

O PAPEL DA JUSTIÇA DO TRABALHO NA CONCRETIZAÇÃO DO TRABALHO DECENTE NOS VÍNCULOS LABORAIS ATÍPICOS

Camila Dozza Zandonai

RESUMO

O presente estudo pretende debater o papel da Justiça do Trabalho na efetivação de direitos fundamentais dos trabalhadores inseridos em vínculos de trabalho atípicos. A partir de um resgate aos valores e pilares que consolidaram a instituição, é possível verificar que novas tipologias de vínculo de trabalho alteram e reconfiguram determinados pressupostos da relação de emprego, mas mantêm evidente a vulnerabilidade do trabalhador frente ao empregador ou tomador de serviços. Para o estudo, serão inicialmente abordados os elementos que integram o trabalho decente preconizado pela Organização Internacional do Trabalho, postulado reconhecido como oitavo objetivo de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 da ONU, o qual possui, entre suas metas, proteger pessoas com emprego precário e alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens. No segundo ponto, a partir do contexto de surgimento da Justiça do Trabalho e da Consolidação das Leis do Trabalho, será analisado que a diretriz principiológica das leis laborais destinou-se, precipuamente, a relações laborais marcadamente subordinadas. As formas atípicas de contrato, no entanto, em razão de suas especificidades, desafiam o sistema normativo e a Justiça do Trabalho a alcançarem proteção a todos os trabalhadores. Desse modo, o terceiro ponto será destinado a ressaltar que a subordinação mais tênue existente em alguns vínculos laborais atípicos não afasta a vulnerabilidade e a dependência do empregado, situação para a qual a Justiça do Trabalho deve estar atenta, a fim de contribuir para a efetivação do trabalho decente, com a diminuição da insegurança laboral.

Camila Dozza Zandonai

Mestranda em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Possui pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera-Uniderp (Conclusão em 2013). Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (2009). Atualmente é Analista Judiciário - Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Atua como Assistente de Desembargador no TRT da 4ª Região. E-mail: camila.zandonai@trt4.jus.br

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho decente. Justiça do Trabalho. Relação laboral atípica.

ABSTRACT

This study intends to debate the role of the Labor Court in the realization of fundamental rights of workers inserted in atypical employment relationships. From a review of the values and pillars that consolidated the institution, it is possible to verify that new types of employment relationship change and reconfigure certain assumptions of the employment relationship, but maintain the worker's vulnerability. For the study, the elements that make up decent work advocated by the International Labor Organization will be initially addressed, a postulate recognized as the eighth objective of sustainable development of the UN 2030 Agenda, which has, among its goals, to protect people in precarious employment and achieve full and productive employment and decent work for all women and men. In the second point, based on the context of the emergence of the Labor Court and the Consolidation of Labor Laws, it will be analyzed that the main guideline of labor laws was primarily intended for markedly subordinate labor relations. The atypical forms of contract, however, due to their specificities, challenge the normative system and the Labor Court to achieve protection for all workers. Thus, the third point will be intended to emphasize that the more tenuous subordination existing in some atypical employment relationships does not remove the vulnerability and dependence of the employee, a situation to which the Labor Court must be attentive, in order to contribute to the realization of the decent work, with the reduction of job insecurity.

KEYWORDS: Decent work. Labor Court. Atypical employment relationship.

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
 - 2 Organização Internacional do Trabalho e Agenda 2030 da ONU para o desenvolvimento sustentável: o trabalho decente;
 - 3 Justiça do Trabalho: relações laborais tradicionais X relações laborais atípicas;
 - 4 A concretização do trabalho decente nos vínculos laborais atípicos: o papel da Justiça do Trabalho;
 - 5 Considerações finais;
- Referências.

1 INTRODUÇÃO

Segundo formulação elaborada pela Organização Internacional do Trabalho, o trabalho decente é aquele justamente remunerado e exercido em ocupação produtiva e em condição de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. Essa ideia pode ser concebida, no Direito Interno, como trabalho digno, aquele que conceda ao trabalhador um patamar mínimo civilizatório. Na prática, tais formulações são concretizadas, especialmente, na necessidade de auferimento de renda suficiente para uma vida digna, e na existência de proteção social frente aos infortúnios da vida. Sintetizam a necessidade de extinção da pobreza, do atingimento da paz universal e da concessão de justiça a todos aqueles que dependem de seu trabalho para viver. Por isso, o trabalho decente constitui o oitavo objetivo sustentável da Agenda 2030 da ONU, configurando padrão existencial e civilizatório da humanidade.

