industrialização.

Ainda pontuando a crítica sobre a evolução da sociedade brasileira, cabe destacar que a precarização das relações de trabalho, com desvalorização no que se refere à remuneração da força de trabalho (mão-de-obra), evidenciou o anseio polarizado de quem detém o poder do "capital" nos discursos para redução da proteção do trabalhador.

Nesse processo, cabe destacar a Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, caracterizada por princípios e regras tendenciosas à redução da proteção trabalhista.

Contextualizando a situação, cabe aqui mencionar o princípio que prevê a possibilidade do negociado prevalecer sobre o legislado, descrito no art. 611-A da CLT.

Ora, o referido art. 611-A da CLT, introduzido pela Lei 13467/2017, veio alterar a hierarquia das normas trabalhistas, isso porque, passou a dispor sobre a possibilidade de acordo coletivo do trabalho ou convenção.

coletiva de trabalho prevalecerem sobre regras disciplinadas mediante processo legislativo, desde que dispõem as matérias estabelecidas no referido artigo 611-A da CLT e não disponham sobre o rol de direitos do art 611-B, também da CLT. Neste ponto, é importante destacar que a limitação material mencionada anteriormente, faz-se pertinente, haja vista, tratar de matéria constitucional e, portanto, caracterizada pela rigidez do procedimento legislativo das Emendas Constitucionais.

Ademais, ainda sobre esse processo de precarização dos direitos trabalhistas, em relação ao princípio da proteção é importante destacar sua relativização a partir de uma nova modalidade de trabalhador, que é aquele considerado hipersuficiente, ou seja, é ~~relativa~~ adaptada a proteção em razão da situação econômica e presumível cognição a partir do reconhecimento de titulação superior do empregado.

Deixada feita, em relação ao trabalhador com título de graduação em nível superior e remuneração equivalente ao teto remuneratório da previdência social, reconhece-se a dispensa da proteção jus trabalhistas, por presunção de sua capacidade negocial, inclusive, sendo considerado como empregado hipersuficiente.

Acréscita que se faz a essa situação é sobre a realidade em que o trabalhador se submete às ordens e demandas por necessidade de sobrevivência e ~~para~~ manutenção do vínculo como meio de sobreviver, ou seja, aceita as regras estabelecidas, tendo pouco ou nenhum poder negocial de fato.

Há que se mencionar ainda, já encaminhando

para a conclusão da resposta, que no processo de Reforma Trabalhista outros princípios e, consequentemente direitos, foram colocados em xeque.

Há que se mencionar a extinção da contribuição sindical obrigatória, cuja impacto alterou significativamente a manutenção das entidades representativas sindicais e, por consequência, reduziu o poder de negociação dessas entidades representativas de classe.

Ora, se houve aumento da possibilidade negocial, da legitimidade negocial dos sindicatos, tal evento restou sabotado pela norma que extinguiu o principal meio de nutrição da entidade que era a contribuição sindical obrigatória, gerando o enfraquecimento do ente representativo e negociador.

Assim sendo, é necessário destacar que a Reforma Trabalhista é caracterizada por vários institutos que colocam em xeque as conquistas decorrentes de normas principiológicas do Direito do Trabalho.

4752

2) Tratar sobre Direito Internacional e a incorporação de normas dessa natureza pelo Direito pátrio, torna necessária uma relação com o Direito Constitucional e normas de Direitos Humanos.

Via de regra, em razão da soberania, as normas aplicadas em território brasileiro, são aquelas que foram "criadas" a partir de um procedimento legislativo próprio, interno; ou ainda, foram recepcionadas pela Constituição Federal de 1988.

Ocorre que é possível que normas de Direito Internacional sejam inseridas (~~dentro~~) no ordenamento jurídico brasileiro, e que tais normas passem a ser aplicadas internamente.

Em se tratando de normas internacionais denominadas Tratados Internacionais, a Constituição Federal de 1988 estabelece em seu artigo 49, I que poderão ser incorporadas a legislação brasileira, desde que ratificadas pelo Presidente da República, após autorização do Poder Legislativo.

Considerando a referida previsão Constitucional, o Tratado de Direito Internacional, que versar sobre Direitos Humanos poderá ser inserido no ordenamento jurídico brasileiro, como Emenda Constitucional, desde que aprovado em 2 turnos pelas 2 casas do Congresso Nacional (Câmara de Deputados e Senado) com quórum qualificado de 3/5 dos membros, art. 5º, § 3º CF/88.

Há o entendimento do STF no sentido de que caso a aprovação da norma internacional de Direitos Humanos não ocorra com o quórum

qualificado mencionado anteriormente, a referida norma pode ser inserida no ordenamento jurídico brasileiro com "status" de norma suprallegal, acima das demais normas.

Desta feita, cabe destacar que o Brasil é signatário de algumas normas de Direito Internacional, tal como o Pacto de San José da Costa Rica, que mesmo tendo sido inserido no ordenamento jurídico pátrio antes da interpretação dada pelo STF, mencionada alhures, assumiu o "status" de norma de observância interna, disciplinando sobre diversos ramos do Direito, tendo maior repercussão no que se refere a prisão civil (deportatário pol e pensão alimentícia).

