

TÓPICO 1:

O direito do trabalho, previsto ainda no art. 22 da Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988, a seguir, CRFB/88, como competência legislativa privativa da União, federa e compreendida como disciplina recente, tendo sua autonomia fundada a partir da Revolução Industrial, em especial a partir do século XIX, de 1802, que foi a primeira norma a tratar da legislação protetiva ao menor, no Reino Unido, logo, ainda há questionamentos sobre a sua necessidade ou existência se comparados ao Direito Civil com sua "autonomia da vontade" ou mesmo o direito tributário.

Se para a história mundial, o direito do trabalho surge por normas esparsas a partir do século XIX, ainda em 1802, no Brasil, tem-se como data fundante, a Lei, 13 de maio de 1888, com a assinatura da Lei Áurea, pela Princesa Isabel, com a abolição da escravidão. Da mesma forma, no País as normas trabalhistas surgem, ~~para~~ pela necessidade social, combinado pelo interesse dos diversos grupos políticos, econômicos e sociais.

Dessa forma, é possível fazer a história do direito do trabalho mundial, em quatro fases, de acordo com o Ministro Maurício Godinho, a saber: Primeira, Normas esparsas, entre 1802 a 1848, quando da norma protetiva britânica até a Revolução da Primavera dos Povos, que tem nos problemas com Luís Bonaparte, na França, e suas restrições, bem como a publicação do Manifesto Comunista, escrito por Karl Marx e Friedrich Engels, na Inglaterra, visando de aglutinação aos trabalhadores, sob os londrinos. A segunda, institucionalização do Direito do Trabalho, entre 1848 a 1913, partindo da Revolução de 1848 e Manifesto Comunista, passando pela Encíclica Rerum Novarum, de 1891, do Papa Leão XIII, até a criação da Organização Internacional

do trabalho, com o final da 1ª Guerra Mundial e a assinatura do Tratado de Versalhes, que em sua parte XIII, a partir do art. 332 e seguintes, apresentando esses mesmos deuses, sobre o direito do trabalho. A terceira, a constitucionalização do Direito do Trabalho, momento que os países conferem melhor atenção aos temas que, até hoje, pode ser marcado a partir da Constituição Mexicana, de 1917, que é a primeira norma constitucional no mundo a estabelecer o assunto para a norma fundamental, bem como a Constituição de Weimar, de 1919, na Alemanha que também trata em sua norma constitucional sobre o assunto. Cabe a ressalva a título de comparação que a Revolução Russa acontece em 1917 e também terá influência ainda que de forma mediatizada sobre o direito do trabalho, vez que segundo o ministro Leito de Cartier Lacombe, o direito do trabalho é desenvolvida para o sistema econômico capitalista, essa terceira fase tem como baliza final os anos 70 do século XX, em decorrência das crises do petróleo de 1973 e 1979, bem como a criação do chip eletrônico e o início da ocorrência do teletrabalho, como forma de trabalho o produto final para o consumidor. A quarta fase pode ser entendida como Crise do direito do trabalho, que vem dos anos 70 do século passado até os dias atuais, com as discussões sobre a relação de trabalho e suas múltiplas formas de ocorrência, bem como a relação de emprego e ainda as relações civis e consequentemente o princípio da autonomia da vontade, persiste no novo ordenamento jurídico através do art. 102 do Código Civil (a seguir, CC/02).

Se a história do Direito do Trabalho mundial pode ser sintetizada acima em quatro fases, a história brasileira do direito do trabalho pode ser dividida em três fases; a primeira, já exposta acima, com as normas esparsas, iniciada a partir da abolição da escravidão, em 13 de maio de 1888, até o surgimento do trabalho subordinado e normas de proteção ao menor,

normas de combate aos acidentes de trabalho, ainda em 1919, pelo Presidente Delfim Moreira, como o surgimento de normas protetivas presidenciais com o Presidente Arthur Bernardes, bem como a norma de férias também com este presidente, entre outras. A segunda fase, institucionalização e constitucionalização do direito do trabalho, que tem a partir da Revolução de 30, com a assunção de Getúlio Vargas que confere ainda na Constituição de 1934 as discussões do Direito do Trabalho tal relevância, as diversas normas trabalhistas publicadas no Ordenamento jurídico pátrio foram sistematizadas através do Decreto-Lei 5.452, de 1º de Maio de 1943, que teve na Comissão liderada pelo ministro Alexandre Marcondes Filho, os nomes de Oscar Saraiva, Segundes Vianna, Rêgo Monteiro, Dorcil Lacerda e Arnaldo Sunekind, ~~ter~~ tendo sua devida publicação no Estádio do São Januário, no Rio de Janeiro, na ímpia Distrito Federal. Diversas normas trabalhistas foram produzidas neste período. (Cabe salientar que as exaradas normas, se entende aqui como Princípios e Regras, que não melhor desmioladas adiante). Até o momento da promulgação da CRFB/88, que é o marco para a terceira fase, que é considerada a fase do direito do trabalho, em face da discussão a seguir, abaixo.

