



UEPB

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS III - GUARABIRA
CENTRO DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS**

PAULO HENRIQUE PEREIRA DE LIMA

**RECONHECIMENTO DE VÍNCULO TRABALHISTA DE TRABALHADORES POR
APLICATIVO: A PRECARIIDADE DE DIREITOS E A NECESSIDADE DE
REGULAMENTAÇÃO.**

**GUARABIRA/PB
2022**

PAULO HENRIQUE PREIRA DE LIMA

**RECONHECIMENTO DE VÍNCULO TRABALHISTA DE TRABALHADORES POR
APLICATIVO: A PRECARIÉDADE DE DIREITOS E A NECESSIDADE DE
REGULAMENTAÇÃO.**

Trabalho de conclusão de curso (Artigo) apresentado ao Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientadora: Prof^ª. Me. Paula Isabel Nobrega Introine Silva

**GUARABIRA/PB
2022**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

L589r Lima, Paulo Henrique Pereira de.
Reconhecimento de vínculo trabalhista de trabalhadores por aplicativos [manuscrito] : a precariedade de direitos e a necessidade de regulamentação / Paulo Henrique Pereira de Lima. - 2022.
25 p.

Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades, 2022.
"Orientação : Profa. Ma. Paula Isabel Nobrega Inroine Silva, Coordenação do Curso de Direito - CH."
1. Aplicativos. 2. Direito do Trabalho. 3. Direitos humanos.
4. Trabalho. I. Título

21. ed. CDD 344.01

PAULO HENRIQUE PEREIRA DE LIMA

**RECONHECIMENTO DE VÍNCULO TRABALHISTA DE TRABALHADORES POR
APLICATIVO: A PRECARIIDADE DE DIREITOS E A NECESSIDADE DE
REGULAMENTAÇÃO.**

Trabalho de conclusão de curso (Artigo)
apresentado ao Departamento de Ciências
Jurídicas da Universidade Estadual da
Paraíba, como requisito parcial à obtenção
do título de Bacharel em Direito.

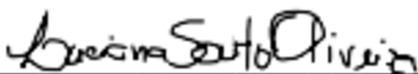
Área de concentração: Direito do Trabalho.

Aprovado em: 29 / 11 / 2022.

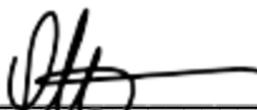
BANCA EXAMINADORA



Prof.^a Ma. Paula Isabel Nobrega Introine Silva (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof.^a Ma. Luciana Maria Moreira Souto de Oliveira
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof.^a Ma. Olívia Maria Cardoso Gomes
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

A Deus, aos meus pais e a
minha esposa, DEDICO.

“Eu vou a qualquer lugar, desde que seja em frente”.

(Dr. Livingstone)

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
2. A EVOLUÇÃO DAS FORMAS DE TRABALHO: Um breve histórico.....	10
3. O IMPACTO SOCIOECONÔMICO E OS APLICATIVOS DE SERVIÇO	13
4. LEGISLAÇÃO APLICADA AOS TRABALHADORES POR APLICATIVOS	14
5. A JURIMETRIA UTILIZADA PELAS PLATAFORMAS E A INSEGURANÇA JURÍDICA	20
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	22
REFERÊNCIAS	23

RECONHECIMENTO DE VÍNCULO TRABALHISTA DE TRABALHADORES POR APLICATIVO: A PRECARIEDADE DE DIREITOS E A NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO.

LIMA¹, Paulo Henrique Pereira de

RESUMO

A palavra trabalho do latim “*tripalium*”, uma espécie de instrumento de tortura ou canga que pesava sobre os animais. Apesar de sua definição forte, a capacidade de trabalhar diferencia os humanos dos animais irracionais, pois, por meio dele o homem modifica o ambiente. É importante compreender o desenvolvimento do trabalho, das condições laborativas e conquistas de direitos. O direito ao trabalho está presente na Declaração Universal dos Direitos Humanos, que representa um marco na evolução dos direitos humanos. Entretanto, com o desenvolvimento tecnológico possibilitou novas formas de trabalho, os aplicativos de serviços são uma realidade, todavia, a não regulamentação dessas empresas transforma esses trabalhadores em uma simples engrenagem, os excluindo de direitos previstos na Constituição e na legislação infraconstitucional. Essa pesquisa utilizou a metodologia hipotético-dedutiva, pois foi criada uma hipótese e o trabalho busca confirmá-la ou refutá-la, para isso foi utilizada o método bibliográfico através de livros, artigos científicos disponíveis em acervos públicos e particulares, jurisprudências e doutrinas. Deste modo, verificou-se o debate a respeito da necessária regulamentação, das diferentes decisões judiciais que por falta de lei específica suprem esse vácuo. Existindo, portanto, limbo de direitos sociais para esses trabalhadores.

Palavras-chave: Aplicativos. Direito do Trabalho. Direitos humanos. Trabalho

¹ Bacharelado em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba (UEPB).

RECOGNITION OF EMPLOYMENT BOND OF APPLICATION WORKERS: THE PRECARIOUSNESS OF RIGHTS AND THE NECESSITY OF REGULATION.

LIMA², Paulo Henrique Pereira de

ABSTRACT

The word work, of latin "*tripalium*", a kind of tool of torture or sarong which weighed upon the animals. Despite of its strong definition, the capacity of work distinguishes the humans of the irrational animals, because, through this, the man modifies the environment. It is important to comprehend the development of work, of work-related conditions and achievement of rights. The right to work is present in the Universal Declaration of Human Rights, which represents a milestone in the evolution of the human rights. However, with the technological development it made it possible new ways of employment, the service applications are a reality, however, the non-regulation of those companies turns these workers in a simple gear, excluding them of rights under the constitution and in the infraconstitutional legislation. This research used the hypothetic-deductive methodology, because it was created a hypothesis and this work aims to confirm or refute it, for this it was used the bibliographical method via books, scientific articles available in public and private collections, jurisprudences and doctrines. In this way, it was verified the debate about the necessary regulation, of the different judicial decisions that, due to the lack of a specific law, supply this vaccum. And that there is, thus, limbo of the social rights for these workers.

Keywords: Applications. Labor law. Human rights. Work

² Bachelor of Laws at the State University of Paraíba (UEPB).

1. INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o mundo está interligado pelas redes de internet e as interações sociais e econômicas se intensificaram ao redor do globo, de forma que, no contexto da sociedade da informação as relações de trabalho foram alteradas.

Diante desse cenário, pode-se inferir que a necessidade de uma inovação legislativa para garantir direitos fundamentais do trabalhadores por aplicativo. Pois, em essência, esses trabalhadores não são reconhecidos como tal, mas como “empreendedores autônomos”.