Considerando o esforço conjunto e solidário dos diversos atores sociais na consecução dos objetivos civilizatórios, entre eles o trabalho decente, a Justiça do Trabalho exerce papel fundamental. Seu surgimento, assim como o da Consolidação das Leis do Trabalho, marca uma época de crescimento do Estado Social, com forte intervenção sobre as relações entre capital e trabalho, tendo em vista a assimetria e a desigualdade evidentes provocadas pelo modo de produção econômico industrial. Em um contexto de expansão das normas trabalhistas e de autonomia dogmática do Direito do Trabalho, com diretrizes principiológicas e institutos próprios, a Justiça do Trabalho voltou sua atenção às relações marcadamente subordinadas, característica que, até o presente, parece integrar a consciência daqueles que lidam com as demandas trabalhistas. Ocorre que a ampla flexibilização das relações de trabalho e do sistema juslaboral, aliada à crise do Direito do Trabalho, inspiraram a formação de novos tipos de vínculos laborais, nos quais elementos da relação de emprego foram reconfigurados e, muitas vezes, atenuados, como é o caso daqueles contratos nos quais os limites entre subordinação e autonomia não são claros.

Essa situação, em um primeiro momento, tende a afastar os postulados clássicos sobre os quais a Justiça do Trabalho foi construída e excluir muitos trabalhadores do acesso real à Justiça Especializada. Ocorre, contudo, que um exame mais pormenorizado das situações laborais permite verificar que elementos próprios da relação de emprego, tais como a subordinação, embora mais tênues em alguns

vínculos, permanecem e caracterizam a dependência do trabalhador. Dessa forma, *a finalidade clássica da instituição Justiça do Trabalho, de efetivar direitos fundamentais dos trabalhadores, deve ser mantida e adaptada à realidade da diversificação das relações de trabalho, nas quais a vulnerabilidade do trabalhador permanece e, em alguns casos, é mais evidente.*

2 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E AGENDA 2030 DA ONU PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: O TRABALHO DECENTE

A necessidade de conquistar melhores condições de trabalho e o permanente risco da mercantilização da força de trabalho conduz à utilização dos elementos que formam o conteúdo do trabalho decente como parâmetro de qualidade e dignidade laboral. Em termos normativos, as Declarações e Cartas Internacionais promulgadas ao longo do século XX, na esteira de uma agenda civilizatória, elencam o trabalho e sua realização em condições justas como um dos centros da temática de direitos humanos. Assim, a Declaração Universal de Direitos Humanos, em seu artigo 23, consagra que a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego (ONU, 1948). O mesmo artigo também contempla a necessidade de remuneração equitativa e satisfatória, que permita à pessoa e à sua família uma existência conforme a dignidade humana. Portanto, o direito ao trabalho, como direito humano, está associado à sua execução em condição remuneratória justa e digna.

No contexto internacional específico das relações laborais, a Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotada em 1919, destaca que a paz, para ser universal e duradoura, deve assentar sobre a justiça social (ORGANIZAÇÃO, 2020, p. 2). Anos mais tarde, em 1944, a Declaração de Filadélfia reafirmou o princípio de que a paz permanente só pode existir se houver justiça social e estabeleceu quatro ideias fundamentais, que constituem valores e princípios básicos da OIT até hoje: que o trabalho deve ser fonte de dignidade; que o trabalho não é uma mercadoria; que a pobreza, em qualquer lugar, é uma ameaça à prosperidade de todos; e que todos os seres humanos têm o direito de perseguir o seu bem estar material em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades (ORGANIZAÇÃO, 2015, p. 23).

A definição do trabalho decente foi formalizada pela primeira vez na Memória apresentada pelo Diretor Geral da OIT na 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (CIT), realizada em Genebra, em junho de 1999, quando se assentou que a finalidade primordial da OIT é promover oportunidades para que homens e mulheres possam conseguir um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana (ORGANIZAÇÃO, 1999). Foi salientado, na ocasião, que o trabalho decente é o ponto de convergência de quatro objetivos estratégicos da OIT, os quais deveriam orientar suas decisões e definir suas tarefas nos próximos anos: a promoção dos direitos fundamentais no trabalho, o emprego, a proteção social e o diálogo social (ORGANIZAÇÃO, 2015, p. 27).