A Consolidação das Leis do Trabalho (a seguir, CLT), ~~toda~~ tratada pelo Decreto-Lei 5.452/43, pode ser fracionada em três partes, a saber, Direito Individual do Trabalho, parte entre os arts. 1º ao 510; Direito Coletivo do Trabalho, a saber, entre os arts. 511 ao 642 e o Direito Processual do Trabalho, que tem entre os arts. 642 ao 922.

No caso em tela, a ser questionado por que nos últimos 60 anos os princípios do Direito do Trabalho têm sido colocados em xeque, se faz necessário entender que está se falando do direito Pós-Positivo, que não se atém além somente ao positivado, existe na norma, se ao revés, a partir das premissas de Ronald Dworkin e Robert Alexy, desenvolvidas ainda nos anos 70 do século passado

As normas são compostas por regras e princípios, onde aquela é entendido como tudo ou nada, pelo viés da validade e esta é entendida como ampliativa e pertinente ao sistema Normativo, favorecendo melhor compreensão sobre, e, a forma de interpretar as diversas formas de interpretação.

Dessa forma, os princípios são parte integrante das normas e pertencem aos meios de interpretação para melhor compreensão do Ordenamento Jurídico e com o Direito do Trabalho não seria diferente. Ainda no século passado, o Suíço suíço Arminio A. P. Rodriguez, em sua obra seminal "Princípios do Direito do Trabalho" já asserverava a importância dos princípios para manter a coesão do Direito do Trabalho, compreendendo melhor aplicação à realidade.

A CRFB/88 tem ainda no seu art. 1º, entre seus princípios a dignidade da pessoa humana, a livre iniciativa e os valores sociais do Trabalho. A CLT expressa ainda em seu art. 8º a importância dos princípios como meio de compreensão do sistema especializado trabalhista.

É possível fracionar os princípios trabalhistas em duas partes a primeira de ordem individual do Trabalho e a segunda de ordem Coletiva. O primeiro pode ser entendido aqui pela seleção de, e, alguns desses, a saber, Princípio Protetor (também chamado de Princípio Tutelar pelo Professor Alice Monteiro de Barros), que é composto pelos princípios Corolários da Norma Mais Favorável, Condição Mais Benéfica e In dubio Pro Misere; Princípio da Primazia da Realidade, Princípio da Indisponibilidade dos direitos trabalhistas, Princípio da não prejudicação do contrato de trabalho in pejus, Princípio da Intangibilidade salarial e o princípio de contratação por tempo, e, indeterminado, esses princípios têm, ao serem selecionados aqui, a relevância de proteger o trabalhador individual, que tem na discussão com o empregador, que em tese, atua como ente coletivo ao se, em

9343

lex, Penon Judicial, logo apresentando cenário com posto nas
relações trabalhistas e empregatícias. Si sabe os princípios
do direito coletivo do trabalho, parte da premissa de entes
coletivos e que por tal, a princípio, repete a igualdade entre os
partes, nesta quadra, tem-se como princípios do direito coletivo
do trabalho destacados, a saber, o princípio da Adequação
Setorial Negociada, que foi princípio desmoldado pelo ministro
Maurício Godinho Delgado, Princípio da Menor intervenção
sobre a autonomia coletiva, onde o Judiciário deve ter
menor interferência entre os entes negociantes. o princípio da
igualdade dos entes sindicais, já explorado acima, o princípio da
participação obrigatória dos sindicatos na negociação coletiva,
conforme assereia a C.L.T e o princípio da ultratividade
resposta, que com a decisão do STF e da própria reforma
trabalhistas, restringiu os efeitos da negociação coletiva sem permitir
a preservação dos conquistas coletivos, no caso de venimento de
novo.