Podemos discorrer sobre a ressignificação do conceito de mais valia, a matéria prima que rendem lucros aos aplicativos são os próprios prestadores de serviço.

O contexto da Consolidação das Leis do Trabalho, do ano 1943 foi de um país majoritariamente agrário, caminhando para uma industrialização, hoje no contexto da quinta Revolução Industrial a necessidade de uma nova legislação para regulamentar os trabalhadores de aplicativos de serviços e assim cumprir os direitos e garantias fundamentais previstas na nossa Carta Magna.

O presente trabalho apresenta como objetivo geral da pesquisa, de evidenciar a necessidade de inovação legislativa para garantir o cumprimento dos direitos trabalhistas dos trabalhadores por aplicativo, em seguida, os objetivos específicos, analisar as relações de trabalho a atual legislação e jurisprudência; identificar os sujeitos da relação empregatícia e sua precariedade e verificar a necessária regulamentação.

Nesse contexto, essa investigação foi norteada pela seguinte problemática: Como garantir o cumprimento de direitos trabalhistas dos trabalhadores por aplicativo?

A hipótese que se levanta nessa pesquisa, para responder a sua problemática, é busca de soluções no direito comparado de maneira a contemplar esses novos trabalhadores brasileiros.

A metodologia utilizada foi a hipotético-dedutiva, pois foi criada uma hipótese e o trabalho busca confirmá-la ou refutá-la, para isso foi aplicado o método bibliográfico através de livros, artigos científicos disponíveis em acervos públicos e particulares, jurisprudências e doutrinas.

A elaboração dessa pesquisa tem como justificativa, do ponto de vista acadêmico, pois evidencia uma realidade posta nos dias atuais, o avanço tecnológico alterou as relações comerciais e também as relações de trabalho.

Do ponto de vista social, esta investigação é relevante, pois, permite visualizar os novos trabalhadores, que nos séculos XIX e XX, majoritariamente, estavam nas fábricas e no campo, hoje esses trabalhadores estão no setor de serviços e cedem a força de trabalho para grandes fintechs, por isso é importante o debate acerca dos direitos trabalhistas aplicado a essa nova relação de trabalho.

O público alvo são estudantes e operadores do direito, membros do poder judiciário, pesquisadores da sociologia do trabalho e as entidades de classe da sociedade civil que precisam realizar consultas sobre a temática.

2. A EVOLUÇÃO DAS FORMAS DE TRABALHO: Um breve histórico

O trabalho surgiu no período pré-histórico, em uma realidade em que os povos eram nômades e para se alimentar criaram ferramentas de caça. Com a sedentarização do homem, esses povos deixaram a vida nômade para viver em grupo

e com isso houve a revolução agrícola, quando foi criado, por exemplo o arado de boi, notando-se assim, que os primeiros trabalhadores surgiram com intuito primordial de sobreviver. Este trabalho pode ser denominado de trabalho primitivo, segundo Engels é a fonte de riqueza. (ENGELS, 1876)

É importante destacar, que com o surgimento do sistema feudal, sistema imperava a vontade de senhores donos de terras, detrimento dos vassallos (trabalhadores), estes viviam em constante ameaças seja da nobreza e do alto clero, nessa conjuntura social e não havia possibilidade de ascensão. Esse sistema pré-capitalista, possuía todo o aparato repressivo do Estado contra a pobreza. (CORREIA, 2018). Nesse sentido, a única maneira disruptiva de classe era ingresso no clero ou o casamento com a nobreza.

O advento do capitalismo mercantil fortaleceu a burguesia e fez o feudalismo sucumbir, pois os burgueses possuíam o poder econômico, e este poder por ditar a política, enquanto a nobreza se tornava mais pobre. No entendimento de Marx o desenvolvimento da burguesia foi crucial para a superação do feudalismo:

“Onde quer a burguesia tenha chegado ao poder, ela destruiu todas as relações feudais, patriarcais, idílicas. Ela rompeu impiedosamente os variegados laços feudais que atavam o homem ao seu superior natural, não deixando nenhum outro laço entre os seres humanos senão o interesse nu e cru, senão o insensível "pagamento à vista". Ela afogou os arrepios sagrados do arroubo religioso, do entusiasmo cavalheiresco, da plangência do filisteísmo burguês, nas águas gélidas do cálculo egoísta. Ela dissolveu a dignidade pessoal em valor de troca, e no lugar das inúmeras liberdades atestadas em documento ou valorosamente conquistadas, colocou uma única inescrupulosa liberdade de comércio. A burguesia, em uma palavra, colocou no lugar da exploração ocultada por ilusões religiosas e políticas a exploração aberta, desavergonhada, direta, seca.” (MARX, ENGELS, 1848)

Um marco desse período histórico, ocorreu no ano de 1215 na Inglaterra, quando os burgueses pressionaram o Rei João Sem Terra a assinar da Magna Carta, que limitava o poder da nobreza sobre a propriedade privada e aumentava o poder burguesia, entretanto, não beneficiava o trabalhador.

Em vista disso, o capitalismo mercantil se intensificou nas relações comerciais e propulsionou a mão de obra escrava, apesar que a escravidão rodeava as sociedades, o capitalismo a explorou com intensidade, como referência, no continente americano, o Brasil foi o país que mais importou escravos africanos, cerca de 4 milhões, o equivalente a mais de um terço de todo comércio negreiro. “A escravidão existiu desde o início da história da humanidade até o século XX, nas sociedades mais primitivas e também nas mais avançadas” escreveu o sociólogo e historiador jamaicano Orlando Patterson (apud Gomes, 2019).

Neste diapasão, e o processo de industrialização no final do século XVIII, o centro do capitalismo modificava seus parâmetros socioeconômicos e a escravidão não fazia sentido, pelo contrário fixava barreiras na indústria, como por exemplo, a qualificação da mão-de-obra.

No que concerne, a 1ª Revolução Industrial, “novas” crises humanitárias brotam; como a exaustiva jornada de trabalho, o trabalho infantil, a falta de segurança no trabalho, bem como desequilíbrio entre campo e cidade.

É imprescindível ressaltar, ainda, que dentro desse período histórico o filósofo alemão Karl Marx, em conjunto com Friedrich Engels, publica o Manifesto do Partido Comunista em 1848, esse panfleto que foi feito para ser lido nas portas de fábricas e

criticava a propriedade privada e o regime capitalista, abriu um novo flanco a luta de classes.

