

VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI

JACKSON PASSOS SANTOS

WILLIAM PAIVA MARQUES JÚNIOR

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Adriana Goulart de Sena Orsini; Jackson Passos Santos; William Paiva Marques Júnior – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-945-2

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VII Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

A presente coletânea é composta dos artigos aprovados, apresentados e debatidos no Grupo de Trabalho: “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III” no âmbito do VII Encontro Virtual do CONPEDI, realizado entre os dias 24 a 28 de junho de 2024, em formato virtual, e que teve como temática central “A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade”.

Os trabalhos expostos desenvolveram, de forma verticalizada, diversas temáticas atinentes ao Direito do Trabalho e meio ambiente laboral, especialmente na relação dialógica com a reforma trabalhista, inteligência artificial, direitos fundamentais, a uberização /plataformização das relações laborais e a consequente releitura do Direito do Trabalho. As pesquisas ora apresentadas funcionam como canais indispensáveis nos debates e propostas das pendências existentes nos campos indicados e na busca de soluções efetivas para as problemáticas indicadas.

Anna Luiza Massarutti Cremonesi, Patricia Ayub da Costa e Tania Lobo Muniz abordam a arbitragem trabalhista em dissídios individuais no Brasil, após a Reforma Trabalhista de 2017, analisando sua eficiência econômica e os impactos na resolução de conflitos laborais. O instituto da arbitragem, apesar de apresentar vantagens como celeridade e confidencialidade, levanta questões relevantes sobre equidade e acesso à justiça, especialmente para trabalhadores em posições menos favorecidas. Conclui-se que, dentro do contexto da Reforma, a arbitragem trabalhista oferece uma solução potencialmente mais eficiente para a resolução de conflitos, porém sua eficácia depende de uma aplicação cuidadosa e adaptada para garantir a proteção adequada dos direitos dos trabalhadores.

Maria Clara Leite de Oliveira e Souza, Maria Augusta Leite de Oliveira e Souza investigam a importância fundamental dos direitos trabalhistas, com enfoque específico no direito ao trabalho decente em um ambiente saudável. Partindo do reconhecimento da dignidade humana, discutem como o acesso a um trabalho digno não apenas promove a realização individual, mas também contribui para o bem-estar social e econômico. O conceito de trabalho decente é detalhado, considerando as indicações da OIT e OMS. Além disso, destaca-se a importância de um ambiente de trabalho saudável, que não apenas protege a saúde e a segurança dos trabalhadores, mas também fomenta a produtividade e a satisfação no trabalho.

Gabriely Miranda Mendonça Santos, Tainã Sousa de Jesus e Tiago Silva de Freitas refletem sobre o fenômeno da Gig Economy, mais difundido, no Brasil, pela “Uberização”, se refere à expansão de modelos de negócios baseados em plataformas digitais onde os trabalhadores oferecem a sua força de trabalho. Embora essa articulação digital ofereça flexibilidade aos trabalhadores, a uberização também se manifesta como um mecanismo de superexploração laboral através da retórica do empreendedorismo de fachada e da informalidade. O estudo se debruça sobre a investigação do fenômeno como um possível vetor da precarização das relações de emprego no Brasil, sobretudo, considerando os reflexos deste fenômeno sob a égide do posicionamento doutrinário e jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho que vem reconhecendo a existência de vínculo empregatício entre os trabalhadores e as Empresas de Tecnologia.

Lorraine Ferreira Coelho e Palloma Guimarães Jouquet Giroto investigam a ratio decidendi do entendimento jurisprudencial das turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (Pará/Amapá), em relação aos trabalhadores de plataforma, analisando, de tal modo, se as relações de trabalho são ponderadas mediante o artigo 3º da CLT, em observância ao princípio da primazia da realidade. Assim, o estudo visa analisar o supracitado princípio, sua origem, fundamentos e, principalmente, sua importância no processo histórico de conquista dos trabalhadores, em relação ao reconhecimento dos direitos trabalhistas, mormente em relação ao artigo 3º da CLT. Posteriormente, se propõe verificar as relações de trabalho existentes no mundo contemporâneo, investigando, para isso, o surgimento das novas formas de trabalho, principalmente quanto aos trabalhadores de aplicativos, observando os elementos políticos e sociais para sua construção, assim como a precarização do trabalho moderno.

