

1. Com o advento da modernidade e a consequente industrialização dos meios de produção, ocorreram diversas mudanças no tratamento do capital, das relações de poder que surgem a partir deste, em especial as relações de emprego entre patrão e empregado. A passagem do tempo aliada à avanços tecnológicos e ao fenômeno da globalização, trouxeram à tona uma das piores características da humanidade: a ganância. A ganância entendida como a busca incessante de acumular de capital é a força matriz que governa o mercado econômico. Apesar de serem fundamentados na dignidade da pessoa humana e na valorização do social do trabalho, os princípios do Direito do Trabalho têm sido colocados em risco pela ganância capitalista que permeia o ambiente econômico mundial. Os princípios do Direito do Trabalho são o alicerce basilar de proteção às pessoas de menor poder econômico nas relações de trabalho e emprego. Tais princípios visam assegurar uma vida digna a parte hipossuficiente nas relações empregador-empregado. Em razão de forças e poderes do capital econômico, aliados a fenômenos globais, como por exemplo guerras, avanços tecnológicos e pandemias globais, é perceptível a erosão, na prática, dos princípios do Direito do Trabalho. Desde a Revolução Industrial do século passado até a época contemporânea, existem diversas forças do capital visando a supressão parcial ou total da proteção auferida pelo Direito do Trabalho aos empregados. O contexto econômico atual, de um mundo pós pandemia da COVID-19 e de impressionante avanço tecnológico, como a robotização dos processos de produção e o uso quase invariante de Inteligências artificiais (IA), demonstram o decasso e descartabilidade do trabalho huma-

no nas relações laborais. É corriqueiro o medo de empregados de empresas, de todos os portes, daqueles serem substituídos por processos "mais baratos", uma vez que patrões e empresas não têm que pagar os direitos trabalhistas de férias e programas de PGR. O quadro do medo do trabalhador de perder o seu sustento, reforça a questão da hipossuficiência daquele, e numa "negociação" com seu contratante aceita perder a segurança e a resguarda dos direitos trabalhistas para manter-se no emprego. Isso se torna um círculo vicioso que afeta toda a classe de empregados. No ordenamento jurídico brasileiro, a Reforma Trabalhista da Lei 13.467/2017 reforçou ainda mais a fragilidade dos trabalhadores, quando permitiu a terceirização das atividades-fim das empresas, criou um quadro propício à fraude trabalhista, pois permite, após um prazo legal de 18 meses, a recontração de um ex-funcionário como pessoa jurídica terceirizada, sendo que nessa relação a empresa contratante tem responsabilidade subsidiária pelo empregado terceirizado, não a sua responsabilidade solidária. Esse fenômeno é chamado de pigetização e reforça uma economia informal de trabalho de "bico" (gig economy) que demonstram o descaso dos princípios do Direito do Trabalho frente ao poder econômico do mercado de capital, a qual é movida pela ganância humana capitalista.

2. As convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) são incorporadas de maneira única no ordenamento jurídico brasileiro. As convenções da OIT são tratados de direito internacional multilaterais que obrigam os estados-membros da organização que os assinam a serem ratificados e incluídos nos respectivos arcabouços jurídicos dos países signatários. No direito brasileiro, ocorre inicialmente, a negociação e assinatura do tratado/convenção pelo Poder Executivo. Após isso, a convenção é encaminhada ao Poder Legislativo, o Congresso Nacional, através de um Decreto Legislativo. Então, os membros do Congresso Nacional votam a convenção, e dependendo do quorum ou rito utilizado, a convenção terá diferente status no ordenamento jurídico brasileiro. Caso seja votada, a convenção, por maioria simples no Congresso Nacional, da ter a força de uma norma supralegal no Direito brasileiro, ou seja, hierarquicamente ela é inferior à Constituição Federal, porém é superior às outras leis brasileiras. Caso a convenção siga o rito de incorporação de tratados de Direitos Humanos, conforme apregoa o parágrafo terceiro do artigo quinto da Constituição Federal (art. 5, §3º da CF/88), em que a norma é votada e aprovada por quórum qualificado de três quintos ~~em~~ (3/5) em cada casa do Congresso Nacional, recebendo a força normativa de Emenda Constitucional. Na prática, as convenções da OIT são conformadas com diversas normas nacionais. Nesse sentido, a magistratura da justiça do trabalho e o Ministério Público do Trabalho entendem que as convenções da OIT, após aprovação pelo Congresso Nacional, e promulgação pelo Presidente da República via Decreto Executivo (ou ~~o~~ Presidencial), ~~são~~ prevalecem sobre as leis ordinárias do ordenamento jurídico brasileiro.

