

T1: PARA RESPONDER À QUESTÃO FORMULADA NO "TÍPICO I" DA PROVA, QUAL SEJA, "POR QUE NOS ÚLTIMOS 60 ANOS OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO TÊM SIDO COLOCADOS EM ~~EM~~ XEQUE?", DIVIDIREI A PRESENTE EXPOSIÇÃO EM DUAS PARTES: A PRIMEIRA CONSISTIRÁ EM UMA NECESSÁRIA DELIMITAÇÃO DO CAMPO DE QUE ESTAMOS FALANDO — O DO DIREITO DO TRABALHO —, SOB O PONTO DE VISTA NORMATIVO (OU JURÍDICO-DOGMÁTICO) E SOB O PONTO DE VISTA SÓCIO-HISTÓRICO, RELACIONANDO ESTE ÚLTIMO AO PRIMEIRO, SOBRETUDO NO QUE DIZ RESPEITO À DISCIPLINA JURISPRUDENCIAL BRASILEIRA, DE MODO A DAR CORPO E MATERIALIDADE À REFLEXÃO PRETENDIDA EM OPosição A UMA PERSPECTIVA ABSTRACIONISTA E A-HISTÓRICA DO DIREITO (MAYLE, 1989; JEAMMAUD, 1987; WATAI, 1998). A SEGUNDA PARTE CONSTITUIR-SE-Á EM UM BREVE APANHADO HISTÓRICO ENTRE AS DÉCADAS (DE 1960 À 2020) ARTICULANDO ELEMENTOS DA CRÍTICA DA ECONOMIA POLÍTICA BRASILEIRA CONTEMPORÂNEA À ANÁLISE DAS PRINCIPAIS TRANSFORMAÇÕES LEGISLATIVAS DO PERÍODO, BEM COMO DA ATUAÇÃO JURISDICIONAL (TST, STF) EM MATÉRIA TRABALHISTA QUE REPRESENTAM VERDADEIRA DESCARACTERIZAÇÃO DAS BASES PRINCÍPIOLOGICAS DO DIREITO DO TRABALHO DURANTE OS PERÍODOS, IMPONDO VERDADEIROS DESAFIOS AOS JURISTAS, OPERADORES E DOCENTES NO CAMPO DA DISCIPLINA JURISPRUDENCIAL BRASILEIRA.

1. DELIMITAÇÃO DO CAMPO:

COMPREENDIDO POR ALGUNS COMO INSTRUMENTO DE DOMINAÇÃO DA CLASSE BURGUESA (EDELMAN, 2015; PACHUCANIS, 2019) E POR OUTROS COMO FREIO À EXPLORAÇÃO CAPITALISTA — UMA ESPÉCIE DE "CONTRA-DIREITO" — (VASCONCELOS, 2004), O DIREITO DO TRABALHO, DESDE O SEU SURGIMENTO E DESENVOLVIMENTO TEM SIDO OBJETO DE INTENSA DISPUTA. PARA A PRESENTE EXPOSIÇÃO ADOTAREMOS A SUA CONCEPÇÃO ENQUANTO ARENA DE DISPUTA DA LUTA DE CLASSES E REGULADOR E LEGITIMADOR DA EXPLORAÇÃO DO TRABALHO HUMANO ASSALARIADO, COMO PROPÕS ANTONIE JEAMMAUD (1987) AO TRAZER LUZ À NA-

TUREZA AMBIVALENTE DESTA CAMPO DO DIREITO QUE SE OCUPA DE REGULAMENTAR A ASSIMÉTRICA RELAÇÃO ENTRE CAPITAL E TRABALHO, PARTINDO NÃO DO OCULTAMENTO DESSA ASSIMETRIA MAS, SIM, PELA ASSUNÇÃO DE SEU CARÁTER INTRÍNSECO À RELAÇÃO.