Releva-se enfatizar, também, que em 1867 a publicação de livro I O Capital: Crítica da Economia Política, Marx aprofunda a investigação crítica do sistema capitalista, para além disso, sua contribuição com a introdução do materialismo histórico dialético para compreender as relações sociais na sequência de suas obras. Nas palavras de (PIRES 1997) “O método materialista histórico-dialético caracteriza-se pelo movimento do pensamento através da materialidade histórica da vida dos homens em sociedade, isto é, trata-se de descobrir (pelo movimento do pensamento) as leis fundamentais que definem a forma organizativa dos homens em sociedade através da história.”

Vale ressaltar, que com a Revolução Russa de 1917 e a instauração de um Estado Socialista, que aboliu a propriedade privada e expropriou a burguesia, fez com que os países do centro do capitalismo adotarem o estado de “*welfare state*”, esse estado de bem estar social pôs um freio nas camadas revolucionárias dos trabalhadores, concedendo direitos que outrora eram indisponíveis. Com o avanço das “Revoluções Industriais”, a busca e a conquistas de direitos pelo operariado se tornaram indissociáveis.

No que tange a situação brasileira, com sua industrialização tardia e por ter sido o último país das Américas a abolir a escravidão, o estado de bem-estar social está presente na Constituição de 1988. Para Correia (2018, p.21), a Constituição Federal de 1988, “foi promulgada em um período de redemocratização do país, e que consistiu na introdução dos direitos sociais no título de direitos e garantias fundamentais”. De modo que, as disposições do Direito do Trabalho estão presentes nos artigos 7º a 11 da CF/88. Ou seja, o “homem (em sentido amplo) tornou-se a figura principal a ser protegida constitucionalmente, abortando-se o conceito individualista e privatista, priorizando o coletivo, o social e a dignidade humana” (FOLLONE; HERINGER, 2020, p.1284).

Cumprir evidenciar, ainda, que no curso da marcha civilizatória, a 4ª Revolução Industrial, trouxe em seu bojo a evolução dos direitos humanos, coibindo o trabalho escravizado, degradante e cruel. Para além disso, a globalização e era digital fez surgir novas perspectivas de trabalho.

Em relação de inovação tecnológica Klaus Schwab (diretor executivo do Fórum Econômico Mundial) enuncia a Quarta Revolução Industrial: “não é definida por um conjunto de tecnologias emergentes em si mesmas, mas a transição em direção a novos sistemas que foram construídos sobre a infraestrutura da revolução digital (anterior)”. (SCHWAB, 2016).

Noutro giro, a globalização faz emergir um novo tipo de trabalho e de trabalhador, de acordo com o aludido sociólogo do trabalho e professor Ricardo Antunes, nomeia-o de “precariado”, devido as precárias condições de trabalho que nas palavras do professor “O trabalhador precário, intermitente, é a antessala do desemprego.”

Nesse sentido, evidencia-se que o trabalho precário faz advir um novo modelo de classe trabalhadora, segundo (ANTUNES, 2018) “a classe trabalhadora hoje é mais ampla, heterogênea, complexa e fragmentada do que o proletariado industrial do século XIX e XX”.

Hodiernamente, o trabalhador da Era da Informação, não possui vínculo empregatício, o que acarreta na perda de direitos inerentes ao trabalho, horas excessivas de trabalho sem amparo da previdência social, ou seja, transforma-o em uma simples engrenagem de corporações bilionárias.

3. O IMPACTO SOCIOECONÔMICO E OS APLICATIVOS DE SERVIÇO

O *boom* dos *smartphones* e aplicativos de serviços associado ao desemprego estrutural, no entendimento de Ana Carolina Reis Paes Leme:

“A partir desses aparelhos celulares inteligentes e da inserção de softwares de interação massiva entre pessoas conectadas à internet, tornou-se possível contratar serviços por meio dos chamados “aplicativos”. Dessa forma, a criação de plataformas de compartilhamento virtuais proporcionou a intermediação eletrônica também no campo do trabalho.” (LEME, 2019, p.36)

Nesse viés, esses trabalhadores, não são considerados trabalhadores, mesmo se enquadrando, em todos os requisitos, nos termos do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho: “Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

Por conseguinte, depreende-se que as condições necessárias para ser considerado empregado; pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação. Convém salientar que essa categoria de trabalhadores não possui legislação específica, valendo-se da jurisprudência para sanar o vácuo legislativo.

Não resta dúvidas de que há uma relação empregatícia com os aplicativos, de acordo, com um importante julgado do Tribunal Superior do Trabalho, pode ser compreendida a subordinação de maneira ampla:

[...] ELEMENTOS DEMONSTRATIVOS DA SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. O Direito do Trabalho, classicamente e em sua matriz constitucional de 1988, é ramo jurídico de inclusão social e econômica, concretizador de direitos sociais e individuais fundamentais do ser humano (art. 7º, "caput", da CF). Volta-se a construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), erradicando a pobreza e a marginalização e reduzindo as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, IV, CF). Instrumento maior de valorização do trabalho e especialmente do emprego (art. 1º, IV, art. 170, "caput" e VIII, CF) e veículo mais pronunciado de garantia de segurança, bem-estar, desenvolvimento, igualdade e justiça às pessoas na sociedade econômica (Preâmbulo da Constituição), o Direito do Trabalho não absorve fórmulas diversas de precarização do labor, como a parassubordinação e a informalidade. Registre-se que a subordinação enfatizada pela CLT (arts. 2º e 3º) não se circunscreve à dimensão tradicional, subjetiva, com profundas, intensas e irreprimíveis ordens do tomador ao obreiro. Pode a subordinação ser do tipo objetivo, em face da realização pelo trabalhador dos objetivos sociais da empresa. Ou pode ser simplesmente do tipo estrutural, harmonizando-se o obreiro à organização, dinâmica e cultura do empreendimento que lhe capta os serviços. Presente qualquer das dimensões da subordinação (subjetiva, objetiva ou estrutural), considera-se configurado esse elemento fático-jurídico da relação de emprego. Na hipótese, as informações constantes no acórdão regional demonstram a existência dos elementos caracterizadores da relação de emprego, porquanto o trabalho do Autor para o Reclamado era subordinado, oneroso e não eventual. Forçoso, portanto, restabelecer a sentença, que reconheceu o vínculo de emprego entre as Partes. Recurso de revista conhecido e provido. (G.N.)

(TST - RR-710-60.2017.5.09.0127, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 07/06/2019).

Por outro lado, as empresas reforçam o argumento de que os trabalhadores são autônomos e que apenas fazem a intermediação entre o prestador de serviço e o consumidor. (BARROS, 2019). Vale evidenciar, ademais, que em períodos de crises econômicas o trabalho informal cresce exponencialmente, em outros termos, a informalidade é meio viável de sobrevivência.