Há que se mencionar, ainda sobre as normas de Direito Internacional, sobre as recomendações realizadas pela OIT mediante Convenções.

A OIT é uma espécie de organismo internacional, do século passado, criada ainda no entre guerras, cuja finalidade é a de promover a integração entre os Estados membros, disciplinando mediante convenções, recomendações sobre o Trabalho.

Dessa forma, o Brasil tem algumas convenções ratificadas e, portanto, de observância obrigatória interna. Cabe mencionar as Convenções 111, Convenção 58, entre outras.

O Brasil é signatário de convenções que tem por matéria a proteção do Trabalho

do menor, proibindo e disciplinando o trabalho da criança e adolescente, respectivamente; sobre a proibição ao trabalho análogo à condição de escravo, Convenção que recha discriminação e até mesmo a Convenção III da OIT que trata da isonomia ou Igualdade.

Cabe ressaltar no contexto contemporâneo a importância da inserção destas normas no ordenamento jurídico seja como norma propriamente dita ou recomendações. Isso porque, com a evolução tecnológica, inclusive racial, e crescimento de novas modalidades e formas de trabalho, inclusive no ambiente digital, evidenciam práticas rechaçadas pelo Direito do Trabalho pátrio e Internacional, tal como a discriminação algorítmica. Insta mencionar, inclusive, que o Brasil foi recentemente advertido pela Corte Interamericana de Direitos Humanos por caso de discriminação em relação à duas Trabalhadoras negras, cuja contratação foi preterida em razão de discriminação de gênero e raça.

Ademais, insere-se no debate do tratamento de normas de Direito Internacional, as questões atinentes ao trabalho plataformizado, cuja metodologia e desenvolvimento segue padrões internacionais.

Nesse Contexto, cabe mencionar que Rodrigo Cavalli ao descrever sobre a ubirização das relações de trabalho, chama a atenção para sentença proferida por juiz inglês sobre o

assunto, chamando a atenção para o parcaísmo com que o Juiz decide ao reconhecer que a empresa que se vale da plataforma para contratação permanece explorando atividade típica de transporte valendo-se do meio digital platformizado pelos aplicativos.

Ora, partindo para a conclusão cabe destacar a importância da atuação estatal na definição dos novos contornos da relação jurídica, sendo o caso concreto de observância da norma interna que no âmbito da maioria das normas trabalhistas reproduz recomendações presentes nas convenções da OIT ratificadas de acordo com o procedimento legislativo mencionado anteriormente.

Com relação a utilização por magistrados e membros do Ministério Público trabalhista, ainda mencionar que as convenções da OIT ratificadas pelo Estado brasileiro são de observância obrigatória e reprodução legislativa e interpretativa e, portanto, seja na atuação em julgamento por Cortes especializadas do Trabalho e na atuação do MPJ mediante TAC, há observância a partir de protocolos amplamente divulgados e observados; a mencionar as convenções sobre trabalho infantil Proibido (TIP), isonomia, não discriminação, perspectiva de gênero e raça.

3- Sobre a uberização e plataformas do trabalho é importante destacar as ideias de Ricardo Antunes e Rodrigo Carelli.

Ricardo Antunes destaca a precarização das relações de trabalho como um processo gradual, que teria se iniciado a partir do final da década de 1960. Para Antunes, a velocidade com que os Tigres asiáticos assumiram a industrialização de bens de consumo, teve como reflexo no Brasil, a mudança no comportamento evolutivo industrial, haja vista, a dificuldade em manter-se competitivo com aqueles.

Dessa forma, para Ricardo Antunes, o Brasil passa a assumir uma postura relacionada a prestação de serviços do que efetivamente industrial, ou seja, a mão-de-obra brasileira passa a ser caracterizada como prestadora de serviços, uma vez que, a competitividade com a mão-de-obra dos países que compunham os tigres asiáticos, a tornava mais encarecida.

A partir dessas ideias de Ricardo Antunes, é possível estabelecer que a mão-de-obra brasileira passou a ser caracterizada como prestadora de serviços.

Ademais, a máxima empresarial de que a mão-de-obra brasileira é cara, em termos comparativos com os trabalhadores de outros países, sempre foi uma justificativa para as inúmeras alterações no ordenamento trabalhista, em claro processo de precarização das

normas de mesma natureza.

Nesse contexto, as tentativas de alteração da relação trabalhista tem início com o modelo 'de terceirização' descrito pela Lei 6019/74 e alterado pela Lei 13429/2017.

Na terceirização ocorre a contratação interposta, em que a característica da ~~(ent)~~ relação triangular, busca confundir ao desavisado quanto as responsabilidades da contratação em relação ao empregado.

Cabe destacar que inicialmente a terceirização era caracterizada pela impossibilidade de execução de atividades-fim do trabalhador terceirizado, junto a tomadora e, que sua contratação observasse requisitos específicos de substituição de pessoal e até mesmo aumento expressivo de demanda (contrato temporário).