José Roberto Freire Pimenta, Aline Viviane Gomes e Patrícia Osório Caciquinho examinam que a desigualdade salarial entre homens e mulheres não é um fenômeno novo, sendo objeto de denúncias por parte do movimento feminista ao longo da história. Com efeito, a divisão sexual do trabalho impõe a separação e hierarquia entre o trabalho dos homens e das mulheres. Assim, às mulheres foram atribuídas tarefas domésticas e de cuidado, ínsitas ao ambiente privado e sem qualquer forma de remuneração, muitas vezes com a justificativa de serem tais atribuições inerentes à condição feminina. Acrescente-se a isso outros fatores, como o preconceito relativo ao exercício de cargos de liderança por parte das mulheres e a prática do assédio moral e sexual. Nesse contexto, a situação das mulheres negras revela-se ainda mais precária, tendo em vista que, tradicionalmente, ocupam os postos de trabalho de maior vulnerabilidade, muitos deles no mercado informal, com as menores remunerações e menor proteção trabalhista e previdenciária. Os autores questionam, a partir do primeiro relatório de transparência salarial, recentemente apresentado pelo Ministério do Trabalho e

Emprego, em que medida a Lei nº 14.611/23 tem contribuído, de maneira efetiva, para o combate às desigualdades salariais.

Tiago Domingues Brito, Ilton Garcia da Costa e Jaime Domingues Brito tratam das novas formas de trabalho, mediadas por plataformas digitais ou por estruturas de inteligência artificial, muitas vezes acompanhadas de acentuada precarização, estabelecendo ao direito o desafio de responder com eficiências às novas exigências que se estabelecem, sendo estas, respectivamente, a justificativa e problematização do presente trabalho. Diante disso, a ameaça de que o trabalho seja diminuído a algo apartado de seu criador pode se tornar, definitivamente, uma realidade na conjuntura da economia digital atual.

Fernanda Batelochi Santos, Camila Carniato Genta e Marcos Antônio Striquer Soares analisam a diferença entre o exercício da liberdade religiosa no direito do trabalho em âmbito privado, pelo contrato e autonomia da vontade, com espaço para o proselitismo religioso e outras manifestações de crença, e no âmbito público, regido pelos princípios administrativos e a busca pela satisfação do interesse público. Em ambos são estudadas as possíveis situações de conflito entre direitos e as restrições à liberdade religiosa, e se elas podem ser resolvidas em uma sociedade plural e democrática.

Maria Domingas Vale da Silva e Thayara Silva Castelo Branco propõem uma análise em âmbito jurídico e filosófico como o trabalho em condições análogas à escravidão realizado por trabalhadoras domésticas se sobrepõe à ideia de condição humana e de trabalho decente elencado pela agenda 2030 da ONU, e como isso se manifesta in loco na figura das trabalhadoras domésticas maranhenses. Abordam aspectos relevantes ao tema versados pela Lei Complementar nº. 150/2015 compreendendo-a como política pública de regulamentação dos direitos das trabalhadoras domésticas no direito brasileiro.

Josiane Petry Faria e Carina Ruas Balestreri investigam o trabalho da mulher e sua fragilidade diante da proteção jurídica oferecida, eis que se trata de pilar fundamental no desenvolvimento econômico. Portanto, o problema central parte da intensificação das discussões em torno da condição humana da mulher frente ao mercado capitalista e a função do Direito na garantia da proteção. Na delimitação da temática são abordadas a historiografia da normalização da desigualdade de gênero e sua influência na vulnerabilidade do trabalho da mulher e a dificuldade de seu reconhecimento. Ainda na delimitação se apresentam as principais orientações jurídicas voltadas à proteção do trabalho feminino, bem como seu impacto em termos de tutela e potencial de contribuição para o reequilíbrio nas relações de poder.

Vinícius da Silva Rodrigues e Luciana Silva Garcia, partem de reflexões humanistas com o reconhecimento de violência à transgeneridade ou à identidade trans existente na sociedade, além de ser impeditivo de acesso ao mercado de trabalho formal, apresenta-se como fator extintivo da relação empregatícia. Assim, com vistas à superação de um universalismo homogeneizador, a pesquisa encontra na dignidade humana um arcabouço jurídico suficiente a enxergá-la como instrumento hermenêutico relevante, apoiada no direito à não-discriminação em casos de efetivação de direitos fundamentais para grupos vulneráveis, especialmente em relação aos pedidos de indenização moral proposto por pessoas trans em decorrência da transfobia (violência física, verbal e psicológica) que suportaram no ambiente laboral.

Serzedela Facundo Araújo de Freitas, a partir da metodologia quali-quantitativa, de cunho descritivo, de resultado simples, explica, em que medida, o desenvolvimento econômico pode ser um fator de regulamentação do trabalho, analisando o atual cenário das novas relações de trabalho que vem surgindo com as plataformas digitais, e como o Direito do Trabalho pode adaptar-se às relações de trabalho intermediadas por aplicativos, resultando no fenômeno da uberização.

Ana Cecília de Oliveira Bitarães traça um panorama das formas de trabalho tidas por autônomas e as implicações da flexibilização do trabalho no Brasil, examina os conceitos de autonomia e liberdade dos sujeitos enquanto trabalhadores. O estudo se mostra pertinente tendo em vista a conjuntura atual de política de destruição de emprego e flexibilização de direitos sociais, implicando novas formas legislativas de trabalho que contrariam direitos elencados na Constituição da República e colocam em questão a própria autonomia privada.