Nessa perspectiva de trabalho sem regulamentação, pode levar um país a convulsão social, vide a histórica greve dos caminhoneiros em 2018, que levou o país ao colapso do desabastecimento, cumpre por evidência, que este processo não é recente, sendo fruto de um projeto de enfraquecimento da classe trabalhadora para otimização dos lucros. No ano de 2007 fora aprovada a Lei Nº 11.442 que concebeu a figura do motorista autônomo, nesse sentido a categoria passou por um processo de “uberização”. Nas palavras do professor Rodrigo Carelli (2018):

“Os caminhoneiros foram encorajados a se endividar e tentar adquirir um caminhão próprio, por meio de financiamentos longos e custosos, com o sonho (transformada logo em ilusão) da aquisição de maior autonomia e de “não ter mais patrão” (44,8% dos caminhoneiros estão endividados, conforme pesquisa da Confederação Nacional do Transporte em 2016. Nada muito diferente do que ocorreu com trabalhadores que perderam seus empregos e adquiriram carros para trabalhar para aplicativos de transporte de pessoas.”

Destaca-se também, o ato conhecido como “breque dos apps”, uma paralisação de entregadores que reivindicavam melhores condições de trabalho, tinha como mote, estampado nas “bags” e capacetes. “Nossas vidas valem mais que o lucro deles”. Movimento que ocupou as ruas e redes sociais, segundo o professor Ricardo Lourenço Filho (2021):

“A mobilização recebeu dos/as trabalhadores/as o nome de “breque dos apps”, em alusão às plataformas digitais (como iFood, Uber Eats e Rappi) que oferecem à sociedade os serviços de entrega de alimentos e de outros produtos. A reunião e a organização coletiva dos/as entregadores/as foram movidas pela realidade enfrentada nas atividades de entrega. Com a pandemia, as dificuldades, vinculadas, por exemplo, a amplas jornadas de trabalho, riscos de acidente, remunerações reduzidas, aumentaram.”

Em vistas disso, a consequência socioeconômica é um trabalhador super explorado, distante de uma organização classista, pois o trabalho é pautado no individualismo; sem previdência social.

4. LEGISLAÇÃO APLICADA AOS TRABALHADORES POR APLICATIVOS

A realidade dos trabalhadores de serviços por aplicativos exige a adaptação legislativa para os dias atuais, uma vez que, apesar de prestarem serviços para as plataformas, não são considerados obreiros, pois o trabalhador assina um ‘termo de uso’ e não um contrato de trabalho. Esta situação de informalidade foge do enquadramento legal, o que resulta na exploração da mão de obra.

É importante ressaltar, que segundo pesquisa Clínica de Direito do Trabalho da Universidade Federal do Paraná – CTD/UFPR, no ano de 2021, o Brasil concentra 1,5 milhão de trabalhadores por aplicativo, comparativamente, equivale a aproximadamente 19 maracanãs lotados.

Convém destacar, ainda, que por não existir uma lei protetiva que garanta direitos trabalhistas positivados na Constituição e na legislação infraconstitucional, a

jurisprudência supre a lacuna existente, todavia, de acordo com o levantamento, foram analisadas 485 decisões, espalhada pelas 24 regiões da Justiça do Trabalho, relacionadas as plataformas *Uber*, *99Pop*, *iFood*, *Loggi* e *Play Delivery*. Apenas 5,98% das decisões judiciais reconhece a relação de emprego entre o trabalhador e a plataforma.

É importante ressaltar, também, que durante a pandemia do novo Coronavírus, o Congresso Nacional, após o “breque dos apps”, colocou em pauta o projeto de lei 1665/2020 que garantia medidas mínimas de proteção social; como um seguro em casos de acidentes, assistência financeira em caso de afastamento do trabalhador infectado pela covid-19, enquanto estivesse no lapso temporal do período de emergência em saúde pública.

O supracitado PL foi aprovado nas duas casas e sancionado como Lei Nº 14.297/2022. Apesar de ser um avanço tímido, foi muito importante para pautar a necessária regulação desses trabalhadores.

É imperioso observar, que diante desse contexto, muitos países, com seus respectivos sistemas Justiça do Trabalho, vem reconhecendo direitos trabalhistas em favor dos trabalhadores de aplicativos, em especial os motoristas e entregadores, como o caso da Espanha, Estados Unidos e Reino Unido. (O GLOBO, 2020).

Nesse sentido, verifica-se a transnacionalidade da luta das entidades classe, com a finalidade de abarcar esses trabalhadores com direitos sociais/trabalhistas, pois trata-se de uma realidade e a proteção social a esses trabalhadores é imprescindível para positividade dos direitos humanos.

Por isso, o Congresso Nacional precisa avançar na elaboração de uma legislação específica, e dessa maneira, garantir a cidadania plena, com um trabalho não precarizado, que permita a esses cidadãos a direitos positivados em nossa Carta Magna.

A par disso, a não centralidade das decisões judiciais fragiliza ainda mais os trabalhadores, vejamos a decisão da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o exame do recurso de um motorista do Rio de Janeiro (RJ) que pretendia o reconhecimento de vínculo de emprego com a Uber do Brasil Tecnologia Ltda:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. 1. VÍNCULO DE EMPREGO. DECISÃO MONOCRÁTICA DO RELATOR QUE DENEGA SEGUIMENTO AO AGRAVO DE INSTRUMENTO. NÃO DEMONSTRAÇÃO DO PREENCHIMENTO DOS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE DO RECURSO DE REVISTA. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO.

I. Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos.

II. Com relação ao pedido de reconhecimento de “vínculo de emprego”, evidencia-se ter a Corte Regional decidido a partir do exame da prova. Aplica-se a Súmula nº 126 do TST.

III. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento, com aplicação da multa de 2% sobre o valor da causa atualizado pela SELIC, em favor da parte Agravada, com fundamento no art. 1.021, § 4º, do CPC/2015.

(PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-101036-14.2017.5.01.0042, Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos).