DO PUNTO DE VISTA NORMATIVO — QUE NÃO PODE SER ANALISADO SEM O CARÁTER HISTÓRICO — O SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO SITUA-SE NO PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DOS CHAMADOS "DIREITOS HUMANOS DE SEGUNDA GERAÇÃO" (OU "DIMENSÃO"), NA VIRADA DO SÉC. XIX PARA O SÉCULO XX, PERÍODO EM QUE SITUAMOS TAMBÉM O CONSTITUCIONISMO SOCIAL, TENDO COMO MARCO A CONSTITUIÇÃO DOS ESTADOS UNIDOS DO MEXICO, EM 1917, INICIA-SE UM PROCESSO DE CONSTITUCIONALIZAÇÃO E INTERNACIONALIZAÇÃO DO DIREITO AO TRABALHO E DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO — POSTERIORMENTE, SITUAMOS A CONSTITUIÇÃO DE WEIMAR (1919) E A CRIAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) VIA TRATADO DE VERSALHES (1919). É A PARTIR DO RECONHECIMENTO DA INSUFICIÊNCIA DA GARANTIA DO DIREITO À IGUALDADE FORMAL, CONQUISTA DAS REVOLUÇÕES BURGUESAS, E DO ARREFECIMENTO DAS CONDIÇÕES PRECÁRIAS DE VIDA E DE TRABALHO QUE, NO BOJO DAS RESPOSTAS ÀS CRISES DO PÓS-SEGUNDA GUERRA MUNDIAL E SEUS EFEITOS NEFASTOS, PASSA-SE, A PARTIR DAS REIVINDICAÇÕES DO MOVIMENTO OPERÁRIO INTERNACIONAL E DA NECESSIDADE DE LEGITIMAÇÃO E MANUTENÇÃO DAS RELAÇÕES CAPITALISTAS QUE SURGEM AS PRIMEIRAS NORMAS VOLTADAS À REGULAÇÃO DA RELAÇÃO CAPITAL/TRA-BA-LHO.

NO CONTEXTO BRASILEIRO, O PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS, SE INICIA NA SEGUNDA METADE DE SÉC. XX. CONFORME ADALBERTO MOREIRA CARDOSO, NA OBRA "A CONSTRUÇÃO DA SOCIEDADE DO TRABALHO NO BRASIL" (2019), É NESSE CONTEXTO QUE SURGEM AS PRIMEIRAS E ESPARSAS NORMAS REGULAMENTADORAS DO TRABALHO NO BRASIL, NO CONTEXTO

da Primeira República. A regulação dos conflitos oriundos da relação de trabalho no período anterior são inexistentes, uma vez considerada a vigência da forma de trabalho escravo (e a concepção da pessoa escravizada como "coisa", "propriedade", do senhor de escravos) no plano formal até 1888, quando da abolição formal da escravatura (SOUTO MAIOR, 2017). O PARADIGMA DO ESTADO LIBERAL "TRANSPLANTADO" (WOLKMER, 2004) PARA O CONTEXTO BRASILEIRO, ainda marcada pela concepção escravocrata do escravo enquanto "coisa", tratava ainda a questão social do trabalho como "caso de polícia" (CASTRO, 2010) e não legisla-se ou o fôra de forma incipiente na regulação de trabalho, o que muda com a adesão ao trabalho assalariado do imigrante (CARDOZO, 2019; SOUTO MAIOR, 2017). É para dizer que o Direito do Trabalho que surge no contexto brasileiro, sobretudo após a partir de 1930, no contexto de industrialização na Era Vargas ~~do~~ desde o seu surgimento encontra resistências, ao mesmo tempo que se apresenta como forma jurídica necessária ao desenvolvimento do capitalismo industrial brasileiro (TEAMMAO, 1987; CARDOZO, 2019; SOUZA, 2010).

TEENDO COMO GRANDE MARCO NORMATIVO a criação da CLT em 1943, o direito do brasileiro, nasce como fruto de consensos e reivindicações de diversos setores (católicos, socialistas, etc) na luta pela fixação de patamares mínimos civilizatórios a regular as relações capitalistas de trabalho - direitos como salário-mínimo, férias, 13º, jornada de 8 horas, etc. (CARDOZO, 2019).