A partir da formalização da noção de Trabalho Decente, a Organização Internacional do Trabalho lançou a proposta de uma Agenda Global de Trabalho Decente como resposta não somente ao desemprego, mas ao fato de grande proporção da população ocupada no mundo trabalhar em condições precárias, inseguras, degradantes e sem proteção social, com auferimento de rendimentos insuficientes. Fundamentava-se em três pressupostos: o trabalho é a via fundamental para a superação da pobreza, das desigualdades e da exclusão social; o trabalho é uma das formas mais diretas pelas quais o desenvolvimento pode favorecer as pessoas; o trabalho é a via fundamental de inclusão social, condição básica para uma vida digna e para o exercício da cidadania e o fortalecimento da democracia (OIT, 2015, p. 35). No Brasil, a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD) foi lançada em maio de 2006 e marcou o início da implementação de ações e programas, especialmente, nas áreas de prevenção e erradicação do trabalho infantil, combate ao trabalho escravo e promoção da igualdade de gênero e raça (ORGANIZAÇÃO, 2015, p. 36).

Embora com uma definição, em princípio, mais restrita do que o trabalho decente, a doutrina brasileira invoca o conceito de trabalho digno como referencial e parâmetro de um trabalho que envolva segurança física, social e existencial. Nesse sentido, a remuneração recebida pelo trabalhador deve ser suficiente ao atendimento das necessidades básicas enumeradas no artigo 7º, inciso IV, da Constituição.¹ Como leciona Maurício Godinho Delgado, existem parcelas que constituem um patamar

1 Artigo 7º, inciso IV, da Constituição: V - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico profissional, sob pena de afrontarem a própria dignidade humana e a valorização mínima deferível ao trabalho, tais como anotação da carteira de trabalho, o pagamento do salário mínimo e as normas de medicina e segurança do trabalho (2010, p. 1303).

Sobre a repercussão e importância do trabalho decente no mundo, entre as metas do oitavo objetivo de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 da ONU, o qual se intitula trabalho decente e desenvolvimento econômico, estão: proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas com emprego precário; e, até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive aos jovens e às pessoas com deficiência, assim como remuneração igual para trabalho de igual valor (ONU, 2015). O documento adotado na Assembleia Geral da ONU em 2015, “Transformando Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”, é uma declaração, um guia para as ações da comunidade internacional nos próximos anos, que visa erradicar a pobreza e promover vida digna para todos.

É com base nesta análise da definição de trabalho decente e trabalho digno que surge a preocupação com as novas formas de relações de trabalho, oriundas de diversos contextos sociais, econômicos e políticos, as quais têm conflitado com os pressupostos da decência e dignidade laboral, em especial no que diz respeito ao fator temporal dos vínculos e à remuneração justa e suficiente. A tendência flexibilizatória das relações da laborais e do seu regime jurídico, com o aligeiramento de garantias jurídico sociais, em que pese inevitável em um mundo globalizado em constante mudança, tem criado insegurança e precariedade laboral. Essa situação tem sido objeto de atenção especial de normativas internacionais, como é o caso da Resolução do Parlamento Europeu, de 4 de julho de 2017, sobre condições de trabalho e o emprego precário. O documento assinala que o emprego atípico também pode ter efeitos negativos na conciliação entre vida profissional e familiar, devido à irregularidade do tempo de trabalho, dos salários e dos descontos para a pensão, assim como declínio na qualidade do emprego e, em alguns casos, um maior risco de precariedade que de emprego convencional (UNIÃO EUROPEIA, 2017).

É no contexto de contínua aplicação de uma agenda civilizatória no mundo

laboral que instituições relevantes, como a Justiça do Trabalho brasileira, devem estar atentas ao risco permanente dos vínculos atípicos aviltarem os elementos que formam o trabalho digno e decente, justamente, em razão das particularidades que o envolvem nos aspectos remuneração e tempo de trabalho. Nessa esteira, também é objetivo de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 da ONU – ODS nº 16 - o acesso à justiça para todos e a construção de instituições eficazes, responsáveis e inclusivas e transparentes, em todos os níveis (ONU, 2015). Portanto, é necessário rememorar os pilares e as razões da existência da Justiça do Trabalho para verificar que, em um cenário de diversificação de relações laborais, seus valores e sua finalidade permanecem vivos e, sua força institucional, é fundamental para destacar a relevância do trabalhador como centro do mundo laboral.

3. JUSTIÇA DO TRABALHO: RELAÇÕES LABORAIS TRADICIONAIS X RELAÇÕES LABORAIS ATÍPICAS

A missão institucional da Justiça do Trabalho brasileira está atrelada à expansão e imperatividade das normas laborais. Seu surgimento e organização entre os anos 30 e 40 do século XX, além de destacar a força e o crescimento do Estado Social à época, deu relevo à autonomia dogmática do Direito do Trabalho, um ramo autônomo que passava a ter uma Justiça especial para interpretá-lo e aplicá-lo. Sua origem é definida a partir da criação do Conselho Nacional do Trabalho, em 1923. A Constituição de 1934, no artigo 122, instituía a Justiça do Trabalho, no intuito de “dirimir questões entre empregadores e empregados”, ainda mantida no âmbito do Poder Executivo (BRASIL, 1934). Organizada por meio do Decreto-lei nº 1.237, de 2 de maio de 1939, a Justiça do Trabalho foi oficialmente instaurada 1º de maio de 1941, embora somente na Constituição de 1946 tenha passado a integrar o Poder Judiciário (GOMES e GOTTSCHALK, 1990).

