

1) É importante inicialmente destacar que, conforme leciona Clifford Gertz, o direito é construtivo, constitutivo e formacional, ou seja, não se apresenta como um produto pré-fabricado e após o ser retirado dentro de um contexto cultural, mas sim, em determinado momento histórico. Há, isto sim, uma necessidade de sedimentação e solidificação das instituições, usos e costumes para que possamos entender sua formação e aplicação em cada um dos seus ramos.

Dessa forma, quando falamos do Direito do Trabalho, temos que sua formação fática, principiológica e legal se deu em determinado contexto distinto daquele apresentado nas últimas décadas, sofrendo, a partir de então, vários abalos em sua estrutura.

Como se sabe podemos falar de Direito do Trabalho a partir do labor dito "livre" (entre aspas pois, de fato, na prática as jornadas exaustivas e ambiente laboral estavam longe de uma verdadeira liberdade) e remunerado, o que ocorreria a partir de meados do século XVIII, com o fenômeno de Produção Industrial na Europa (destacadamente a Inglaterra). Em tal momento foram sendo formados aglomerados urbanos em torno das fábricas com a utilização da máquina a vapor e o tear mecânico, o que vinha acompanhado do labor humano sem regulamentos, gerando jornadas exaustivas para os trabalhadores, incluindo crianças de diversas idades, jovens e idosos. Tal situação naturalmente ocasionou inúmeros acidentes fatais e/ou

totalmente incapaz, bem como inúmeras doenças ocupacionais.

Neste momento, ainda sem uma formalização institucionalizada, começam a surgir os primeiros embriões das entidades sindicais exigindo melhorias nas condições laborais, culminando na criação de alguns diplomas depois do início do século XIX, como a Lei Peel (Inglaterra, em 1802), limitadora de jornada laboral de crianças. A isso seguem-se outras leis de diversos países (incluindo o Brasil, com Decretos de 1891 limitando a jornada de menores de idade no Distrito Federal) e, na evolução histórica e social daquele século e início da centúria passada, diplomas constitucionais e internacionais, como as Constituições do México (1917), Weimar (1919), bem como a criação da Organização Internacional do Trabalho (1919), com sua posterior Constituição que, desde o Preambulo, deixou clara a necessidade de desmercantilização do Trabalho.

Tais situações passaram a solidificar a urgência de se proteger o Trabalho humano, tão valorizado em termos legais e até religiosos (como as Encíclicas papais "Rerum Novarum", de 1891, e "Divinis Redemptoris", de 1931), formando base sólida para o entendimento acerca de uma praxiologia do Direito do Trabalho.

A evidenciada base praxiológica ganha ainda mais relevância e força com a evolução de métodos de produção capitalistas, como a produção em larga escala com formação de excedentes ~~excedentes~~ e especialização das atividades no chão de fábrica para aumento produtivo ~~excedentes~~, demonstrando-se o método fordista e taylorista com o uso de energia

elétrica e novo maquinário, naquilo que passou a ser chamado de 2ª fase do Revolução Industrial (ou 2ª Revolução Industrial). Tais formas passavam a extrair ~~valor~~ no em maior intensidade a mais-valia absoluta (mais trabalho e mais lucro em grandes jornadas) e mais-valia relativa (maior tecnologia e aumento produtivo).

Como um direito contramajoritário por excelência, e buscando garantir a dignidade da pessoa humana do trabalhador dentro de um contexto de 'Welfare State' nas mais diversas vertentes (liberal, como no Estado Unido da América, ou conservador, como no Brasil e grande parte da Europa, ou socialdemocrata, como nos países escandinavos) em razão das crises econômicas que surgiram naquele momento (como a quebra do Bolsa de Nova Iorque em 1929), uma robusta jurisprudence trabalhista ganha corpo e que merece destaque.

Assim, inúmeros e relevantes princípios passam a ser observados: proteção, que é a base maior do Direito do Trabalho a trabalhar com o pressuposto de hipossuficiência física, econômica e hierárquica; gerando inúmeros direitos protetivos, como limitação de jornada, proibição de determinados trabalhos a menores, adicionais para determinadas atividades, descanso semanal, férias remuneradas, dentre outros direitos. Deste princípio surgiram todos os demais para parcela significativa da doutrina (como Manoel Gonçalves Delgado), e dele surgiram outros três, a saber, norma mais favorável, condição mais benéfica e in dubio pro misero/pro quavi conforme lição do professor uruguaio Américo Pro Pedruzzi; norma mais favorável, por meio da qual