Diametralmente oposta, fora a decisão da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o vínculo de emprego entre um motorista e o aplicativo Uber. Convém destacar, ainda, que o colegiado já havia formado maioria. Restou prevalecido o voto do relator, o ministro Maurício Godinho Delgado. Para o eminente

ministro, a relação entre aplicativos, como Uber e motoristas dessas plataformas estão presentes os cinco elementos que configuram o vínculo empregatício. Vejamos:

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QU ORGANIZAM, OFERTAM E EFETIVAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E MERCADORIAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA. PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA CLT). CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PREÂMBULO DA CF/88; ART. 1º, III E IV; ART. 3º, I, II, III E IV; ART. 5º, CAPUT; ART. 6º; ART. 7º, CAPUT E SEUS INCISOS E PARÁGRAFO ÚNICO; ARTS. 8º ATÉ 11; ART. 170, CAPUT E INCISOS III, VII E VIII; ART. 193, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE À RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011), A QUAL ESTABELECE QUE “OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO”. PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DO TRABALHO AUTÔNOMO NÃO CUMPRIDO, PROCESSUALMENTE (ART 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE. Cinge-se a controvérsia do presente processo em definir se a relação jurídica havida entre o Reclamante e a Reclamada – Uber do Brasil Tecnologia Ltda. – configurou-se como vínculo de emprego (ou não). A solução da demanda exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, algo distintas do tradicional sistema de pactuação e controle empregatícios, e que ora se desenvolvem por meio da utilização de plataformas e aplicativos digitais, softwares e mecanismos informatizados semelhantes, todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais. É importante perceber que tais sistemas e ferramentas computadorizados surgem no contexto do aprofundamento da revolução tecnológica despontada na segunda metade do século XX (ou, um pouco à frente, no início do século XXI), a partir da informática e da internet, propiciando a geração de um sistema empresarial de plataformas digitais, de amplo acesso ao público, as quais permitem um novo meio de arregimentação de mão de obra, diretamente por intermédio desses aplicativos digitais, que têm o condão de organizar, direcionar, fiscalizar e zelar pela hígida prestação de

serviços realizada ao cliente final. A modificação tecnológica e organizacional ocorrida nas duas últimas décadas tem sido tão intensa que há, inclusive, autores e correntes de pensamento que falam na existência de uma quarta revolução tecnológica no sistema capitalista. Evidentemente que essa nova estrutura de organização empresarial e de prestação de serviços facilita a aproximação e a comunicação na sociedade e no âmbito da prestação de serviços ao público alvo, seja este formado por pessoas físicas ou por instituições. Porém a lógica de sua estruturação e funcionamento também tem sido apreendida por grandes corporações empresariais como oportunidade ímpar para reduzirem suas estruturas produtivas e, especialmente, o custo do trabalho utilizado e imprescindível para o bom funcionamento econômico da entidade empresarial. De nenhuma valia econômica teria este sistema organizacional e tecnológico, conforme se percebe, se não houvesse, é claro, a prestação laborativa por ele propiciada ao público alvo objetivado – neste caso, se não existissem motoristas e carros organizadamente postos à disposição das pessoas físicas e jurídicas. Realmente, os impactos dessa nova modalidade empresarial e de organização do trabalho têm sido diversos: de um lado, potencializam, fortemente, a um custo mais baixo do que o precedente, a oferta do trabalho de transporte de pessoas e coisas no âmbito da sociedade; de outro lado, propiciam a possibilidade de realização de trabalho por pessoas desempregadas, no contexto de um desemprego agudo criado pelas políticas públicas e por outros fatores inerentes à dinâmica da economia; mas, em terceiro lugar, pela desregulamentação amplamente praticada por este sistema, gerando uma inegável deterioração do trabalho humano, uma lancinante desigualdade no poder de negociação entre as partes, uma ausência de regras de higiene e saúde do trabalho, uma clara falta de proteção contra acidentes ou doenças profissionais, uma impressionante inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas, a significativa ausência de proteções sindicais e, se não bastasse, a grave e recorrente exclusão previdenciária. O argumento empresarial, em tal quadro, segue no sentido de ser o novo sistema organizacional e tecnológico tão disruptivo perante a sistemática de contratação anterior que não se fazem presentes, em sua estrutura e dinâmica, os elementos da relação empregatícia. E, efetivamente, é o que cabe examinar, afinal, no presente processo. **Passa-se, dessa maneira, ao exame da relação socioeconômica e jurídica entre as partes do presente processo, respeitados os aspectos fáticos lançados pelo próprio acórdão regional, como determina a Súmula 126 do TST.** Nesse exame, sem negligenciar a complexidade das questões que envolvem a discussão dos autos, o eventual enquadramento como vínculo empregatício da relação jurídica entre o prestador de serviços e as plataformas digitais, pelo Poder Judiciário Trabalhista no Brasil, vai depender das situações fáticas efetivamente demonstradas, as quais, por sua própria complexidade, podem abarcar inúmeras e múltiplas hipóteses. A propósito, no Direito brasileiro existe sedimentada presunção de ser empregatício o vínculo jurídico formado — regido pela Constituição da República (art. 7º) e pela CLT, portanto —, desde que seja incontroversa a prestação de serviços por uma pessoa natural a alguém (Súmula 212, TST). Essa presunção jurídica relativa (não absoluta, esclareça-se) é clássica ao Direito do Trabalho, em geral, resultando de dois fatores historicamente incontestáveis: a circunstância de ser a relação de emprego a regra geral de conexão dos trabalhadores ao sistema socioeconômico capitalista; a circunstância de a relação de emprego, desde o surgimento do Direito do Trabalho, ter se tornado a fórmula mais favorável e protegida de inserção da pessoa humana trabalhadora na competitiva e excludente economia contemporânea. No Brasil, desponta a singularidade de esta antiga presunção jurídica ter sido incorporada, de certo modo, até mesmo pela Constituição da República de 1988, ao reconhecer, no vínculo empregatício, um dos principais e mais eficazes instrumentos de realização