É importante destacar que o art. 7º, incisos VI, XIII e
XIV da CRFB/88 têm o poder de restringir direitos trabalhis-
tas no que tange aos salários, Duração da Jornada e Jornada
Continuada, o que pode levar a compensação de que a "Constituição
Cidadã" tem sido combatido pelo Presidente da Assembleia Constituinte
de Ulysses Guimarães, pode restringir o que garante o caput
deste art. 7º

Assim, os princípios do Direito do Trabalho têm sido
postos em xeque em face da crise que acontece tanto no Brasil
como fora, desde as crises do petróleo, crise do microchip
até o fortalecimento do neoliberalismo, que tem como um dos
seus pilares o individualismo e, ~~o des~~, a redução do direito
do trabalho frente ao direito civil, e a autonomia das vontades

Países, sem servindo, onde essa liberdade de escolha favorece que tem melhores condições de negociar, geralmente os detentores dos meios de produção e acumuladores de capital, facilitando o sistema protecionista ao trabalho e emprego, trazendo flexibilização, desregulamentação e precarização das relações laborais. A ausência de um Estado social, forte, ou mesmo o seu enfraquecimento, faz com que os indivíduos negociem sem maior compensação e comprometimento do que possa representar a médio prazo, fazendo vários prejuízos protetivos sociais ao não estarem cobertos pela Seguridade Social, como por exemplo, trabalho.

Os últimos sessenta anos demonstram as diversas formas do Estado Neoliberal que pode cada vez mais perfurar a sociedade em diversos aspectos, sendo possível dizer a parte da Reforma Trabalhista, que teve poucos meses de maturação legislativa, enfraquecendo o direito coletivo do trabalho, retirando direitos trabalhistas, como a remuneração pelas horas in itinere, entre outros aspectos (O tempo de maturação legislativa sobre a Lei 13.467/17 não, foi, chegou a um ano e rapidamente foi colocado em vigência, diluindo o que aconteceu com o Código Civil de 2002 e a Reforma Trabalhista).

Por isso, que a eficácia vertical e horizontal dos direitos não consegue proteger a sociedade, sendo necessário, segundo Sérgio Gammonal, a necessidade da eficácia ~~vertical~~ Diagonal dos direitos, fortemente pela ocorrência das desigualdades entre os setores, sendo necessário um Estado social adequado que consiga atender os diversos interesses da sociedade, tanto do coletivo, empregados e empregadores, como também dos novos setores de trabalho para que se alcance, de os objetivos Fundamentais da República Federativa do Brasil, onde se formam fortalecem as diversas e múltiplas relações em prol de um país soberano.

Tópico 3:

A Organização Internacional do Trabalho, ^(a seguir OIT) ~~enunciado~~ ainda no tratado de Versalhes, na parte XIII, a partir do art. 387 e seguintes, com o fim da 1ª Guerra Mundial, que foi considerado como a paz dos vencedores, em favor da subjugação da Alemanha, compôs-se a Sociedade das Nações (ou Liga das Nações), sendo remodelada com o fim da 2ª Guerra Mundial, que segundo o Historiador britânico Eric Hobsbawm seria a ERA DAS CATASTROFES, esse período das duas guerras em menos de vinte anos. (Cabe destacar que ainda no Tratado de Versalhes, o Lord Britânico John Keynes fez apontar, na ~~trava~~ mesa de discussões o fracasso que seria tal tratado)

Em 1944, com a constituição de Fim e objetivos da OIT, também chamado Declaração da Filadélfia, de 10 de Maio de 1944, acontece o remodelamento para a composição do sistema da Organização, ~~em~~ Das Nações Unidas (a seguir, ONU), onde esse documento serviu de base para a própria carta da ONU, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos (com destaque ao art. 23 da A seguir, DUDH), com destaque ao art. 23 da DUDH, que trata dos aspectos trabalhistas.

A OIT apresenta ~~19~~ no momento 180 Convenções e mais de 201 Recomendações, tem sua estrutura própria, de forma tripartite, sendo a única agência da ONU com essa composição formada por representantes dos Governos, Empregadores e Trabalhadores. Onde cada país signatário da OIT tem direito a quatro representantes, a saber, dois do Governo, 1 dos Empregadores e 1 dos Trabalhadores junto à Conferência Internacional do Trabalho. (que também apresenta como órgão a República Internacional do Trabalho, situada em Genebra, na Suíça, que ~~tem~~ tem hoje seu 11º Diretor-Presidente, Gilbert Houngbo, do Continente Africano)

O Brasil é signatário da maior parte dos Convenções da OIT, sendo membro fundador desde 1939, dedica-se que o país não reafirmou, por exemplo, as Convenções 87, que trata da liberdade sindical, justamente por causa do art. 8º da CF/88, que assegura a unidade sindical, com base territorial não inferior ao Município, que é um dos motivos de questionamento pela OIT, pela Comissão de Peritos, por ofender o princípio da liberdade sindical, e a Convenção 177, que trata do teletrabalho.