temos, na elaboração, interpretação e aplicação de diplomas normativos trabalhistas, buscar aquele que melhor favoreça o trabalhador, formando o que o professor Inacii Maximo Nascimento chama de pirâmide normativa plástica do Direito do Trabalho, não repunido a hierarquia formal de Hans Kelsen; condição mais benéfica, que traz a ideia de, entre duas cláusulas contratuais, buscar aquela que mais beneficie o trabalhador. Tal princípio, juntamente com o nome mais favorável, se apresenta no artigo 7º, caput, parte final da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988; ~~o~~ incluído no operário (ou "pro miser"), pelo qual ao analisar uma norma de direito material, deve-se buscar a interpretação que melhor favoreça o trabalhador (anin, e o artigo 59 da CLT limita a realização de horas extras, não significa dizer que se o trabalhador labra além delas não vai receber o respectivo pagamento, mas, naturalmente, o contrário (conforme já anulado pelo Tribunal Superior do Trabalho); continuidade, pelo qual em não havendo estipulação expressa, o contrato é tido ~~o~~ como sendo um prazo determinado; primazia da realidade, pelo qual o contrato de trabalho é um contrato-realidade, como leciona Mauro de la Cueva, prevalecendo o ocorrido no mundo dos fatos em detrimento da roupagem formal, declarando-se eventual nulidade formal para se ~~re~~ reconhecer a realidade fática (vide artigo 9º da CLT); irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, pelos quais o trabalhador não pode abrir mão de seus direitos, eis que de ordem pública; inalterabilidade contratual lesiva,

previsto no artigo 468 do CLT, pelo qual não pode ocorrer alteração prejudicial ao trabalhador ao longo do seu contrato, ainda que com ele concorde; intangibilidade salarial, que trabalha como o pressuposto da natureza alimentar salarial (artigo 100 de Constituição da República Federativa do Brasil de 1988), proibindo o corte repressivo, redução, bloqueios ou descontos, conforme artigo 462, CLT.

Tais princípios acima indicados ganharam ainda mais corpo com o pós 2º Guerra Mundial em razão da centralidade da Constituição como eixo teórico axiológico dos ordenamentos jurídicos e a cada vez maior valorização da dignidade humana (fenômeno conhecido como "virada kantiana", conhecido por Otfried Höffe) e utilização dos princípios como verdadeiras normas (e não mais somente como vetores interpretativos e criativos), invalidando outras que com ele eventualmente conflitam ou interpretações que busquem deles se afastar, já que pensam a ganhar dimensão de peso (Ronald Dworkin), sendo verdadeiros moldadores de dignidade (Robert Alexy).

Desde que entre final da década de 60 e início da década de 70 do século passado o mundo passou por sérias crises ~~estruturais~~ estruturais no sistema capitalista, especialmente a do petróleo. Nesse sentido, o Estado de Bem-Estar Social ("Welfare State") passou a ser conhecido como um entrave ao desenvolvimento das nações, atrapalhando a liberdade do indivíduo e gerando gastos estatais exorbitantes. Tal situação gerou o surgimento do neoliberalismo, destacadamente através do 1º Ministro britânico Margaret Thatcher e o presidente dos Estados Unidos, Ronald Reagan, que pensavam

a defender, assim, a ~~plena~~ plena liberdade econômica, com a flexibilização ou desregulamentação da legislação social (incluindo, naturalmente, a trabalhista) para combater a estagflação (inflação e aumento do desemprego).

Deu vertido, o movimento neoliberal para a reger os novos comportamentos dos agentes econômicos e sociais, elevando o patamar do capital financeiro e a globalização, criando subempregos, empregos terciários e elevando a situação de vulnerabilidade social, já que relativizou a proteção até então alcançada, geradora de verdadeira acumulação por exploração (David Harvey) acentuada de um socialismo da barbárie (Giovanni Stres), já que o trabalhador passou a exercer funções precarizadas sem garantias legais em nome de um suposto e divino mercado a ditar as regras do vida. Tal momento ficou conhecido como 3º fase do Revolução Industrial (ou 3ª Revolução Industrial), ~~utilizando-se~~ utilizando-se do método toyotista "just in time", agravado no contexto atual de inteligência artificial e elevação do setor de serviços em detrimento do industrial, agravando a precarização ~~estrutural~~ estrutural durada por inúmeros estudiosos (como Ricardo Antunes) em nome, ~~reputa-se~~ reputa-se, de uma suposta liberdade individual (4ª Revolução Industrial, ou 4ª fase do Revolução Industrial).

Tudo esse novo contexto acabou, como dito, diminuindo a proteção social do Trabalhador e isso inclui a relativização de inúmeros princípios consagrados. Deu forma, mais de 100 (cem) países promoveram nos últimos anos Reformas Trabalhista que

vieram a formalizar tudo anteriormente dito.