Adriano Fernandes Ferreira e Bianka Caelli Barreto Rodrigues defendem a importância do uso da Inteligência Artificial no Ambiente de Trabalho. Os pesquisadores identificam tanto os aspectos positivos e/ou negativos devido ao uso da tecnologia, pois com o avanço tecnológico nas diversas áreas de conhecimentos, vem o receio do surgimento dessa nova realidade no meio ambiente do trabalho, correspondem, por exemplo, ao fato de as máquinas poderem substituírem o trabalho humano.

Com grande satisfação coordenamos e apresentamos a presente obra, agradecendo aos autores (as)/pesquisadores(as) envolvidos(as) em sua produção pelas profícuas reflexões surgidas e debatidas, bem como reiteram e louvam a dedicação e competência de toda a equipe do CONPEDI pela organização e realização do exitoso e arrojado evento, realizado de forma virtual.

Reiteramos a esperança que a obra ora apresentada sirva como parâmetro acadêmico para a compreensão dos problemas da complexa realidade social sob a óptica do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Desejamos leituras proveitosas na construção de uma nova perspectiva para os desafios impostos ao Direito no contexto contemporâneo pós-pandêmico de utilização dos mecanismos hermenêuticos como força motriz da constitucionalização e democratização das relações laborais.

Profa. Dra. Adriana Goulart de Sena Orsini – UFMG (Universidade Federal de Minas Gerais)

Prof. Dr. Jackson Passos Santos - PUC/SP (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo)

Prof. Dr. William Paiva Marques Júnior- UFC (Universidade Federal do Ceará)

**AS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS: UMA ANÁLISE DA
RATIO DECIDENDI DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO,
EM RELAÇÃO AOS TRABALHADORES DE PLATAFORMA, À LUZ DA
PRIMAZIA DA REALIDADE**

**CONTEMPORARY LABOR RELATIONS: AN ANALYSIS OF THE RATIO
DECIDENDI OF THE REGIONAL LABOR COURT OF THE 8TH REGION, IN
RELATION TO PLATFORM WORKERS, IN LIGHT OF THE PRIMACY OF
REALITY**

Lorraine Ferreira Coelho ¹
Palloma Guimarães Jouquet Giroto ²

Resumo

O artigo tem como objetivo perquirir a ratio decidendi do entendimento jurisprudencial das turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, em relação aos trabalhadores de plataforma, analisando, de tal modo, se as relações de trabalho são ponderadas mediante o artigo 3º da CLT, em observância ao princípio da primazia da realidade. Assim, primeiramente, o estudo visa analisar o supracitado princípio, sua origem, fundamentos e, principalmente, sua importância no processo histórico de conquista dos trabalhadores, em relação ao reconhecimento dos direitos trabalhistas, mormente em relação ao artigo 3º da CLT. Posteriormente, se propõe verificar as relações de trabalho existentes no mundo contemporâneo, investigando, para isso, o surgimento das novas formas de trabalho, principalmente quanto aos trabalhadores de aplicativos, observando os elementos políticos e sociais para sua construção, assim como a precarização do trabalho moderno. Por fim, o artigo, levando em consideração o cenário social e econômico, propõe-se a observar analiticamente as decisões exaradas pelas turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região no que tange aos trabalhadores de plataforma, analisando suas razões e fundamentos, à luz do princípio da primazia da realidade

Palavras-chave: Tribunal regional do trabalho da 8ª região, Trabalhadores de plataforma, Primazia da realidade, Direitos trabalhistas, Ratio decidendi

Abstract/Resumen/Résumé

The article aims to investigate the ratio decidendi of the jurisprudential understanding of the groups of the Regional Labor Court of the 8th Region, in relation to platform workers, analyzing, in such a way, whether labor relations are considered according to article 3 of the CLT, in compliance with the principle of the primacy of reality. Thus, firstly, the study aims

¹ Mestranda do Programa de Pós-graduação em Direito do Instituto de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Pará- UFPA. Advogada.

² Mestranda do Programa de Pós-graduação em Direito do Instituto de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Pará- UFPA. Advogada Residente da Clínica de Combate ao Trabalho Escravo- UFPA

to analyze the aforementioned principle, its origin, foundations and, mainly, its importance in the historical process of conquering workers, in relation to the recognition of labor rights, especially in relation to article 3 of the CLT. Subsequently, it is proposed to verify the existing work relationships in the contemporary world, investigating, for this purpose, the emergence of new forms of work, mainly regarding application workers, observing the political and social elements for their construction, as well as the precariousness of work modern. Finally, the article, taking into account the social and economic scenario, proposes to analytically observe the decisions made by the groups of the Regional Labor Court of the 8th Region regarding platform workers, analyzing their reasons and foundations, in light the principle of the primacy of reality

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Regional labor court of the 8th region, Platform workers, Primacy of reality, Labor rights, Ratio decidendi

1 INTRODUÇÃO

Historicamente, o trabalhador sempre se encontrou em uma constante luta para o reconhecimento de seus direitos, considerando a desigualdade existente no âmbito do direito do trabalho, visto que toda a força do poder econômico pertence aos detentores do capital, inexistindo qualquer forma de poder nas mãos do empregado.