O nascimento da Justiça do Trabalho caminha junto com o surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, símbolo da existência de uma heterogeneidade social que exigia a intervenção do Estado em um país, cujo início da industrialização, evidenciava, tardiamente, a chamada questão social, sintetizada por Catharino como os conflitos e controvérsias existentes entre os hipossuficientes e os hiperssuficientes (CATHARINO, 1995, p. 72-73).

Nesse sentido, o contexto de expansão da Justiça do Trabalho como instituição que pacifica conflitos entre capital e trabalho e efetiva direitos sociais está relacionado com o avanço das transformações e do modo de produção econômico, no qual os corpos que trabalham são agredidos pelos sistemáticos prolongamentos de jornada, pela exposição a ambientes de trabalho degradantes em diversos aspectos, pela ausência de segurança social, entre outros aviltamentos à sua dignidade, realidade de dominação dos corpos pelo capital e de total fragilidade do trabalhador. Neste cenário, o domínio do Estado na regulação laboral surge como uma intervenção bastante pragmática: por um lado, é uma intervenção assumidamente em favor do trabalhador, reconhecido como parte mais fraca do vínculo laboral, e, de outra parte, de uma intervenção em moldes imperativos, única forma de coatar efetivamente a liberdade do empregador na fixação do conteúdo do contrato de trabalho (RAMALHO, p. 54).

Em meio ao reconhecimento da chamada questão social², as principais fontes materiais da CLT foram a Encíclica *Rerum Novarum*, que propugnava a valorização do trabalho humano, o corporativismo e a intervenção do Estado como formas de pacificação dos conflitos sociais e de convivência harmônica entre o capital e o trabalho, bem como, segundo Sussekind, o 1º Congresso Brasileiro de Direito Social, de 1941, as convenções da OIT e os pareceres do Consultor Jurídico do Ministério, Oliveira Viana, e do seu sucessor, Oscar Saraiva (SUSSEKIND, 2009).

Desde a consolidação de um sistema econômico factualmente desigual, a proteção do trabalhador passa a ser a diretriz principiológica a nortear a luta da classe trabalhadora operária, visando a alcançar sempre melhores patamares de condições de trabalho, o que tem assento nas disposições da CLT.³ Este ramo jurídico é finalisticamente determinado a buscar equilibrar as partes da relação de trabalho e a preservar a dignidade do trabalhador, parte mais vulnerável do vínculo. E a Justiça do Trabalho brasileira, cujo nascimento também é fruto dessa desigualdade social e

2 Expressão formulada antes do século XIX, quando os efeitos do capitalismo e as condições da infraestrutura social foram sentidas com intensidade, acentuando-se um amplo empobrecimento dos trabalhadores, inclusive dos artesãos, com insuficiência competitiva em relação à indústria que florescia³⁶ e, quanto aos empregados das novas indústrias, em razão da situação indigna de trabalho a que estavam expostos (NASCIMENTO, p. 9)

3 Exemplo é o artigo 468 da CLT: Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

econômica entre empregado e empregador, tem como escopo a aplicação e efetivação do sistema legal protetivo.

Ocorre que as primeiras relações laborais objeto das demandas do Judiciário trabalhista e que, em grande parte, permanecem no centro das discussões até hoje, coincidem com o objeto clássico do Direito Laboral, o qual reflete a hipossuficiência e vulnerabilidade do trabalhador no elemento da subordinação. É nesse ponto que as relações marcadamente subordinadas são aquelas para as quais o sistema laboral parece ser, precipuamente, destinado. Como manifestou o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, à época, Alexandre Marcondes Filho, em sua exposição de motivos da CLT, “o Direito Social é, por definição, um complexo de normas e de instituições voltadas à proteção do trabalho dependente na atividade privada” (BRASIL, 1943). Ernesto Krotoschin informa que o Direito do Trabalho é, fundamentalmente, o Direito especial dos trabalhadores dependentes. Para Krotoschin, o Direito do Trabalho se centrou na dependência que, por outro lado, é uma dependência de homens juridicamente livres, e não de escravos, e seu instrumento foi o contrato de trabalho, como relação coordenadora de direitos e deveres recíprocos (KROTOSCHIN, p. 20-21).