Geralmente aplicadas e reforçadas por membros da magistratura do trabalho e do Ministério Público do Trabalho, as convenções da OIT são alguns dos mais importantes bastiões de proteção e resguardo aos trabalhadores brasileiros.

3. A uberização e a plataformaização são novas formas de relações de trabalho da atualidade. Com o advento da Reforma Trabalhista, Lei 13.467 de 2017, ocorreram diversas flexibilizações acerca das formas de terceirização. Essas modificações da Reforma Trabalhista, aliadas às condições econômicas do mundo contemporâneo tecnológico e globalizado, fizeram emergir novas formas de contrato e relação de trabalho. Tanto na uberização quanto na plataformaização do trabalho, é possível perceber a erosão da proteção ao trabalhador hipossuficiente, pois muitos serviços de empresa os encargos da logística e execução do serviço recaem sobre o próprio trabalhador. É o trabalhador empregado contratado que arca com os custos do seu exercício laboral, sendo que os aplicativos ou plataformas digitais contratantes pouco auxiliam. Nessas modalidades de contrato de trabalho há uma extrema precariedade de proteção ao empregado, visto que este é um terceirizado para atividade-fim da empresa contratante, situação permitida pela reforma trabalhista. Ademais, o empregado não tem acesso a direitos trabalhistas como férias, FGTS e 13º salário, porém algumas circunstâncias fazem com que a mesma situação caracterize fraude quando estão presentes os elementos de onerosidade, não eventualidade, subordinação e pessoalidade. Essa discussão, inclusive, ganhou destaque e apreciação pelo Supremo Tribunal Federal (STF) com o Tema 1126, o qual suspenso todas as demandas jurisdicionais sobre o assunto. Claramente que estes novos modelos de ~~emp~~ contrato de trabalho afetam coletividades, e não apenas demandas individuais. Porém ainda é muito recente a organização desses trabalhadores em sindicatos, justamente por serem compreendidos como prestadores de serviços civis e não trabalhadores. Isso

incontesto é que essas novas formas de contratos de trabalho já estão enraizadas na sociedade contemporânea. Segundo dados do Ministério do Trabalho e do Ministério da Economia, o número de pessoas jurídicas e microempresários individuais cresceu de maneira exponencial desde o início da última década, dos ~~de 2010~~ anos de 2020, no Brasil. Isso coloca em risco o quadro atual de trabalhadores, pois a tendência é aumentar essas formas de terceirização. Entretanto, a proteção trabalhista dos empregados impede que haja a plena suplantação das formas tradicionais de trabalho baseadas em contratos formalizados pelo CLT. O número de trabalhadores imigrantes, principalmente de outras regiões da América Latina, que formalizam contratos pelo CLT principalmente no setor industrial cresce, mas isso não implica, também, na plena proteção desses trabalhadores que recebem salários e condições desiguais em termos do mínimo existencial. Outros ordenamentos jurídicos encontraram soluções diferenciadas para resguardar os trabalhadores uberrizados ou de plataformas. O Reino Unido criou a figura do "Worker", que possui certos direitos formais, porém ainda cerca com os encargos do trabalho. Já a Espanha promulgou a "Lei Rider" que protege os empregados vinculados a empresas de aplicativos e plataformas digitais. O avanço tecnológico e econômico que regulam as relações de poder entre empregados e empregadores vêm a uberrização e o trabalho a plataformas de trabalho como formas de obtenção de lucro aos patrões, diminuindo custos operacionais e dos direitos trabalhistas. Porém, até a decisão apuradora pelo STF, há uma faísca de esperança, pois o julgamento dessa questão no tema de repercussão geral pode servir como um

grande marco na proteção dos trabalhadores e no combate à precarização das condições de trabalho. Essa atual economia de blocos (gig economy) difundida pelas formas informais de trabalho e terceirização, reforçam o quadro de precarização das condições de trabalho atuais.