Assim, no decorrer da narrativa humana, como pode ser observado no processo de escravidão, o trabalho foi – e ainda é – utilizado como forma de subjugar as pessoas ao status de sub-humanos. Portanto, o ordenamento jurídico em âmbito trabalhista se sustenta na premissa de proteção social às relações de trabalho - que envoltas pelo capital - são marcadas pela desigualdade, de forma que as leis, princípios e entendimentos do Poder Judiciário devem caminhar nesse sentido.

Desse modo, o direito do trabalho se fundamenta na tutela ao empregado e em sua proteção, face à inexistência de igualdade jurídica entre empregado e empregador, sendo necessário proteger a parte hipossuficiente desta relação: o empregado.

Em busca desse importante objetivo, além da legislação e convenções internacionais, existem princípios jurídicos de proteção ao trabalhador, os quais são verificados como valores fundantes do ordenamento jurídico.

Visualiza-se, dentro da normativa principiológica do direito trabalhista, o princípio da primazia da realidade, de modo que a realidade dos fatos se sobrepõe ao que está documentado ou escrito.

Delgado (2012) afirma que se deve buscar o comportamento concreto executado ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes em um documento, isto porque dentro de uma relação naturalmente desigual como a existente entre empregado e empregador, é comum verificar a existência de contratos meramente formais sem a devida adequação ao que realmente é vivido e exercido pelo trabalhador.

A importância deste princípio se revela principalmente quando tratamos de relações de emprego mascaradas por contratos de prestação de serviços e trabalhos autônomos, situação enfrentada de maneira cada vez mais constante. Principalmente ao se observar as relações de trabalho contemporâneas, advindas das mudanças socioeconômicas e políticas, visto que no contexto do processo capitalista de produção, seja mercantilista, industrial ou globalizado, a exploração do ser humano se perpetua e ganha aspectos específicos (Cavalcanti, 2021), com a constante precarização do trabalho.

Portanto, é possível visualizar a mutação das relações de trabalho, sendo que hodiernamente, a doutrina neoliberal afirma aos trabalhadores informais e em condições precárias de trabalho a visão de empreendedorismo, o que pode ser principalmente visto nos trabalhadores das plataformas digitais e aplicativos.

Nesta situação, o cidadão - em um vislumbre de meritocracia - se submete a jornadas de trabalho desumanas e supostamente flexíveis, assumindo o risco de um negócio que não o pertence, sem qualquer direito devido a um verdadeiro empregado, o que de fato são.

Tanto é latente a discussão acerca da natureza desta relação, se de emprego ou de trabalho, que os Tribunais do Trabalho se deparam com diversos casos de reconhecimento de vínculo empregatício entre o trabalhador e a plataforma digital, em que existe uma discussão se de fato tratam-se de trabalhadores autônomos ou se, com base na primazia da realidade, as plataformas e aplicativos somente mascaram uma suposta ausência de subordinação para atingir o fim do seu negócio sem qualquer ônus imposto pela legislação trabalhista.

Por conseguinte, se torna muito importante a avaliação da *ratio decidendi* dos tribunais acerca da matéria, para conhecimento de qual entendimento tem sido aplicado pela Justiça do Trabalho, especialmente em âmbito regional.

No que se refere aos dados e informações as quais servirão de base para utilização, possui como metodologia o recolhimento de bibliografia, artigos acadêmicos acerca do direito do trabalho, assim como livros e decisões judiciais das turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, com o objetivo de analisar as relações de trabalho, mormente as relações de trabalho contemporâneas, as normas trabalhistas utilizadas no entendimento jurisprudencial do Tribunal anteriormente citado e a precarização do trabalho nas plataformas digitais. Ademais, a natureza dos dados que serão coletados será (pura ou básica) secundária, considerando que se tratará de informações abordadas preliminarmente.

Nesta senda, o presente artigo tem como objetivo de responder o seguinte questionamento: As razões e fundamentos do entendimento jurisprudencial das turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, em relação aos trabalhadores de plataforma, ponderam o princípio da primazia da realidade com vista à aplicação do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho?

2 UMA BREVE ANÁLISE ACERCA DO PROCESSO HISTÓRICO DE CONQUISTA DOS DIREITOS TRABALHISTAS E O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

Em uma sucinta observação histórica, é possível visualizar que o trabalhador sempre se encontrou em uma constante luta para o reconhecimento de seus direitos, considerando a desigualdade existente no âmbito do direito do trabalho, visto que toda a força do poder econômico pertence aos detentores do capital, inexistindo qualquer forma de poder nas mãos do empregado.