No Brasil, a noção legal do objeto do Direito do Trabalho está estabelecida nos artigos 2º e 3º da CLT que, ao conceituarem empregado e empregador, revelam os elementos presentes na atividade regulada pelo Direito do Trabalho: pessoalidade, não eventualidade, dependência e onerosidade (BRASIL, 1943). A subordinação está expressa na lei trabalhista ao se referir à condição de dependência da prestação de serviço. De fato, é a subordinação o traço marcante e principal diferenciador da atividade humana objeto do Direito do Trabalho em relação às demais atividades reguladas pela lei civil. Segundo Maria Palma Ramalho, todavia, a subordinação não se reporta à atividade de trabalho em si, mas à posição relativa das partes no vínculo de trabalho, uma vez que revela o estado jurídico do trabalhador perante o empregador (RAMALHO, p. 27). O elemento da subordinação demonstra que o chamado trabalho subordinado se diferencia das outras formas de atividade laborativa pela posição desigual que as partes ocupam no vínculo: da parte do trabalhador, uma posição de dependência; e da parte do empregador, a correspondente posição de domínio (RAMALHO, p. 27).

Se a subordinação traduz um estado jurídico, significa que possui graus a serem concretamente examinados e os quais traduzem a posição assimétrica das

partes, o poder do empregador ou tomador dos serviços e a necessidade de efetiva tutela, pelas instituições, daquelas relações nas quais sua presença possa não ser tão evidente. Denominam-se, portanto, no presente estudo, relações laborais tradicionais aquelas nas quais a presença da subordinação é nítida e evidente como critério distintivo da relação de emprego. Classicamente, são nestes vínculos de trabalho que assentam a maior parte das demandas trabalhistas, em que pese a cada vez maior diversificação das morfologias dos vínculos de emprego, que conduzem ao surgimento das denominadas relações laborais atípicas.

O contexto de expansão dessas relações atípicas está associado às transformações no mundo do trabalho e do Direito do Trabalho, em razão, principalmente, do cenário de flexibilização das relações e dos sistemas normativos. Flexibilização esta que, para os fins deste estudo, configura a capacidade de as relações laborais se adaptarem às exigências do mundo globalizado e, no campo normativo, a diminuição da rigidez e do garantismo das normas laborais, o que, por vezes, acarreta a redução de direitos trabalhistas.

Os novos contratos e as novas relações contrapõem-se ao modelo sócio econômico de relação laboral que predominou na organização do trabalho da sociedade capitalista industrial de feição fordista, o qual, em suas múltiplas configurações, possui as características recorrentes da duração indeterminada do vínculo contratual, a determinação pessoal ou institucional do empregador, a definição física e jurídica do tempo e lugar da prestação laboral (REDINHA, p. 24).

Ao tratar sobre a atipicidade do emprego e sua noção jurídica, Maria Regina Gomes Redinha atribui razões metajurídicas a essa categoria e leciona que a atipicidade da relação de emprego não significa anomia ou rejeição pela ordem jurídica ou pela consciência ético-social, mas tão só desvio ou falência de um dos caracteres da relação típica. Para a autora, considerar-se-á apenas relação atípica de emprego aquela que, embora possa situar-se na raia da legalidade, não afronta princípios, normas ou regras do sistema jurídico-laboral (REDINHA, p. 30). A autora portuguesa apresenta a seguinte noção de relação atípica de emprego:

Por relação atípica de emprego entende-se, pois, a relação de emprego público ou privado emergente de um contrato válido e eficaz, que, por ausência, falência ou negação, total ou parcial, de um dos caracteres constituintes da relação paradigmática de emprego, tal como ressuma do ordenamento jurídico-

constitucional num determinado momento histórico, apresenta uma diferença específica que a individualiza jurídica e socialmente (REDINHA, p. 63).

Trata-se, portanto, de categoria que, enquanto noção jurídica, representa uma falha em algum atributo próprio da relação típica, seja em aspecto da onerosidade, com alteração na forma de pagamento da remuneração, ou no modo da prestação, com alteração de lugar e horário, ou no atributo da continuidade da relação, com efeitos na temporalidade do vínculo, entre outros.

Nas novas tipologias dos contratos, incide amplamente a maleabilidade do regime do tempo de trabalho, uma vez que o tempo que o trabalhador se dedica à sua atividade impacta diretamente na organização produtiva do empregador. Surgem os contratos de trabalho a termo, a tempo parcial e temporário, trabalho partilhado, trabalho intermitente ou sob chamada e o teletrabalho.