de notável bloco de seus princípios cardeais, tais como o da dignidade do ser humano, o da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica, o da valorização do trabalho e do emprego, o da inviolabilidade física e psíquica da pessoa humana, o da igualdade em sentido substancial, o da justiça social, o do bem estar individual e social, o da segurança e o da subordinação da propriedade à sua função socioambiental. Com sabedoria, a Constituição percebeu que não se criou, na História do Capitalismo, nessa direção inclusiva, fórmula tão eficaz, larga, abrangente e democrática quanto a estruturada na relação de emprego. Convergindo inúmeros preceitos constitucionais para o estímulo, proteção e elogio à relação de emprego (ilustrativamente: Preâmbulo da CF/88; art. 1º, III e IV; art. 3º, I, II, III e IV; art. 5º, caput; art. 6º; art. 7º, caput e seus incisos e parágrafo único; arts. 8º até 11; art. 170, caput e incisos III, VII e VIII; art. 193, todos do Texto Máximo de 1988), emerge clara a presunção também constitucional em favor do vínculo empregatício no contexto de existência de incontroversa prestação de trabalho na vida social e econômica. De par com isso, a ordem jurídica não permite a contratação do trabalho por pessoa natural, com os intensos elementos da relação de emprego, sem a incidência do manto mínimo assecuratório da dignidade básica do ser humano nessa seara da vida individual e socioeconômica. Em consequência possuem caráter manifestamente excetivos fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e as fórmulas intituladas de “pejotização” e, mais recentemente, o trabalho de transporte de pessoas e coisas via arregimentação e organização realizadas por empresas de plataformas digitais. Em qualquer desses casos, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá, essencialmente, como meio de precarizar as relações empregatícias (art. 9º, da CLT). Nesse aspecto, cumpre enfatizar que o fenômeno sociojurídico da relação empregatícia emerge quando reunidos os seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação. Observe-se que, no âmbito processual, uma vez admitida a prestação de serviços pelo suposto empregador/tomador de serviços, a ele compete demonstrar que o labor se desenvolveu sob modalidade diversa da relação de emprego, considerando a presunção (relativa) do vínculo empregatício sedimentada há várias décadas no Direito do Trabalho, conforme exaustivamente exposto. A análise casual das hipóteses discutidas em Juízo, portanto, deve sempre se pautar no critério do ônus da prova – definido no art. 818 da CLT –, competindo ao obreiro demonstrar a prestação de serviços (inciso I do art. 818 da CLT); e à Reclamada, provar eventual autonomia na relação jurídica (inciso II do art. 818 da CLT). **No caso dos autos,** a prova coligida no processo e referenciada pelo acórdão recorrido demonstrou que a Reclamada administra um empreendimento relacionado ao transporte de pessoas – e não mera interligação entre usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo – e que o Reclamante lhe prestou serviços como motorista do aplicativo digital. Assim, ficaram firmemente demonstrados os elementos integrantes da relação de emprego, conforme descrito imediatamente a seguir. Em primeiro lugar, é inegável (e fato incontroverso) de que o trabalho de dirigir o veículo e prestar o serviço de transporte, em conformidade com as regras estabelecidas pela empresa de plataforma digital, foi realizado, sim, por uma pessoa humana, - no caso, o Reclamante. Em segundo lugar, a pessoalidade também está comprovada, pois o Obreiro precisou efetivar um cadastro individual na Reclamada, fornecendo dados pessoais e bancários, bem como, no decorrer da execução do trabalho, foi submetido a um sistema de avaliação individualizada, a partir de notas atribuídas pelos clientes e pelo qual a Reclamada controlava a qualidade dos serviços prestados. É também

incontroverso de que todas as inúmeras e incessantes avaliações feitas pela clientela final referem-se à pessoa física do motorista uberizado, emergindo, assim, a presença óbvia do elemento fático e jurídico da personalidade. O caráter oneroso do trabalho executado é também incontroverso, pois a clientela faz o pagamento ao sistema virtual da empresa, em geral por meio de cartão de crédito (podendo haver também, mais raramente, pagamento em dinheiro) e, posteriormente, a empresa gestora do sistema informatizado credita parte do valor apurado na conta corrente do motorista. Ora, o trabalhador somente adere a esse sistema empresarial e de prestação laborativa porque ele lhe assegura retribuição financeira em decorrência de sua prestação de trabalho e em conformidade com um determinado percentual dos valores apurados no exercício desse trabalho. Sobre a não eventualidade, o labor do Reclamante estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Reclamada e inexistia qualquer traço de transitoriedade na prestação do serviço. Não era eventual, também, sob a perspectiva da teoria do evento, na medida em que não se tratava de labor desempenhado para certa obra ou serviço, decorrente de algum acontecimento fortuito ou casual. De todo modo, é também incontroverso de que se trata de labor inerente à rotina fundamental da empresa digital de transporte de pessoas humanas, sem o qual tal empresa sequer existiria. Por fim, a subordinação jurídica foi efetivamente demonstrada, destacando-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia do trabalhador na execução do trabalho: **1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava o motorista para prestar o serviço; 2) a empresa exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) a empresa avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços, a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento do motorista em face da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolvia diariamente, durante o período da relação de trabalho – ou, pelo menos, com significativa intensidade durante os dias das semanas -, com minucioso e telemático controle da Reclamada sobre o trabalho e relativamente à estrita observância de suas diretrizes organizacionais pelo trabalhador, tudo efetivado, aliás, com muita eficiência, por intermédio da plataforma digital (meio telemático) e mediante a ativa e intensa, embora difusa, participação dos seus clientes/passageiros.** Saliente - se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a definição do preço da corrida e do quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital. Desse quadro, se percebe a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) clássica, em face da existência de incessantes ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivos, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; b) objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) por fim, a subordinação algorítmica, que consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital

típico de tais empresas da Tecnologia 4.0. Saliente-se, por oportuno, que a suposta liberdade do profissional para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de uma ferramenta de trabalho – no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas – são circunstâncias que não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego. Reitere-se: **a prestação de serviços ocorria diariamente, com sujeição do Autor às ordens emanadas da Reclamada por meio remoto e telemático (art. 6º, parágrafo único, da CLT); havia risco de sanção disciplinar (exclusão da plataforma) em face da falta de assiduidade na conexão à plataforma e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros da Reclamada; inexistia liberdade ou autonomia do Reclamante para definir os preços das corridas e dos seus serviços prestados, bem como escolher os seus passageiros (ou até mesmo criar uma carteira própria de clientes); não se verificou o mínimo de domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial, que era centralizada, metodicamente, no algoritmo da empresa digital; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatórias, regulamentares e disciplinares do poder empregatício na relação de trabalho analisada.** Enfim, o trabalho foi prestado pelo Reclamante à Reclamada, mediante remuneração, com subordinação, e de forma não eventual. Cabe reiterar que, embora, neste caso concreto, tenham sido comprovados os elementos da relação empregatícia, **deve ser considerado que o ônus da prova da autonomia recai sobre a defesa, ou seja, o ente empresarial,** já que inequívoca a prestação de trabalho (art. 818, II, da CLT), sendo forçoso reconhecer, também, que a Reclamada não se desvencilhou satisfatoriamente de seu encargo probatório. Dessa forma, deve ser reformado o acórdão regional para se declarar a existência do vínculo de emprego entre as Partes, nos termos da fundamentação. **Recurso de revista conhecido e provido.** (PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066, Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado).

Há de se evidenciar, nesse sentido, que a jurisprudência não supre a problemática social existente e vulnerabiliza a situação do trabalhador, pois a não existência de jurisprudência uníssona afasta o trabalhador da tutela jurisdicional.

Importante frisar também, que a Lei nº 13.467/2017 que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho, inseriu o art. 790 – B:

“Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.”

Em vista disso, a dificuldade de acesso à Justiça do Trabalho, devido a reforma trabalhista, o seu impacto social reflete em todas as formas de trabalho. Segundo (SILVA, 2019), a reforma trabalhista, atua de modo a inviabilizar o litígio pelos hipossuficientes.