Com a Lei 13429/2017, houve um 'alargamento' das possibilidades da terceirização, com o afastamento das limitações de execução da atividade-fim da tomadora e, até mesmo, a possibilidade de terceirização.

Ocorre que com a evolução tecnológica e a possibilidade de novas formas de trabalho, surgiu a contratação mediante plataformas digitais ou aplicativos, em observância a velocidade das demandas e necessidades de mercado.

Com o surgimento das empresas de plataforma, tais como Uber, 99, iFood, DogHero, e

Tantos outros, surge a distorção quanto a relação de trabalho, especificamente, no que se refere ao elemento fático jurídico da relação de emprego, subordinação.

Orá, valendo-se de argumentos sobre empreendedorismo, comum entre aqueles que seguem "coachs", bem como em razão de normas como a que criou a figura do Microempreendedor individual (MEI), aparece também essa modalidade de trabalho, denominada Ubeizacão (neologismo derivado da plataforma de transporte) e contratos intermediados por plataformas digitais.

Rodrigo Carelli chama a atenção para a distorção que esse modelo de trabalho inseriu na sociedade, segundo a qual o trabalhador acredita estar empreendendo, quando na realidade assume todos os riscos e prejuízos do negócio da empresa.

Carelli deixa muito claro que não há confusão acerca do empregador (empresário) e da relação de emprego estabelecida. Nesse aspecto, esclarece o autor que a uber se apresenta como empresa de transporte, sendo responsável pela tarifa cobrada (já que o empregado/motorista não possui meio e nem pode negociar o valor cobrado), ~~sem~~ bem como, aplica sanções no caso de não observância das regras pelo prestador de serviço.

Nesse sentido, fica claro que o trabalhador não é empreendedor, pelo simples fato de

receber chamadas de demandas por seu celular, e realiza-las em seu veículo. Ao contrário do que a referida distorção propõe, o trabalhador do uber, possui todas as características de empregado, bastando um simples esforço para afastar os argumentos distorcidos desse modelo de (ter) contratação.

Rodrigo Carelli vai além, descreve que o art 6º da CLT, reformado anteriormente a Lei 13467/2017 já previa o trabalho remoto e mediante plataforma digital, num contexto mitigado pelo desconhecimento temporal, mas já resguardava a possibilidade de relação empregatícia nos moldes contemporâneos.

Nesse sentido, Carelli ainda destaca que o argumento de flexibilidade de jornada, pode ser iludido pelo fato de a plataforma, aplicativo digital, realizar a tarifação do trabalho desimpunhado pelo driver, bem como que para que o trabalhador alcance determinado patamar remuneratório mensal, tenha que estender sua jornada por mais de 8 horas chegando por vezes a trabalhar 12 horas diárias.

Por tais argumentos, Rodrigo Carelli afasta a ideia de que o trabalhador do uber de plataforma é empregador, situação corroborada por Ricardo Fortunes.

Assim sendo, Rodrigo Carelli chama a atenção para a necessidade de maior

4752

atuação estatal com o fito de regulamentar o trabalho platformizado/uberizado.

Como é sabido, tramitam junto ao Poder Legislativo, projetos de lei para disciplinar sobre tal modalidade de contratação, principalmente para definir parâmetros contributivos sociais.

Ocorre que o tema ainda não está pacificado.

Ora, a introdução de relações contemporâneas de trabalho, que decorrem da *gig economy* (economia de bico) como a uberização, os trabalhos platformizados são modernidades que necessitam ser disciplinadas formalmente, haja vista, suas peculiaridades.

Dessa forma, no processo de evolução social, principalmente em se tratando do processo de precarização das relações de trabalho e do que Rodrigo Carelli menciona como *condescendência social*, estes adventos de uberização e platformização do trabalho impactam nas contratações, na medida em que aumentam as distorções e fraudes, sendo importante destacar nesse ponto as contratações de "empreendedores" que na realidade são empregados, mas que não recebem as verbas remuneratórias devidas, não recolhem para previdência e não fazem cobertura no caso de eventual acidente de trabalho.

Por isso, Rodrigo Carelli ressalta a importância da atuação do Estado, seja através do Poder Legis-

lativo, seja pela atuação do Poder Judiciário.

Quanto a possibilidade de a ubirização ou plataformação do trabalho suplantará as formas tradicionais do trabalho, a atuação dos órgãos e Poderes Estaduais deverá evitar tais distorções e, mesmo que surjam novas, a legislação vigente, especificamente acerca de Direitos Sociais, entre os quais o Direito do Trabalho está inscrito, dispõe sobre o retrocesso, haja vista, tratar-se de direito fundamental, seja pela posição topográfica na Constituição, ou pela matéria.

Nesse sentido, é possível concluir, ainda, que o processo de organização dos trabalhadores para que possam garantir direitos, mesmo no desempenho de atividades intermediadas pelas plataformas, corrobora o entendimento de que esta modalidade de trabalho se adequará, a partir das reivindicações ~~associa~~ de associações de trabalhadores nesta modalidade, às proteções existentes.