No decorrer da narrativa humana, como pode ser observado no processo de escravidão, o trabalho foi – e ainda é – utilizado como forma de subjugar as pessoas ao status de sub-humanos, conforme pontuado por Muniz Cavalcanti (p.124, 2021):

De forma semelhante aos escravos do mundo antigo, os trabalhadores sub-humanos não perdem apenas o controle o seu trabalho, mas também – e sobretudo – o domínio e a autoridade sobre sua pessoa. Se o trabalhador semilivre perde parte de sua independência ao colocar sua força de trabalho à venda para o capital, o sub-humano é em si uma mercadoria, coloca-se por inteiro à venda e perde, com isso, sua condição de humano.”.

Nesse sentido, considerando que os seres humanos, enquanto trabalhadores, perdem o domínio e a autoridade sobre si, o direito do trabalho tem como fundamento a tutela do empregado, assim como sua proteção jurídica, tendo em vista a patente desigualdade existente entre empregado e empregador, sendo necessário proteger a parte hipossuficiente desta relação: o empregado.

Portanto, o ordenamento jurídico em âmbito trabalhista se sustenta na premissa de proteção social às relações de trabalho - que envoltas pelo capital - são marcadas pela desigualdade, de forma que leis, princípios e entendimentos do Poder Judiciário devem caminhar nesse sentido.

Em busca desse importante objetivo, além da legislação e convenções internacionais, existem princípios jurídicos de proteção ao trabalhador, os quais são valores fundantes do ordenamento jurídico. Dentro da normativa principiológica do direito trabalhista, verifica-se o notável princípio da primazia da realidade, o qual indica que a realidade dos fatos se sobrepõe ao que está documentado.

Delgado (2012) leciona que, em âmbito trabalhista, se deve buscar o comportamento concreto executado ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes em um documento, isto porque dentro de uma relação naturalmente desigual como a existente entre empregado e empregador, é comum verificar a existência de contratos meramente formais sem a devida adequação ao que realmente é vivido pelo trabalhador.

Não é raro observar a vasta existência de contratos de prestação de serviços ou de trabalho autônomo meramente formais, apenas escondendo relações verdadeiramente empregatícias, no escopo de exonerar o empregador do pagamento de verbas que são devidas ao trabalhador.

Assim como de trabalhadores que – por exemplo – assinam frequência que não correspondem à jornada efetivamente trabalhada, para que não haja a obrigação de seu patrão a realizar o pagamento de horas extras, e diversas situações que demonstram por qual razão a primazia da realidade é tão importante na proteção do trabalhador.

Afinal, em um processo judicial, como um simples documento - muitas vezes assinado em um processo de opressão e medo das consequências da negativa – pode ser vital para definir uma relação jurídica totalmente desigual, sem a verificação da situação concreta?

Desse modo, a importância deste princípio se revela quando tratamos de relações de emprego mascaradas por contratos de trabalhos autônomos, situação enfrentada de maneira cada vez mais constante, principalmente ao se observar as relações de trabalho contemporâneas, advindas das mudanças socioeconômicas e políticas, visto que no contexto do processo capitalista de produção, seja mercantilista, industrial ou globalizado, a exploração do ser humano se perpetua e ganha aspectos específicos (Cavalcanti, 2021), com a constante precarização do trabalho.

Nessa senda, no decurso da história, naturalmente ocorre a mutação das relações de trabalho, sendo que hodiernamente, a doutrina neoliberal tem afirmado aos trabalhadores informais - e em condições precárias de trabalho - a visão de empreendedorismo, o que pode ser principalmente visto nos trabalhadores das plataformas digitais e aplicativos.

Acerca do sujeito empreendedor e o neoliberalismo, Dardot e Laval (2016, p.326-327):

(...) o momento neoliberal caracteriza-se por uma homogeneização do discurso do homem em torno da figura da empresa. (...) A partir de então, diversas técnicas contribuem para a fabricação desse novo sujeito unitário, que chamaremos indiferentemente de “sujeito empresarial”, “sujeito neoliberal” ou, simplesmente, *neossujeito*. (...) Trata-se agora de governar um ser cuja subjetividade deve estar inteiramente envolvida na atividade que se exige que ele cumpra. Para isso, deve-se reconhecer nele a parte irredutível do desejo que o constitui. As grandes proclamações a respeito da importância do “fator humano” que pululam na literatura da neogestão devem ser lidas à luz de um novo tipo de poder; não se trata mais de reconhecer que o homem no trabalho continua a ser um homem, que ele nunca se reduz ao status de objeto passivo; trata-se de ver nele o sujeito ativo que deve participar inteiramente, engajar-se plenamente, entregar-se por completo a sua atividade profissional. O sujeito unitário é o sujeito do envolvimento total de si mesmo. A vontade de realização pessoal, o projeto que se quer levar a cabo, a motivação que anima o “colaborador” da empresa, enfim, o *desejo* com todos os

nomes que se queira dar a ele é o alvo do novo poder. O ser desejante não é apenas o ponto de aplicação desse poder; ele é o substituto dos dispositivos de direção das condutas. Porque o efeito procurado pelas novas práticas de fabricação e gestão do novo sujeito é fazer com que o indivíduo trabalhe para a empresa como se trabalhasse para si mesmo e, assim, eliminar qualquer sentimento de alienação e até mesmo qualquer *distância* entre o indivíduo e a empresa que o emprega. Ele deve trabalhar para sua própria eficácia, para a intensificação de seu esforço, como se essa conduta viesse dele próprio, como se esta lhe fosse comandada de dentro por uma ordem imperiosa de seu próprio desejo à qual ele não pode resistir.