5. A JURIMETRIA UTILIZADA PELAS PLATAFORMAS E A INSEGURANÇA JURÍDICA

Como citado anteriormente, na ausência uma legislação específica cabe a jurisprudência sanar as eventuais lides, nos termos do art. 4º do Decreto-Lei Nº

4.657/1942. Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. *In verbis*: “quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito.” (BRASIL, 1942).

Entretanto, é válido salientar, que as plataformas se valem da jurimetria, que se trata da utilização de modelos estatísticos para colaborar na compreensão dos fatos e processos jurídicos (ZABALA, SILVEIRA, 2014), porém as grandes plataformas, utilizam esse mecanismo para analisar a propensão de um determinado magistrado ou tribunal a ser favorável ao trabalhador. Fenômeno evidenciado da tese da jurista Ana Carolina Leme. (LEME, 2019).

A supradita tese, aponta que acordos são propostos pelas plataformas em segunda instância, geralmente após a decisão favorável do juízo de primeira instância e o trabalhador recorrer. Uma situação que fica evidenciada é a proximidade da data do julgamento e dos acordos, muitas vezes feitos na véspera, assim que é possível saber qual é o relator e a turma responsável pelo processo.

Nesse sentido, constata-se que há um desequilíbrio entre as partes, enquanto as corporações se valem de uma grande estrutura com estatísticos, inteligência artificial e *softwares* de análise de dados, a outra parte possui apenas o direito da inafastabilidade de jurisdição, logo, quando há um acordo, o trabalhador que está em situação vulnerável, que está na informalidade, por conseguinte, encontra-se propenso a aceitar qualquer acordo.

No que tange as plataformas, a utilização desse método visa diminuir a quantidade de decisões favoráveis ao trabalhador, como apontado anteriormente. Os dados levantados por Ana Carolina Reis Paes, publicados em matéria jornalística, publicada pelo *Intercept Brasil* (2022), consta que, até julho de 2018, o TRT – 3 havia analisado, pouco mais de 30 processos contra a *Uber* requerendo reconhecimento de vínculo trabalhista. Destes, 14 foram considerados improcedentes e 12 tiveram acordo. Em nenhum o vínculo de trabalho foi reconhecido.

Em arremate, esse mecanismo manobra a jurisprudência, mantém a problemática social e dificulta a positivação de direitos, resta demonstrado que a jurisprudência não é o meio adequado para lidar com a situação dos trabalhadores de aplicativos. Outrossim, se faz necessário a discussão do uso da jurimetria, para evitar seu uso estratégico para distorcer as decisões judiciais. Conforme destacou Antônio Gomes de Vasconcelos, desembargador do TRT – 3, em importante decisão:

“A reclamada tem dado sinais de uso estratégico do processo com o objetivo de fazer transparecer uma visão distorcida do estado da arte da jurisprudência acerca da questão relativa à existência ou não de vínculo empregatício entre os motoristas e as empresas. “[...] Se configurada a estratégia, ela concorre para que a comunidade jurídica e os trabalhadores desse setor de atividade tenham a impressão de que a jurisprudência é, por princípio e em quaisquer circunstâncias, uníssona em uma direção, ainda que não se tenha quaisquer precedentes de uniformização de jurisprudência sobre a matéria”. (TRT-3 - ROPS: XXXXX20205030002 MG XXXXX-59.2020.5.03.0002, Relator: Des. Antônio Gomes de Vasconcelos, Data de Julgamento: 04/02/2021, Decima Primeira Turma, Data de Publicação: 05/02/2021.)

O eminente desembargador foi cirúrgico em compreender e suspeitar da utilização desta ferramenta, que aliás, não é ilegal, entretanto, sua aplicação, como foi discorrido anteriormente, distorce o estado da arte da decisão judicial, como referenciado pelo ilustre magistrado.

Nesse sentido, é importante que o sistema de Justiça de Trabalho, possua procedimentos próprios que para essa situação, sem comprometer a eficiência da conciliação.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nessa pesquisa fora possível compreender a dura realidade dos mais de 1,5 milhão de trabalhadores, que fornecem sua mão de obra para plataformas (aplicativos) e sua vulnerabilidade por não ter os mesmos direitos de um trabalhador celetista.

À vista disso, acreditava-se que com o avanço da tecnologia melhora as condições de trabalho, todavia, surgiu novas modalidades de trabalho informal, precário, intermitente e com uma remuneração cada vez mais depauperada.

Diante disso, essa investigação esclareceu o desenvolvimento histórico do trabalho e sua compreensão atual, o impacto socioeconômico da mão de obra precarizada e que a falta de uma legislação que possa ser aplicada a esses trabalhadores super explorados e precarizados.

Há de se evidenciar que há uma relação subordinação do trabalhador com a plataforma, pois, em caso de rejeição de um determinado número de entregas, corridas, aulas e etc. O algoritmo exclui o prestador, portanto, constata-se a subordinação, descaracterizando a não eventualidade de trabalho.

A pesquisa trouxe a lume, o mecanismo da jurimetria utilizada pelas plataformas, mecanismo que envolve inteligência artificial e dados estatísticos, a fim de analisar a propensão de um magistrado ou turma, ter um julgado favorável ao trabalhador, ou seja, uma forma de “manipular” a jurisprudência.

A utilização desse instrumento desequilibra a lide entre as partes, uma vez que, o trabalhador, em tese, não pode arcar com o serviço de profissionais da estatística, matemática computacional, entre outras tecnologias que permitem calcular a probabilidade da propensão.

Diante disso, portanto, a necessidade de uma legislação específica para essa categoria do infoproletariado é uma realidade posta, tendo em vista, que evidencia-se uma convulsão social em razão da precarização.

Contudo, o argumento de que a regulamentação expulsaria as empresas, trata-se de uma falácia, visto que, na história toda alteração que concede direitos a utiliza-se desse argumento, as plataformas não deixarão de atuar no continente europeu, Reino Unido, e alguns estados dos Estados Unidos da América.

Portanto, o reconhecimento do vínculo empregatício é o cumprimento do princípio da dignidade da pessoa humana, dos direitos sociais positivados na Constituição da República Federativa do Brasil, a legislação precisa acompanhar a dinâmica das novas relações trabalho, com finalidade de não favorecer o fomento de uma subcategoria de trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital**. Boitempo editorial, 2018.

BARROS, Carlos Juliano. **Euforia com aplicativos de serviços dá lugar à frustração de trabalhadores**. Folha de São Paulo, São Paulo, v. 3, 2019.

BOOTH, A. **Systematic approaches to a successful literature review**. Sage publications, 2011.