Outras situações, mais associadas às modificações tecnológicas e culturais da sociedade informacional, são os trabalhos intermitentes, ocasionais, nos quais o trabalhador fica à disposição do empregador, aguardando ser chamado, sem determinação prévia das horas trabalhadas, tampouco da remuneração a ser paga, e os trabalhos digitais, cujo exemplo mais emblemático é o motorista de uber ou, como atualmente denominados, trabalhadores uberizados.⁴

O surgimento de novos tipos de contrato responde a novas demandas e necessidades do mundo laboral e empresarial, ao mesmo tempo em que se expandem em meio à crise do Direito do Trabalho, cujas normas tipicamente protetivas, preocupadas em efetivar direitos fundamentais laborais, passam a ser aplicadas a um número cada vez mais restrito de trabalhadores, enquadrados no modelo de relação subordinada. A atipicidade da relação laboral impacta na concretização do modelo referencial de trabalho decente e desafia as instituições a efetivarem os direitos sociais fundamentais. O próximo tópico pretende, assim, analisar como a Justiça do Trabalho

4 As discussões atuais entre os estudiosos do mundo do trabalho são relativas ao enquadramento jurídico destes trabalhadores. As empresas de tecnologia alegam que constituem apenas base de dados e que os trabalhadores são autônomos, em razão da maior liberdade e flexibilidade no modo de prestar o serviço. Assim, são afastadas as proteções trabalhistas e previdenciárias próprias de um trabalhador subordinado. De outra parte, a quem reconheça a subordinação existente entre o trabalhador e o aplicativo, o que atrai a aplicação das proteções do Direito do Trabalho. Por fim, considerando que tais trabalhadores possuem especificidades que não o inserem em nenhuma das categorias citadas, existem formulações a respeito do surgimento de uma nova categoria de trabalhador, que seria protegido por direitos básicos trabalhistas, sem a aplicação, contudo, de todas as disposições que regem a relação de emprego.

deve estar atenta às vulnerabilidades geradas, muitas vezes, pelos vínculos atípicos, e seu papel em cenário no qual despontam novas questões sociais.

4 A CONCRETIZAÇÃO DO TRABALHO DECENTE NOS VÍNCULOS LABORAIS ATÍPICOS: O PAPEL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A diversificação das relações de trabalho tende a acarretar instabilidade laboral e insegurança ao trabalhador, aspectos que impactam na possibilidade real de os contratos atípicos concretizarem os elementos que formam o trabalho decente. Maria Regina Redinha salienta que nem sempre essa precariedade se deve exclusivamente à existência de relações de emprego não típicas, pois a fragilidade pode atingir o emprego público ou privado, típico ou atípico, duradouro ou temporário, a tempo completo ou parcial, estendendo-se para além da barreira do trabalho subordinado, alcançando o trabalho autônomo e, até mesmo, o exercício da atividade empresarial (REDINHA, p. 26).

Contudo, na prática, comumente os contratos atípicos abalam a previsibilidade (aspecto temporal) e a renda (insuficiência remuneratória). Exemplo é o contrato intermitente inserido na CLT por meio da Lei 13.467/2017, a chamada reforma trabalhista. No final de 2019, a remuneração mensal média dos vínculos intermitentes foi de R\$ 637,00, o que equivalia a 64% do valor do salário mínimo no ano; 22% dos vínculos intermitentes não geraram trabalho ou renda em 2019; 52% dos vínculos ativos em dezembro não registraram nenhuma atividade naquele mês; os vínculos de trabalho intermitente ativos no final de 2019 tinham, em média, duração de pouco mais de 6 meses (DEPARTAMENTO, 2020).

A Organização Internacional do Trabalho reconhece que os trabalhadores em formas atípicas de emprego, mais frequentemente do que outros, não se beneficiam de proteção laboral na lei ou na prática e, embora não objetive que todo o trabalho se ajuste ao modelo típico, pretende que todo o trabalho seja digno. Preocupa-se com os trabalhadores que têm, normalmente, um controle limitado sobre o seu horário e jornadas variáveis, com implicações no equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, bem como na segurança do rendimento, uma vez que o pagamento é incerto (ORGANIZAÇÃO, 2016). Por isso, em Relatório da Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho de 2019, a OIT estabelece a necessidade de implementação de uma Garantia

Universal do Trabalho que forneça um piso de proteção a todos os trabalhadores e ressalta a necessidade da expansão da soberania do tempo: necessária a elaboração de arranjos de tempo de trabalho que deem aos trabalhadores maior escolha sobre programação e horário de trabalho, para equilibrar o trabalho e vida privada, sujeito às necessidades da empresa por maior flexibilidade, bem como horas mínimas garantidas (ORGANIZAÇÃO, 2019).