No que diz respeito aos seus princípios, ancorado na ideia de proteção à parte mais vulnerável da relação capital x trabalho, o direito do trabalho funda-se e encontra a sua razão de ser em chamado "PRINCÍPIO DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR", o qual segundo leciona Américo Plá Rodríguez (1978) desdobra-se em outros três, sob os quais desdobram-se todos os demais princípios, são eles: princípio da norma mais favorável (em caso de conflito, deve-se eleger a norma ^{mais} favorável ao trabalhador no caso concreto; ~~condição~~ ~~mais~~ mais benéfica (em contraste, deve prevalecer a situação fática que for mais benéfica ao obreiro) e o princípio do in dubio pro operario — o qual parte da doutrina entende ter sido suplantado pelo princípio da norma mais benéfica, uma vez que diz respeito a um caso de dúvida quanto a interpretação e aplicação de uma norma, deve-se eleger aquela mais favorável ao obreiro (DELGADO, 2025; CARVALHO, 2003).

É sob esse núcleo principiológico que se funda o direito do trabalho brasileiro. Os princípios são mais que meros mandamentos de otimização da norma Trabalhista, são as preposições fundantes da disciplina jurilaboral e conferem cunho ontológico e valorativa à disciplina (CARVALHO, 2023; DELGADO, 2025; SEVERO, 2017). A partir disso, ~~normas~~ princípios como o da primazia da realidade (fatos prevalecem sobre as formas/documentos), continuidade da relação de emprego, irredutibilidade e intangibilidade salariais, entre outros,

foram formulados e fazem parte do sistema que compõe a disciplina. O desenho de prática instituído a partir da CLT, em 1943, logo, contudo, paulatinamente sendo desconstruído ao longo das décadas, sobretudo a partir do golpe burguês-militar de 1964, como abordaremos a seguir.

II. O DESMONTA TRABALHISTA E A FLEXIBILIZAÇÃO DA SISTEMÁTICA PRINCIPIOLOGICA:

Após uma crescente das reivindicações do movimento operário, sobretudo a partir das disputas em torno dos projetos por Reformas de Base, aliado a ~~consequente~~ crescente precarização das condições de vida e de trabalho após o processo de aceleração da industrialização da década de 1950, o direito do trabalho sofre uma brusca e gradual desmontagem, tendo como marco inicial o golpe burguês-militar de 1964. A maior abertura ao capital estrangeiro com vistas a "dinamizar" a economia, além como a perseguição violenta ao movimento de trabalhadores, produziu, uma realidade um mercado de trabalho mais precário, com baixos salários e com menos direitos (SOUZA, 2010). Destaca-se no período que vai da década de 1960 a 1970, a violação direta ao princípio da continuidade da relação de emprego com o fim da estabilidade decenal, por exemplo; além como o enfraquecimento dos sindicatos no contexto, que influencia as dissidências coletivas, observando-se maiores perdas no

período (SILLO, 2008). Na década de 1980, com o esgotamento das políticas econômicas do período e o processo negociado de reeleitura democrática (ESTIVALET ANTUNES, DRUCK, 2021), bem como com a reorganização do movimento operário desde a década anterior (um contexto do novo sindicalismo), cristaliza-se, na Constituição de 1988, que eleva o valor social do trabalho à condição de norma fundamental da república - art 170 e art. 1º, de CF/88 -, um breve "respiro" no processo de desmonte.

Contudo, a década seguinte, apresenta uma série de influências que colocam, novamente, em xeque os fundamentos do direito do trabalho.

A chamada ~~flexibilização~~ "flexibilização à la rio" (CARRASCO, 2003) passa a se dar, sobretudo, via poder executivo e poder judiciário, desenhando aquele que ficou conhecido como o período da "desertificação neoliberal" no Brasil (ANTUNES, 2009).