A OIT apresenta quatro eixos básicos, a saber, criação de trabalho e emprego, cumprimento dos direitos trabalhistas, diálogo social e proteção social. Tem discussões forte sobre a Agenda 2030 e nos objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Tem sua Comissão de Peritos, Peritos, que atua anualmente na análise os relatórios dos países. O Brasil já teve, entre outros, melhor ficou, quatro peritos, entre eles Arnaldo Sussekind e Cesarino Sumar.

Sussekind, O Ministro Sussekind tem em sua obra seminal "Direito Internacional do Trabalho" discussões sobre as dinâmicas que ~~septas~~ ~~da~~ ~~com~~ ~~com~~ acontecem na própria OIT, além de trazer as necessidades de cumprimento por parte do país.

O Brasil que tem regime próprio para internalização dos tratados de Direitos Humanos, previsto no art. 5º, P. 3º da CF/88, ainda não teve nenhuma Convenção da OIT internalizada por este regime de dois vetores em cada Casa Legislativa Federal, com 3/5 de aprovação de cada Casa. O país tem internalizado como norma infraconstitucional não tendo tratamento diferenciado.

O princípio da primazia do mérito da decisão judicial previsto no art. 93 da CF/88 espelha as questões da sentença, que deve ter Relatório, fundamentação e Dispositivo/Conclusão

5343

Onde o/A Magistrado(A) deve fundamentar seu voto, com base
mente, logo deve fazer os dispositivos legais, pois, a fundamentação
os mesmos. Apesar de não ser, ~~comum~~, tão comum a citação
dos conteúdos da OIT em sentenças e acordos por parte da
Magistratura do Trabalho, é mencionado mais vezes pelo Parquet
trabalhista em seus peças processuais, todavia, se fez necessário
apontar que muitos conteúdos da OIT são internalizados e ^{em alguns NR} ~~memorizados~~
contidos em leis ou incluídos em Normas Regulamentadoras, como
é o caso do conteúdo 150 da OIT, que trata do assédio
moral e sexual nas Relações de Trabalho, ~~de 2015~~, de 2019,
na qual o país ainda não é signatário, mas que teve
alteração na NR que trata da CIPA, que antes era somente a
Comissão Interna de Prevenção de Acidente e que agora trata
das questões da Comissão Interna de Prevenção de Acidente e
Assédio.

Logo, a utilização dos conteúdos, pelo magis, da OIT
pode não ser citada nominalmente pelos magistrados e parquet
trabalhista, ~~mas~~ em sua fundamentação, mas a utilização da
legislação trabalhista ^{regulamentar} pode justificar, de forma indireta, a citação
dos mesmos, apesar da recomendação da OIT em que seus
conteúdos sejam citados.

Por fim, sobre o tópico apresentado, ainda no ano de 2019,
o Brasil foi selecionado pela ampla análise dos pontos da OIT,
por questões da Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista) e Medida
Provisória pertinente em face dos desafios puzidos para o meio-
ambiente do trabalho, aspectos materiais e processuais. Contudo,
após a apresentação da defesa por parte do governo à época, foi
arquivado o pedido de análise, considerando a caducidade da
MP Medida Provisória 878.

TÓPICO 2:

As relações de trabalho apresentam diversos forms de existir, passando desde trabalho autônomo, Voluntário, Impersonal, Eventual, Avulso, Estágio e outros incluindo, a Relação de Emprego, que aqui será entendido como detentor de duas características, a saber: Habitualidade (ou não eventualidade), onerosidade, Personalidade, Pessoa Física e Subordinação, conforme arts. 2º e 3º da CLT.

O direito do trabalho sempre caminha em si o poder de transformação da realidade, desde a Revolução Industrial e seus frutos, como da Revolução Tecnológica, onde os questionamentos acerca dos seus a serem aplicados, se uniam o direito do trabalho propriamente dito ou o direito civil e sua autonomia dos ventos.

O Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS) estipula que no ano de 2021 (dados consolidados), o país teve mais de 700 mil acidentes de trabalho, tendo a subnotificação de até dois terços, podendo chegar a mais de 2 milhões e 100 mil acidentes de trabalho, sendo, e ainda 3 mil acidentes de trabalho com evento morte, dados preocupantes e alarmantes para um país que foi considerado nos anos 70 do século passado como um dos "Campeões de Acidente do Trabalho".