O princípio do pacto, por exemplo, vem dando lugar ao princípio da compensação da ~~posição~~ posição de equilíbrio completa das partes, elaborado pela professora portuguesa Maria do Rosário Palma Romalho, que relativiza o clássico princípio do pacto para que seja analisado constitutivamente com a lei inovativa.

Já o princípio da renunciabilidade se apresenta como relativizado, por exemplo, no artigo 444, parágrafo único do CLT, a institui a negociação individual e ampla do "hipersuficiente", segundo diz o Otávio Bueno Magano.

A negociabilidade salarial foi relativizada por meio do Lei 14024/21, que permitiu redução salarial negociada individualmente, em que pese a expressão textual constitucional de seu excepcional permissivo somente por negociação coletiva.

É, mais um exemplo, que surge através de jurisprudência do STF, que vem dando primazia à forma em detrimento da realidade e ~~anulando~~ anulando os direitos trabalhistas em cenário de análise da realidade contratual subordinado em detrimento da supressão de contratação civil ou por plataformas (temas que pendem de decisão final, sendo o Tema 138 e 1291, respectivamente).

Notamos, assim, ~~que~~ que em nome da alegada "liberdade", tanto a doutrina, quanto a lei e a jurisprudência, desaccadamente do STF, atuam em contradição com os balizamentos do Direito do Trabalho, procurando derrubar sua estrutura básica em nome das necessidades mercadológicas, precipitando a vida

em detrimento da dignidade humana do Trabalhador, imodendo-se a lógica clássica kantiana.

2) A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é um organismo internacional de composição tripartite (representantes governamentais, dos empregados e empregadores), fundado em 1919, no contexto do pós-1ª Guerra Mundial. Naquele momento o mundo estava vivenciando a eclosão de diversas leis nacionais protetivas do trabalho (iniciando em 1802 na Inglaterra, com a Lei Peel) e Constituições nacionais apresentando direitos dos trabalhadores (como a Constituição do México de 1917 e Weimar, em 1919). Além disso, a própria Igreja Católica condenava as noções ao reconhecimento da dignidade e necessidade de proteção do Trabalhador como nas Encíclicas papais "Rerum Novarum" e "Divinis Prolempitoris", de 1891 e 1937, respectivamente).

~~Com base nisso, e em sua própria Constituição,~~

~~que apresenta a necessidade de desmercantilização do~~

Com base nisso, e em sua própria Constituição, que apresenta a necessidade de desmercantilização do trabalho, a OIT elaborou, até o momento, 190 Convenções internacionais (que são tratados multilaterais a serem eventualmente ratificados pelos seus membros como o Brasil). Dentre eles podemos apontar as Convenções 01 (limitação do trabalho); 87 (liberdade sindical não ratificada pelo Brasil); 98 (negociação coletiva); 111 (vedação à discriminação); 155 (meio ambiente

do Tratado segue), 158 (relatório de diploma sem lista
causa, ratificado pelo Brasil, mas denunciada posterior-
mente, sendo esta ~~forma~~ confirmada pelo STF como válida);
182 (suas formas de Tratado informal) e 190 (suas
formas de auto e condutas desarmatistas). Tais Con-
venções não abrangidas, de Reconhecimento, que são
diplomas enviados em casos de reinterpretação e
aplicado cada Convenção, conforme a validade de
cada negociação.

Para ser incorporado ao novo ordenamento
jurídico as Convenções de OTI passam por dois momentos
formais: o internacional, quando o Presidente da
República, assinando o nome do Chefe de Estado, ra-
tifica o Tratado, assinando os seus termos; e o
nacional, em que tem os seus termos, e a
após a Convenção ratificada, enviada ao país para
análise, seguido de um Decreto Presidencial, em
que o Presidente da República, no exercício do chefe
de governo, promulga o Tratado internacional.

É importante observar a forma como a Con-
venção de OTI é internalizada em nosso país. Por
quanto o STF já definiu que a internalização de
Tratado Internacional ocorre de diferente forma,
a depender de sua natureza jurídica.

Principalmente os tratados que não versam
sobre direitos humanos: neste caso, que não inclui o
diploma de OTI, o Tratado ingressa como lei ordi-
nária.