BRASIL. **Decreto-lei nº 4.647**, de 4 de setembro de 1942. Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm > Acesso em: 14 de nov. de 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA TST-Ag-AIRR-101036-14.2017.5.01.0042. Agravante: Mauricio De Souza Dinucci. Agravados: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. E Outros. Ministro Relator: Alexandre Luiz Ramos. Brasília, 28 de setembro de 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RECURSO DE REVISTA PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066. Recorrente: Elias do Nascimento Santos. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. E Outros. Ministro Relator: Mauricio Godinho Delgado.

CARELLI, Rodrigo. **Paralisação dos caminhoneiros, uberização e os fins do Direito do Trabalho. Ou quando o neoliberalismo laboral mostra sua inépcia**. JOTA INFO, Rio de Janeiro, 01 de jun. de 2018. Disponível em <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/paralisacao-caminhoneiros-uberizacao-trabalho-02062018> Acesso em: 08 de nov. de 2022.

CORREIA, Nathália de Lourdes Fernandes et al. **Aparato repressivo do Estado voltado para a pobreza: considerações acerca da realidade brasileira contemporânea**. 2018.

ENGELS, Friedrich. **O papel do trabalho na transformação do macaco em homem**. Rio de Janeiro: Global, 1990.

GOMES, Laurentino. **Escravidão–Vol. 1: Do primeiro leilão de cativos em Portugal até a morte de Zumbi dos Palmares**. Globo Livros, 2019.

LOURENÇO FILHO, Ricardo. **Disputas sobre o Direito e a Constituição: “Breque dos APPS”, Entregadores Antifascistas e Greve Política**. Revista Processus de Políticas Públicas e Desenvolvimento Social, v. 3, n. 6, p. 41-62, 2021.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber**. LTr Editora, 2019.

MACHADO, Sidnei et al. **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. Clínica Direito do Trabalho (Universidade Federal do Paraná), 2022.

INTERCEPT BRASIL. **MÁQUINA DE ACORDOS: Como a Uber se blinda para impedir que a justiça reconheça vínculo trabalhista de motoristas**. Rio de Janeiro, 28 de abril de 2022. Disponível em: < <https://theintercept.com/2022/04/28/como-a-uber-se-blinda-para-impedir-que-a-justica-reconheca-vinculo-trabalhista-de-motoristas/> > Acesso em: 14 de nov. de 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Breve histórico a Respeito do Trabalho**. Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, v. 95, p. 167-176, 2000.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do partido comunista**. Estudos avançados, v. 12, p. 7-46, 1998.

PIRES, Marília Freitas de Campos. **O materialismo histórico-dialético e a educação**. Interface-comunicação, saúde, educação, v. 1, p. 83-94, 1997.

O GLOBO. **Uber e Lyft devem contratar motoristas como funcionários, decide Justiça da Califórnia**. Rio de Janeiro, 10 de agosto de 2020. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/uber-lyft-devem-contratar-motoristas-como-funcionarios-decide-justica-da-california-24579108>> Acesso em: 14 de nov. de 2022.

SILVA, Luiz Guilherme de Castro Marchi. **LEI 13.467/2017, UM ÓBICE AO ACESSO À JUSTIÇA: O Controle de Constitucionalidade em face dos artigos 790 – B, caput e § 4º; 791 – A, § 4º; e 844, §§ 2º e 3º da Lei 13.467/2017**. Monografia. Departamento de Ciências Jurídicas. Universidade de Taubaté. Taubaté, 2019.

ZABALA, Filipe Jaeger; SILVEIRA, Fabiano Feijó. **Jurimetria: estatística aplicada ao direito**. Revista Direito e Liberdade, Natal, v. 16, n. 1, p. 87-103, 2014.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, à Deus, por me sustentar até aqui, por me ter me dado a oportunidade de nascer de novo.

Aos meus pais, Maria da Luz e Severino Dantas, que abdicaram de tantas coisas por mim, me deram o apoio necessário para que eu alcançasse meus objetivos.

À minha irmã, Ana Raquel, que sempre esteve ao lado. Deus não poderia me agradecer com uma irmã melhor.

À minha tia, Socorro, que me acolheu em Guarabira e me deu lar, sem esse apoio não chegaria até aqui.

À minha esposa Lorryne, pela compreensão, por ser meu porto seguro, minha confidente, minha conselheira, o seu apoio foi fundamental.

Aos professores, por todo aprendizado, pela paciência e pela formação humanística.

À professora Jacqueline Echeverría Barrancos, que foi minha professora do curso de Arquivologia, do campus V, que se tornou uma grande amiga, um exemplo de luta e resistência.

Ao professor Juracy Régis de Lucena, o conheci durante as eleições da universidade, o admiro pelo seu caráter, seu amor à docência e sua dedicação aos discentes. Levarei sempre comigo seu exemplo.

À professora Julianne Teixeira, a sua proatividade, o seu desprendimento em ajudar o próximo, sou muito grato por acreditado em mim e no meu potencial.

Aos meus colegas de trabalho, do Centro de Documentação de Guarabira, em especial a diretora Teresa Grangeiro, pela convivência, companheirismo, aprendizado e pela oportunidade que me deram, sempre que ficarão guardados em meu coração.

Aos meus colegas do Conselho Estadual de Educação da Paraíba, que tanto me ensinam nas reuniões plenárias, todos contribuíram em minha formação, e me dão ânimo para lutar por uma educação pública, gratuita e de qualidade.

Ao professor Jakson Amâncio, presidente do Conselho Estadual de Educação da Paraíba, um professor que ama ensinar e ensina pelo exemplo, acreditou em minha capacidade e me delegou importantes tarefas, serei sempre grato.

Aos amigos e amigas que fiz durante a graduação, Ricardo Medeiros, Alexandra Mantovani e Antônio Furtado, mais que um grupo de seminários e trabalhos, um grupo de amigos que levarei para toda vida.

Ao meu amigo-irmão, Junio Felipe, que a graduação de Arquivologia me deu, um amigo que posso contar em todas as horas, seu apoio foi fundamental.

Aos amigos que fiz no movimento estudantil, Weverton Correia e Hortêncio Duarte, irmãos que a luta me deu.

Aos meus colegas que construíram comigo a gestão Construir Direito, do Centro Acadêmico de Direito, um momento ímpar de aprendizado e luta.

Aos amigos Michael Moreira, Batista Emídio e Hemilly Oliveira, estivemos juntos em muitos momentos de luta pela UEPB, vocês me ensinaram muito, sou grato pela convivência e companheirismo.

À minha orientadora, Paula Introine, que orientou o trabalho de conclusão de curso e orientou pra vida, meu muito obrigado por acreditar em mim no momento mais difícil, pela paciência e conselhos, serei para sempre grato.

Por fim, a todos que direta ou indiretamente, contribuíram para minha formação acadêmica.