A insegurança gerada em virtude da indefinição quanto ao tempo de trabalho e à expectativa de remuneração em trabalhos intermitentes, ocasionais, uberizados ou, no caso dos trabalhos sob jornada parcial e temporários, a pouca renda gerada e falta de perspectivas a longo prazo, impede a existência de um labor justamente remunerado, produtivo e exercido em condição de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Se grande parte da população, no mundo laboral, exerce ocupações pouco produtivas e que geram renda insuficiente, como consequência, falta segurança social, de modo que os parâmetros protetivos da dignidade e decência laboral são afastados.

Considerando a necessária atuação de todos os atores sociais na busca pelo desenvolvimento sustentável preconizado pela Agenda 2030 da ONU, a qual possui com um dos objetivos a concretização do trabalho decente, a Justiça do Trabalho brasileira deve rememorar os pilares sobre os quais foi construída e resgatar seu objetivo social maior de equilibrar as partes de uma relação que, nos séculos XXI, permanece desigual. Pacificar os conflitos, mas não à custa dos direitos fundamentais mais caros ao trabalhador. É necessário aproximar o “novo” do “tradicional”. A finalidade clássica da instituição deve ser mantida e adaptada à realidade da diversificação das relações de trabalho, nas quais a vulnerabilidade do trabalhador permanece e, talvez, seja até mais destacada. A assimetria da relação, a subordinação e a hipossuficiência do trabalhador, pontos que impulsionaram a necessidade da intervenção do Estado, permanecem presentes, ainda que, muitas vezes, disfarçados sob a forma de trabalho autônomo ou regrados de forma pouco protetiva, como no caso do contrato intermitente.

Alguns meios de fortalecimento dos direitos sociais, no âmbito da Justiça do Trabalho, já são adotados, mas precisam ser ampliados e sedimentados. Passo importante foi dado por meio da Emenda Constitucional nº 45, de 2004, ao preceituar que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar “as ações oriundas da relação de trabalho”. Desse modo, não apenas relações de emprego, mas relações de trabalho em geral estão sob a alçada da Justiça do Trabalho. Este é importante fundamento a

ser invocado contra aqueles que preconizam a ausência de competência da Justiça Especializada em relações envolvendo trabalhadores de aplicativos e as correspondentes empresas. Toda a relação na qual a energia do trabalhador seja desprendida, em favor do tomador, como força de trabalho inserida em uma organização empresarial, configura relação de trabalho objeto de possível discussão na Justiça do Trabalho. Em um primeiro momento, é importante reforçar a competência da Justiça do Trabalho para avaliar a regularidade e validade de toda relação de trabalho, ainda que não de emprego, sob pena de voltarmos aos primórdios do Direito do Trabalho, quando as relações laborais eram reguladas como locação de serviços.

Em um segundo momento, a própria dogmática do Direito do Trabalho e a jurisprudência trabalhista precisam redefinir o objeto do ramo jurídico. Uma vez que as relações laborais atípicas reconfiguram aspectos da relação de emprego e tornam mais tênue alguns de seus pressupostos, como a subordinação, urge assentarem-se as bases sobre as quais estão dispostas as normas laborais. Se o que motivou a criação do ramo juslaboral e da instituição que lhe dá efetividade foi a hipossuficiência e a vulnerabilidade do trabalhador frente ao empregador, simples análise sobre a realidade laboral denota a permanência dessas características nas relações de trabalho atuais. Muitas vezes disfarçadas, em razão da flexibilidade inerente às relações pessoais contemporâneas, as vulnerabilidades dos trabalhadores se concretizam na dependência ao trabalho, como forma de viver da maior parte da população, e na irregularidade das jornadas e da remuneração, existente em muitos vínculos atípicos. A subordinação mais tênue não afasta a assimetria, a dependência e a vulnerabilidade frente ao empregador.

Do debate instaurado, se verifica que o papel da Justiça do Trabalho deve ser fiel aos valores da instituição, como garantidora dos direitos sociais e do sistema de proteção trabalhista. Seja por meio de seu poder normativo, em caso de dissídios coletivos, seja no exame de situações trabalhistas concretas, a análise da relação de trabalho deve estar assentada nos elementos que tornam o vínculo de emprego digno e decente. Em 2021 a Justiça do Trabalho completa 80 anos de existência e permanece viva e atual a lição de Evaristo de Moraes Filho, quando, ao escrever sobre os 40 anos da instituição, disse: “A memória da Justiça do Trabalho está marcada, portanto, por essa perspectiva de libertação, por esse compromisso com a emancipação do homem que trabalha, caminhos cuja preservação se revela imperiosa no presente, para que

possamos alcançar um desenvolvimento sustentado no futuro” (MORAES FILHO, 1981).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A concretização dos elementos que formam o conteúdo do trabalho decente delineado pela Organização Internacional do Trabalho, e que passou a ser objetivo de desenvolvimento sustentável na Agenda 2030 da ONU, é tarefa que incumbe a todos os atores envolvidos no mundo laboral. É oportunidade para a Justiça do Trabalho, instituída em período de forte expansão do Direito laboral, repensar seus valores e princípios que a cercam, mantendo seu olhar sobre as desigualdades externas e assimetrias imanentes às relações de trabalho.