A tecnicização do debate sobre política salarial engendrada por FHC representou verdadeiro afronte aos princípios de proteção ao salário. A década de 2000 apresenta uma maior abertura à participação dos trabalhadores no debate público, mas ao mesmo tempo marca o início de outras reformas mediberalizantes - criação da figura de MEI (2008) - mas ao mesmo tempo busca frear o avanço das contrarreformas (SOUZA, 2010).

Já nas décadas de 2010 e 2020, consolidam-se o completo desmonte da sistemática principiológica trabalhista, sobretudo a partir da contrarreforma

trabalhista (Lei 13.467/17; Lei 13.429/17), numa constante deregulamentação jurídica política do direito do trabalho (OMELLI; CASAGRANDE, 2023; BÍLIO, 2020) e de seus princípios, impondo desafios cada vez mais complexos aos juristas do trabalho, sobretudo no que diz respeito à centralidade da Justiça do Trabalho na disputa jurídica dos conflitos de classe (SCOTT VARELLA, 2021), o que aponta para a necessidade da construção de estratégias hermenêuticas (SEIARO, 2017), para a preservação do assim chamado "núcleo mínimo civilizatório do direito do trabalho".

T3: Para responder à pergunta do Tópico 3, situarei a OIT no contexto de internacionalização das normas trabalhistas, passando por seus principais marcos histórico-normativos, bem como apontarei a mudança de paradigma no plano do direito internacional (MAZZOLI, 2019; RIMOS, 2023). Após, abordarei o status normativo das convenções e recomendações da OIT, bem como o processo de integração ao sistema jurídico brasileiro, para ao final destacar o papel e a atuação do judiciário trabalhista e do MPT no controle de convencionalidade dos tratados internacionais do trabalho no Brasil.

A internacionalização das normas do trabalho se dá de forma paulatina e gradual, uma virada do séc. XX para o séc. XXI. Tendo como

marco a Constituição Mexicana de 1917, a Constituição de Weimar (1919) e o Tratado de Versalhes (1919), esse processo se cristaliza com a criação da ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, também em 1919, como um compromisso assumido pelas nações no pós-1ª Guerra Mundial para a promoção da paz e da justiça social no mundo. Tem como a partir da compreensão de que "o Trabalho Humano não é mercadoria".

A partir dali, a OIT passou a atuar na produção de convenções (TRATADOS MULTILATERAIS, COM FORÇA OBRIGATORIA, UMA VEZ RATIFICADOS), e recomendações (Orientações normativas, sugestões, sem força obrigatória).

Tudo isso demarca, também, o que Romão (2003) e Mazzuoli (2019) demarcam como uma mudança de paradigma do direito internacional que passava a regular não mais somente a relação entre Estados mas, a partir da compreensão da pessoa humana enquanto sujeito internacional de direitos, passando a tratar também da relação entre as pessoas, dentro as quais situa-se a relação de Trabalho.

No contexto Brasileiro, o procedimento de incorporação das convenções e tratados internacionais está previsto nos artigos 84 (Presidente celebra), 49, I (Congresso edita o Decreto-lei) e, por fim, o Presidente Promulga, segundo art. 49, Todos da CF. E serão incorporados ao ordenamento, passam a ter o status de norma SUPRALEGAL,

ou seja, abaixo da Constituição e acima das normas infraconstitucionais, podendo ser recepcionado como Emenda Constitucional, a depender da relevância da matéria, conforme art. 5º, § 3º da CF/88, acrescentado pela EC 45/2004. O STF, em 2008, reconheceu o STATUS SUPRATOR das convenções e tratados ratificados antes da EC 45/2004. Contudo, conforme demonstram em recente pesquisa Gomes e Gomes (2021), ainda existem óbices estruturais à observância das convenções da OIT no Brasil, configurando o que CASTRO e SOUZA (2026) denominaram como "a tensão entre a ratificação formal e a desconexão material" das convenções ratificadas pelo Brasil.