A racionalidade neoliberal cria o protótipo do indivíduo que eles necessitam, organizando os métodos para governá-lo de modo a fazê-lo agir como uma entidade em constante competição. Dessa forma, é esperado que o indivíduo busque maximizar seus resultados, enfrentando riscos e assumindo total responsabilidade por quaisquer falhas que possam ocorrer (Dardot e Laval, 2016).

Destaca-se que o progresso e o vislumbre de direitos trabalhistas cada vez mais universais e protecionistas foi interrompido com a crise do sistema capitalista na década de 90. Isso porque, os neoliberalistas defendem o fim do Estado de bem-estar, o fim das políticas assistencialistas e da proteção social. Um dos reflexos do abandono dessas políticas e da adoção das agendas neoliberais é o desmonte dos direitos trabalhistas e dos sindicatos. A consequência é uma legislação mais tendenciosa aos empregadores e, por consequência, uma maior precarização dos empregados.

Essa retórica deságua na precarização do trabalho, porquanto os “empreendedores”, que de maneira mais visceral são trabalhadores informais, são expostos aos riscos dos negócios e assumem todos os ônus por eventuais fracassos, sem, no entanto, usufruírem das benesses do empreendimento. Não vislumbram diferença entre a flexibilização por opção e a flexibilização imposta pelo mercado, são levados a crer que escolheram ter tempo flexível, quando, na verdade, possuem jornadas de trabalho extensas para conseguirem subsistir, a exemplo dos trabalhadores das plataformas digitais.

Assim, em um vislumbre de meritocracia e se vendo como empreendedor, o trabalhador se submete a jornadas de trabalho desumanas, supostamente flexíveis, em que arriscam sua vida diariamente, assumindo o risco de um negócio que não o pertence, sem qualquer direito devido a um verdadeiro empregado, o que de fato são, consoante demonstra Muniz Cavalcanti (p.34, 2021):

Ao contrário do que propugna a doutrina liberal, o alvorecer do capitalismo não fez surgir o trabalho livre em detrimento de antigos métodos perversos de exploração da força de trabalho, tais quais a escravidão e a servidão. O declínio da sociedade feudal, a ampliação do comércio e a industrialização não significaram a superação das ausências e a consagração da liberdade e da humanidade a todos os seres

humanos. Longe disso, representam a continuidade metamorfoseada da exploração e a imposição de uma nova mistura de liberdade, humanidade e suas ausências nas relações estabelecidas entre capital e trabalho.

Mudou-se a organização, a prática e o significado das relações de trabalho, contudo, a ausência de proteção e a negação da própria condição de ser humano, permanecem. A estrutura transforma os oprimidos em seres para o outro (Freire, 2017).

As novas formas de organização do trabalho, relacionadas ao uso de novas tecnologias de informação e comunicação (TIC) e às empresas que se intitulam de aplicativos ou plataformas digitais, são estratégias de contratação e gestão do trabalho que tentam burlar a necessidade de assalariamento e reconhecimento e direitos trabalhistas aos trabalhadores.

Em que pese vivermos em um tempo em que o uso dessas novas tecnologias de informação e comunicação (TIC) serviriam beneficentemente para facilitar o reconhecimento e efetivação dos direitos dos trabalhadores, a utilização delas tem sido para o contrário.

A mesma tecnologia que poderia tornar a regulação de direitos mais fácil, é utilizada pelas empresas para impedir a proteção de uma classe de trabalhadores. O discurso da existência de novas formas de trabalho traz à tona o incentivo à exploração sem limites do trabalho e a precarização de suas condições (Filgueiras e Antunes, 2020).

Temos, então, na relação entre capital e trabalho, uma metamorfose da exploração, sob um discurso que associa o trabalho à liberdade, afastando a humanidade e fortalecendo as ausências existentes nessa relação.

Desse modo, com a constante de precarização do trabalho e a retórica mercantil de que o custo dos direitos trabalhistas inviabiliza a atividade empresarial, houve o crescimento acelerado do trabalho plataformizado, em que os trabalhadores são considerados autônomos, gerando uma flexibilização do direito do trabalho e o aumento de trabalhadores informais desprotegidos.

Conforme leciona Filgueiras e Antunes (p.64, 2020), as plataformas digitais e aplicativos tentam criar a figura do trabalhador autônomo, mascarando que esses trabalhadores são remunerados por tarefa ou lapsos temporais mínimos, sem garantia de jornada e de remuneração, tendo seus passos controlados através das tecnologias implementadas.