Já no caso de Tratado que versar sobre
direitos humanos (como é o caso dos diplomas
de OTI), devemos analisar a formalização de

quorum: se a incorporação ocorrer com a aprovação de 3/5 de cada Casa do Congresso, o Tratado ingressa com status de Emenda Constitucional formal e, neste sentido, formando aquilo que a doutrina promiscua chama de "bloco de constitucionalidade", conforme estabelecido no artigo 5º, §3º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Ocorre que nenhum Tratado da OIT foi internalizado até o presente momento com o quorum acima, pelo o que entra na esfera apreendida pelo STF: o "status" é de norma infraconstitucional e supralegal.

Nesse sentido que que tanto o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), quanto o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), já elaboraram Resoluções orientadoras da atuação da magistratura e Ministério Público, incluindo, naturalmente, a magistratura trabalhista e o MP, no sentido de que procedam não só ao controle de constitucionalidade das normas, mas, também, ao controle de convencionalidade.

Tal posição, inclusive, foi proclamada pela Corte ~~Interamericana~~ Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), que usualmente faz o indicado controle quando da análise de casos a ele apresentados, demonstrando em inúmeras de suas sentenças (incluindo condenações ao Brasil), a importância do controle de convencionalidade.

Deus forma, como ao menos a Convenção da OIT ratificada pelo país será internalizada com o "status" supralegal e infraconstitucional, não há dúvida quanto à análise de adequação das normas

infraconstitucionais internas à luz do Tratado da OIT para se saber se ele é ou não válido sob tal ótica. Nesse sentido é que há relevantes posicionamentos no sentido da inconstitucionalidade da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) quando do permissivo da negociação coletiva prejudicial (ver artigo 611-A, CLT), eis que estaria a violar Convenção da OIT que transcrevo sua posição.

O próprio Tribunal Superior do Trabalho (TST) usualmente faz tal controle de constitucionalidade e já se manifesta, por exemplo, no sentido do inexistência de permissivo constitucional na previsão cumulativa dos adicionais de periculosidade e insalubridade, mantendo como íntegra disposição coletiva proibitiva.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) usualmente realiza o indicado controle quando da averiguação de irregularidades trabalhistas, seja em momento de inquérito civil, seja em relação a eventuais ações civis públicas, destacando o uso tanto em relação à já indicada inconstitucionalidade da negociação coletiva prejudicial, seja quanto à análise do meio ambiente do trabalho e a proteção de trabalhos insalubres ou análogos à escravidão.

3) O trabalho desenvolvido através de plataformas digitais é um fenômeno social crescente e que vem chamando a atenção da comunidade jurídica em razão do debate acerca da necessidade, ou não, de sua regulamentação.

Isso porque o trabalho plataformizado (ou 'inteligência') ingressa no contexto atual da 4ª fase da Revolução Industrial (ou 4ª Revolução Industrial), que se apresenta com o uso da inteligência artificial e novos meios tecnológicos no trabalho.

As indicadas tecnologias, no entanto, são apresentadas em um momento de tentativa de desmonte do arcabouço normativo do Direito do Trabalho sob a alegação do anulamento de suas normas frente às novas realidades contratuais. Muitos passaram a alegar que a Constituição dos seus Trabalhadores (CT) seria inadequada, eis que formada sob uma base diversa, não fazendo frente a trabalhos que ~~se~~ ~~de~~ não suportaria.

Desse modo, o trabalho plataformizado afastaria o elemento do Artigo 3º da CT apresentado como "dependência", eis que entendido classicamente como subordinação jurídica (ou hierárquica), que demandaria seguir as ordens de um superior no contexto fabril. Tal situação não poderia ser levada em consideração no labor plataformizado, já que o "parceiro" possui plena liberdade para laborar como e quando quiser.

Acresce que a doutrina especializada e parcela da jurisprudência trabalhista (apesar o Tribunal Superior do Trabalho estar completamente dividido quanto ao tema) entendem que há, sim, a plena validade de análise do labor plataformizado à luz da CT.

Isso porque, em verdade, para uma parcela da literatura a "dependência" celetista não é

enquadrável somente como a subordinação jurídica clássica, merecendo adaptações, gerando uma 'subordinação estrutural', pela qual se teria um verdadeiro empregado, eis que inserido no contexto empresarial, seguindo todos os ditames do tomador de serviços e não possuindo a alegada 'liberdade', ali porque, caso não aceita condições com frequência, acaba sendo penalizado com trabalhos futuros menos rentáveis. Assim, não houve autonomia alguma alegada.

Além disso, não há quem dependa em uma nova modalidade de subordinação: a algorítmica. Assim, por meio desta, o comportamento do plataformasado é moldado pelos algoritmos, que vão adaptando o trabalho, moldando a forma do seu exercício, incentivando a sua realização com bonificações ('gamificação'), ou punindo ~~indistintamente~~ imediatamente o trabalhador, com tempos de inatividade ou trabalhos menos rentáveis, conforme defende o professor Rodrigo Carli. Assim, teríamos verdadeiros empregados, estando ausente a alegada autonomia.