A subnotificação e a pluriemprego do trabalho afetam a contratação individual e coletiva, bem como a jornada de trabalho, pois levam aos prejuízos sociais por essas pessoas não, ~~na~~, estarem integradas da melhor maneira possível aos sistemas trabalhistas e previdenciários (art. 194 e seguintes da CLPD/88 e Lei 8.213/51), onde segundo Rodrigo Carelli e Renato Oliveira os dados sobre esses trabalhadores desprotegidos, estavam no universo de ~~uma~~, 2 milhões de brasileiros, o que demonstra o quão alarmante essa falta de proteção, trazendo prejuízos de diversas ordens, desde aspectos previdenciários, até somatização de doenças, como acidentes de trabalho não tabulados como tal ou devidamente pela Seguridade Social.

Picardis Antunes e David Murphy apontam em seus livros o quanto prejudicial não só para o trabalhador deste modelo de desregulamentação como da comunidade e da sociedade, chegando na sociedade do Canavieiro, de autor Sul-Americano, levando a realidades anteriores à regulamentação da Jornada e Duracao do trabalho, que ocorreu no século XVIII.

A história do Direito do trabalho, apresentando ainda no tópico 1, apesar que no início o hácor cortejamento das conquistas da cidade das máquinas, mas depois os fenômenos do ludismo, no sentido de Nelson Ludd, que organizou diversas manifestações com quebra-quebra de máquinas e o Continuum, movimento de reivindicação por certos de melhores direitos com a manifestação dos 8 horas de trabalho, 8 horas de sono e 8 horas de recreio, como forma de receber os direitos trabalhistas.

É importante destacar o surgimento, em algumas cidades, de aplicativos com valores mais altos, segundo alguns trabalhadores de plataformas, fortalecendo sua dignidade. É bem verdade que alguns países têm rejeitado os propositos e argumentos que os aplicativos conferem para serem enquanto prestador de serviço e não um trabalhador ou empregado.

Hof, entende que os trabalhadores em formato de aplicativos e plataformas chega a 5% da população brasileira, economicamente ativos, o que pode ser entendido como não ser possível suprir os formatos tradicionais do trabalho postos em contextos formatizados pela CLT.

Esses trabalhadores de plataformas, os está a organizar coletivamente alguns a favor do atual modelo e outros contrários ao mesmo, países como Espanha e Inglaterra têm revisado suas legislações e levando a condenação dos danos de aplicativos por desrespeito aos direitos trabalhistas. No Brasil, em 2024, com a proposta de regulamentação dos trabalhadores de aplicativos, houve manifestações

Continua a regulamentação por entender que o valor é essencial para o consumidor final, o que gera a não utilização do serviço. Essa zona cinzenta da ausência de regulamentação, com visto, pode exonerar vários pequenos traders e redes, em especial a estes trabalhadores por não considerarem a proteção social que é um dos eixos da OIT, que aliás ainda estuda a Convenção sobre o tema, mas ainda não apresenta perante a Conferência Internacional do Trabalho.

Talvez, o futuro refira o passado, como no caso "Garcia x Estado de N.Y. Torque", nos Estados Unidos, que em 1905, entende que a Suprema Corte Norte-Americana, entende que o Estado Liberal Norte-Americano não poderia ter legislação limitando a Jornada de trabalho para 10 horas diárias, por entender que ofendia a autonomia dos ventos e o negócio Suíço. Todavia, após essa decisão fute desse estado liberal, com a menor interferência do Estado na economia, somente décadas depois, a referida Suprema Corte Norte-Americana, com mais Condições entende nos anos 30 do século passado, que o Estado pode e deve limitar a jornada dos pacifistas do Estado de N.Y. Torque, como de outras categorias profissionais.

Hof, apesar do informativo 818 do STF retirar a discussão dos trabalhadores de plataforma da Competência da Justiça do Trabalho, apesar do art. 111 da CRFB/88 não ser a Justiça do emprego pleno, mas a Justiça do Trabalho, bem como a Reclamação 6037, ^(a Confirmação) que se encontra no 1º Touro do STF, que retira da Competência da Justiça do Trabalho, que além nos próximos anos, há para como fute recentemente com o tema da Reputação e começa a redigir o tema que se encontra em suspensão acerca da contratação de Pessoas Suíças sob forma de relação de emprego, trabalho, evitando discussões sobre possíveis fraudes trabalhistas, conforme ocorreu o art. 5º da CLT

3343

fazendo as bases para a proteção social, assegurado pela
Segurança Social, conforme pela Previdência Social, Assistência
Social e Saúde, bem como a proteção do art. 7, da CF/88,
assegurando o cumprimento dos direitos trabalhistas, objetivos da
República Federativa, garantindo a efetiva respeito aos princípios
fundamentais não só aos trabalhadores por plataformas, mas
também aos urbanos (CLT), rurais (Lei 5.889/73), domésticos
(LC 150/15), estagiários (Lei 11788) e as demais possibilidades
de trabalho de forma decente e digna.