Em contexto diverso da época de formação da Justiça do Trabalho e consolidação da CLT, no presente a flexibilização das relações e das normas trabalhistas se impõe sobre uma realidade cada vez mais complexa e tecnológica, ao mesmo tempo que mantém grande contingente da população vivendo em situação de pobreza, à margem dos progressos da modernidade. Surgem novos modelos de trabalho, nos quais os elementos clássicos da relação de emprego são mais atenuados, acarretando dificuldade em verificar seu enquadramento – se vínculo de emprego ou relação de trabalho autônoma, esta fora do objeto do Direito do Trabalho.

Os vínculos laborais atípicos, quando adotados em sociedades marcadamente desiguais, não raramente acarretam maior insegurança social, uma vez que o trabalhador não tem controle sobre o seu tempo de labor e sua renda, tampouco auferem os benefícios sociais de um trabalhador subordinado aos moldes tradicionais. Por outro lado, o empresário, tomador dos serviços, passa a ter menos responsabilidade sobre aqueles que trabalham em seu benefício, em nítido afastamento da função social da propriedade e dos contratos. É nesse cenário que a Justiça do Trabalho deve estar atenta aos aspectos que, de fato, tornam o trabalhador objeto de sua tutela: a vulnerabilidade e assimetria na relação de trabalho, aspectos mais acentuados nas relações de labor atípicas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui.htm.

gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 jul.2021

BRASIL. [Constituição (1934)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 10 jul.2021

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 jul. 2021.

BRASIL. **Exposição de motivos da CLT**. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/29280/1943_clt_exposicao_motivo.pdf?sequence=1. Acesso em: 20 jul.2021.

CATHARINO, J. M. **Direito constitucional e direito judiciário do trabalho**. São Paulo: Ed. LTr, 1995.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Boletim emprego em pauta**, jan. 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta17.html>. Acesso em: 10 jul. 2021.

DELGADO. Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Ltr, 2010.

GOMES, O.; GOTTSCHALK, E. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Instituciones de derecho del trabajo**. 2. ed. Buenos Aires: Depalma, 1968, pp 20 e 21.

MORAES FILHO, Evaristo de. Há 40 anos inaugurava-se a justiça do trabalho. **Revista LTr : legislação do trabalho e previdência social**, São Paulo, v. 45, n. 04, p.389-394, abr. 1981.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24 ed. Editora Saraiva, 2009, p.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/por.pdf Acesso em: 15 out.2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**, 2015. Disponível em: <http://www.agenda2030.org.br>. Acesso em: 15 out.2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Conferência Internacional do Trabalho - Memória do Diretor Geral - Trabalho decente**. Genebra: OIT, 1999. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br>. Acesso em: 15 out.2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) - 1919**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br>. Acesso em: 12 out.2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **O emprego atípico no mundo: desafios e perspectivas**. Genebra, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/non-standardemployment/publications/WCMS_626383/lang-en/index.htm. Acesso em: 10 jul.2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório da Comissão Global da OIT sobre futuro do trabalho**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/fow/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 115 jul.2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social**. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_467352.pdf. Acesso em: 15 out.2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Zero-hours work in the United Kingdom**. Geneva: ILO, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624965.pdf. Acesso em: 06 out. 2020.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho. Parte I: Dogmática geral**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012.

REDINHA, Maria Regina Gomes. **Relações atípicas de emprego**. Editora: Universidade do Porto Reitoria.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. Um pouco de história do direito do trabalho. **Revista Ltr: legislação do trabalho**, São Paulo, vol. 73, n. 6, p. 1-3, jun. 2009. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/169981>. Acesso em: 09 mar. 2021.

UNIÃO EUROPEIA. **Resolução do Parlamento Europeu, de 4 de julho de 2017**. Jornal Oficial da União Europeia, C 334, p. 88-98, 19 set. 2018.. Disponível em: http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/108_Resol_PE_Emprego_precario.pdf. Acesso em: 10 ago.2020.