Hoje temos no Brasil projetos de lei de diversos tipos: alguns defendendo a Total autonomia; outros, a relação eletiva clássica; já outros defendem uma relação de autonomia, com direitos básicos garantidos como seguro contra acidente, valor/hora mínimo e desconexão.

No resto do mundo igualmente observamos situações diversas: no Reino Unido e Nova Zelândia, as respectivas Cortes Judiciais Supremas já decidiram que os trabalhadores plataformasados são empregados. Na União Europeia há recente Diretiva de 2024 que

aponta no sentido da 'presunção de laboralidade', pelo qual se presume que o trabalhador plataforma é empregado, a não ser que o tomador comprove o contrário, sendo um posicionamento atualmente seguido legalmente na Espanha e Portugal. Já na Itália há o posicionamento de que se tratam de trabalhadores para subordinação (uma 'zona cinzenta' entre o empregado e autônomo, com alguns direitos garantidos). A Alemanha relega a negociação coletiva a definição da natureza jurídica das relações. Já a Índia, Quênia e Nigéria, por exemplo, entendem pela ~~plena~~ plena autonomia.

Fato é que, independente do país, já vivemos atualmente um ambiente de extrema tensão, destacando que o tema pode de análise no STF (tema 1291), sendo que atualmente a indicada Corte tem entendido majoritariamente que não há vínculo empregatício.

Toda essa situação que vem surgindo se apresenta no contexto da precarização estrutural do trabalho a que Ricardo Antunes se refere há anos. São produzidos ambientes de trabalho fissurados (David Weil), com trabalhadores detidos às suas individualidades, sem qualquer coesão mínima ou pauta única de luta por direitos, já que não encontram um ambiente mínimo de acolhimento e legalmente não possuem base sindical.

Deus forme, sob a defesa da plena 'liberdade' para o trabalho, tais trabalhadores usualmente percorrem centenas de quilômetros e gastam muitas horas exercendo o ofício sem qualquer garantia

de que receberá um valor mínimo ao final do dia, ou, mais ainda, se conseguirá retornar a receber em plena segurança.

Não há dúvida das consequências negativas tanto para a arrecadação tributária, inclusive, eis que encargos trabalhistas e previdenciários sequer são recolhidos nessas hipóteses, quanto para os contratempos individuais e coletivos na hipótese de manutenção da posição acerca da autonomia do labor: os trabalhadores continuarão à margem da proteção legal (trabalhista e previdenciária), sem direito à formalização de um necessário vínculo a mantê-los empregados formando a classe do "precarizado" (Guy Standing), sem coesão social e melhorias sociais e econômicas.

Hoje em dia ~~o trabalho informal~~ o trabalho informal plataformizado, caso ainda mantido, sem um firme posicionamento do Congresso Nacional e da jurisquência pátria, tornar-se-á em forma de labor marítimo no mercado de trabalho brasileiro, virando uma nuvem de plataformizados ao lado dos festejados (como afirmado recentemente pelo Ministro do STF, Frazão Lima).

Tais trabalhadores vêm se organizando em associações civis (eis que não são sindicatos), mas sem mobilização férrea no sentido de defesa de um vínculo empregatício e, conseqüentemente, possibilidade de negociação coletiva que lhes seja favorável.

O fenômeno atual não guarda relação com qualquer outro anterior. Se analisarmos o posicionamento do STF na AD 48, que versava sobre a constituição

autonomia do contratado autônomo de trabalhadores,
do curso de transporte rodoviário (Lei 11.442/07), ainda
que seja uma decisão citada pela Corte Máxima
quando analisado o labor platformizado, notaremos
que a quantidade é ínfima e o labor completamente
diverso do último.

Além disso, não se trata, como erroneamente
afirmado novamente pelo STF, de qualquer tipo
de terceirização, conforme insistem ao citar o Tem
725 em outros casos analisados em relação ao
labor platformizado. Estamos, ao contrário, diante de
clara hipótese de vínculo a ser apurado com acuidade
pela Justiça do Trabalho, ou seja, exatamente para
esse tipo de função.

É urgente, portanto, que seja formada e analisada
com acuidade a questão a temática exposta, tanto
no aspecto individual como coletivo. Afinal, estamos
lidando com vidas humanas e não simplesmente
produtos vendidos em prateleiras de supermercado.

Afinal, no lado humano: as coisas têm peso
e as pessoas, dignidade.