Em sede de controle de convencionalidade, Mazzuoli adverte pela necessidade de reconhecimento do status constitucional das convenções independente da observância ao art. 5º, § 3º da CF/88, atraindo a aplicação do art. 19, § 8º, da Constituição da OIT, para aplicar o princípio "PRO HOMINE" à toda decisão judicial ou produção normativa lateral. Uma extensão da interpretação da alínea "c" do art. 896, da CLT, é sugerida por Gomes e Gomes (2021), na tentativa de construir fundamento para o controle de convencionalidade via TST, que como demonstraram os autores, não vem sendo empreendido pela magistratura trabalhista. Ademais, destaca-se o MPT na construção de

observatórios do trabalho infantil e do trabalho análogo ao escravo no enfrentamento a essas questões ainda presentes e dos obstáculos à concretização do trabalho decente no Brasil.

TS: As questões formuladas para o tópico 8 evidenciam, em grande medida, as disputas em torno do futuro do direito do trabalho no Brasil, conforme explicitam Arelli e Oliveira (2021). De um lado, um direito do trabalho sem proteção e flexível, de outro, o direito do trabalho com seu núcleo protetivo assegurando um patamar mínimo civilizatório a ser observado nas relações por ele reguladas (ARELLI; OLIVEIRA, 2021). Como desdobramento de um processo mais amplo de informalização (perda do referencial normativo-protetivo), a uberização surge nas últimas décadas como a expansão e consolidação da informalização e do trabalho sob demanda (just-in-time) de forma generalizada (BILIO; AMORIM; GRONMAN, 2021). A PLATAFORMA, por sua vez, surge como expansão da gestão intermediada do trabalho por meio da dependência crescente de plataformas digitais — surge, aqui, a figura da "empresa-plataforma" (id. Ibid, 2021; ARELLI; OLIVEIRA, 2021). Ambos os processos afetam as concepções e a morfologia do contrato individual de

trabalho, sobretudo no que diz respeito ao reconhecimento e caracterização do vínculo empregatício (art 2º e 3º da CLT), afrontam e desnaturalizam a autonomia coletiva ao criar os "empregados de si", que atuam de forma pulverizada sob o "autoexerccimento subordinado" dos riscos da atividade, aos trabalhadores transmutados (ABÍLIO, 2017). No que se refere à jornada, as formas de controle - controle por programação (CARRELLI; OLIVEIRA, 2021) - cada vez mais ocultas através da gestão algorítmica do processo do trabalho, bem como a hiperconexão (Ham, 2021), são processos que intensificam o processo de precarização do patamar mínimo civilizatório previsto e nunca generalizado (CARASSO, 2019) da legislação trabalhista no Brasil.

Tais formas instituem a precariedade como elemento estrutural das relações de trabalho no Brasil (DÖRKE, 2021), mas não prescindem da forma jurídica, pelo contrário, consolidam-se através dela (JEAMMAUD, 1987). A tendência, com firme observação nos últimos anos é de precarização do desenho institucional protetivo, vide Lei 13.467/17, por exemplo, e a instituição de figuras como o Trabalhador Hipersuficiente e o contrato de trabalho intermitente.

No que diz respeito à organização dos trabalhadores plataformizados, apesar da pulverização característica do tipo de vínculo e de arranjos mentes ideológicos (DAROT; LAVAL, 2019), experiên-

CIAS RECENTES como o "BREQUE DOS APPS", o Movimento dos Entregadores Antifascistas e a recente greve dos trabalhadores da AMAZON demonstram se tratar de ~~movimentos~~ um campo em disputa - exemplo dessa disputa é o surgimento de cooperativas de trabalhadores plataformizados.

Tudo isso demonstra que é falso o argumento de que são "empresas de tecnologia", uma vez que devemos olhar para a natureza da atividade econômica realizada, de modo a desmascarar a proliferação institucionalizada de fraudes trabalhistas, como sugerem Cavelli e Oliveira (2017), partindo da premissa de que a proteção ao trabalho constitucionalmente prevista deve se estender a todas as formas de trabalho, preservando o núcleo protetivo e ampliando o alcance das normas fundamentais e sociais do trabalho.