As empresas de plataforma e aplicativos se apresentam como empresas de tecnologia que apenas são intermediárias entre consumidores e produtores, argumentando que os trabalhadores apenas realizam seus serviços quando querem, havendo flexibilidade, liberdade e autonomia.

Logo, a partir da expansão das tecnologias de informação e comunicação (TIC), houve o crescimento dos processos de precarização da força de trabalho a nível mundial, “o que propiciou inclusive a universalização do termo “uberização do trabalho” (...) criando um novo “proletariado de serviços” que padece das vicissitudes da chamada escravidão digital.” (Filgueiras e Antunes, 2020, p. 65)

Segundo Vidigal (2023), a uberização é uma maneira de organização do trabalho por controle digital, haja vista tratar-se de um processo que afasta os direitos trabalhistas do indivíduo, lançando a ele apenas os encargos, ou seja, o ônus do negócio. A eliminação da configuração do vínculo empregatício é o foco, se utilizando da falácia do empreendedorismo e de outros mecanismos da racionalidade neoliberal.

Desta forma, a transferência da administração do trabalho para o próprio trabalhador, além dos custos e riscos do negócio não caracteriza a perda de controle sobre sua produção, mas pelo contrário, criam-se mecanismos que possibilitam outorgar ao trabalhador o gerenciamento de sua própria produtividade.

Acerca do fenômeno da Uberização, Abílio (2020, p.113) aduz:

Dessa forma, a uberização do trabalho, sob a perspectiva aqui apresentada, é entendida como uma tendência global que atinge diversas ocupações com diferentes qualificações e rendimentos, em países do centro e da periferia. Ao mesmo tempo em que tem de ser compreendida pelas inovações tecnológicas que hoje culminam nas plataformas digitais como um poderoso instrumento de reorganização do trabalho, é preciso pensá-la como um desdobramento de processos em curso e em gestação no mundo do trabalho há décadas.

Assim, há uma evidente burla à legislação trabalhista seguida de manifestações controversas do Poder Judiciário, sob a narrativa de que o trabalho oferecido mediante a plataforma é caracterizado pela vasta flexibilidade, em que o trabalhador pode prestar seus serviços em qualquer horário ou lugar, fazendo seu próprio horário e uma renda extra, pontuando Filgueiras (2022, p.2):

As corporações alegam que: 1) são empresas de tecnologias digitais; 2) fazem a intermediação de atividades nas quais os trabalhadores oferecem serviços de forma autônoma; 3) eliminam a subordinação, promovendo a liberdade para trabalhar quando, onde e como quiserem; 4) no caso mais extremo, as empresas alegam que os trabalhadores seriam seus clientes, que pagariam uma “taxa” pelo uso do “aplicativo” ou “plataforma”.

Nesse sentido, as plataformas digitais se identificam apenas como intermediárias no mercado, facilitando a comunicação entre clientes, empresas e prestadores de serviços,

negando sua participação na produção do trabalho, mas agindo como mera gestora da organização desses interesses.

Por conseguinte, é latente a discussão acerca da natureza desta relação, se de emprego ou de trabalho, de modo que a Justiça do Trabalho – em especial o TRT 8ª Região - se depara com diversos processos de reconhecimento de vínculo empregatício entre o trabalhador e a plataforma digital, existindo a discussão se de fato tratam-se de trabalhadores autônomos ou se, com base na primazia da realidade, as plataformas somente mascaram uma suposta ausência de subordinação para atingir o fim do seu negócio sem qualquer ônus imposto pela legislação trabalhista. A qual, por si só, é tendenciosa para o capitalismo e o pensamento neoliberal, o que pode ser visto principalmente com a Lei 14.467/2017.

Se demonstra importante destacar que a negação do trabalhador enquanto ser humano é estrutural, estando presente no pensar coletivo, em todos os ambientes e nas instituições estatais, inclusive, no Poder Judiciário, destacando-se que “*seus integrantes, os juízes, estão imersos na ideologia dominante.*” (Cavalcanti, p.225, 2020).

Assim, levando em consideração todos os pontos ora abordados, se torna essencial para a reconstrução normativa do direito do trabalho na contemporaneidade, a avaliação dos argumentos dos tribunais acerca da matéria, para conhecimento de qual entendimento tem sido aplicado pela Justiça do Trabalho, com vistas à proteção do trabalhador, especialmente em âmbito regional, considerando as peculiaridades de cada espaço socioeconômico e geográfico.

3 A RATIO DECIDENDI DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Inicialmente, é relevante pontuar quais as razões e fundamentos do entendimento jurisprudencial das turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, em relação aos trabalhadores de plataforma, a fim de se verificar qual a compreensão do Tribunal acerca dessa modalidade de trabalho, assim como se existe ou não ponderação ao princípio da primazia da realidade com vista à aplicação do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, em detrimento do discurso empreendedor do sistema econômico.

É possível visualizar uma variação de entendimento das turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região quanto à matéria, conforme a Turma e o/a relator(a), sendo ao todo, quatro Turmas no Regional supramencionado. Assim, é analisado neste momento alguns acórdãos com decisões que costumam ser a majoritariamente aplicadas pelo TRT 8.

A 1ª Turma do TRT 8 entende de modo majoritário pela existência de vínculo de trabalhador de plataforma digital, sendo formalizado pela Desembargadora Graziela Leite Colares, com base na realidade dos fatos, a presença dos requisitos do art. 3ª CLT, conforme ementa:

MOTORISTA DE APLICATIVO DE TRANSPORTE. PRESENÇA DOS REQUISITOS DO VÍNCULO DE EMPREGO, MORMENTE A SUBORDINAÇÃO. Inviável o reconhecimento da tese defensiva de trabalho autônomo por parte de motorista de aplicativo de transporte, se provado nos autos os requisitos da relação de emprego, mormente a subordinação jurídica evidenciada através da cobrança para realização do maior número possível de viagens, pelo bloqueio no aplicativo em razão de inatividade por muito tempo; pelo esvaziamento da autonomia do trabalhador com relação à organização da atividade, pela fiscalização na atuação dos condutores, por meio dos próprios usuários, que recebem mensagem para avaliação; pela aplicação de penalidades ao motorista, inclusive suspensões e desligamento da plataforma; pelo monitoramento das movimentações dos motoristas em tempo real, por meio de sistema operacional via satélite (GPS) e pela inexistência de autonomia dos motoristas no preço final que é cobrado do cliente. Presentes no caso dos autos os requisitos do artigo 3º, da CLT para o reconhecimento do vínculo empregatício.¹

Em relação à 2ª Turma, em processo de relatoria da Desembargadora Maria de Nazaré Medeiros Rocha, as razões e fundamentos para o reconhecimento de vínculo empregatício de trabalhador de aplicativo com a plataforma "Uber" se basearam no princípio da primazia da realidade, visto que, embora a plataforma afirme que o Reclamante assinou contrato de relação, para a prestação de serviços como motorista, o trabalhador aderiu a um contrato de cláusulas fechadas, o que põe em dúvida a presença de liberdade na fixação das condições para o alcance do objeto contratado exigido no contrato autônomo.

Ademais, ressalta as razões do Acórdão a análise do art. 3ª da CLT, a fim de – com base na realidade dos fatos – analisar a prestação do labor pela própria pessoa natural (não se admite a prestação do serviço por pessoa jurídica), a pessoalidade (sem intermediários), a onerosidade, a não eventualidade e a subordinação.

Pontua-se, desse modo, que na dinâmica organizacional implementada pela plataforma, o trabalhador é submetido a controle constante por meio de avaliação de desempenho, taxa de aceitação, monitoramento da taxa de cancelamento e controle de rota, restando óbvia sua condição de empregado:

Ressalta-se que a exploração da atividade de transporte privado é inerente aos fins comerciais da empresa, implicando a necessidade do trabalho do reclamante,

¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. 1ª Turma. Recurso Ordinário. PROCESSO TRT 1ª T./ROT 0000041-78.2023.5.08.0206 (Acórdão), Relatora: Graziela Colares, Data de Julgamento: 17/10/2023. Disponível em: <<https://pje.trt8.jus.br/consultaprocessual/>>. Acesso em: 12. Nov. 2023.

enquanto motorista, para o alcance dos fins empresariais e, conseqüentemente, para a aferição de maior lucratividade pela empresa.

Consta na contestação que a reclamada explora e detém o direito de uso da plataforma digital e, apesar de não possui veículos em seu patrimônio, destinados à prestação de serviços e logística de transporte de passageiros, auferir lucro justamente pela exploração desta atividade de facilitação, isto é, pela utilização dos motoristas do aplicativo tecnológico criado pela ré.

Reafirma-se que o elemento da subordinação jurídica, por sua vez, emerge de todas as considerações e fundamentos até aqui analisados (notadamente a possibilidade de punição com o bloqueio definitivo do motorista ao acesso do aplicativo eletrônico mantido pela demandada, juntamente sob ordens disfarçadas de meras sugestões, conforme explanadas nos documentos de IDs 318e0e1, fb89d15 e f810c73, demonstrando, na realidade, a existência de total controle das atividades do reclamante pela reclamada, através de seu aplicativo digital. Justamente por esse peculiar aspecto, a reclamada tira proveito no meio competitivo empresarial.

Fica claro que a empresa é detentora de todos os dados pessoais e de desempenho dos motoristas que laboram ou laboraram em seu favor, incluindo o reclamante. Assim, a dinâmica operacional adotada pela reclamada, que possibilita o controle do trabalho produtivo desses indivíduos (motoristas), reforça a tese do domínio por parte da reclamada em relação ao estado de dependência desses trabalhadores, a qual comanda e sujeita tais motoristas ao seu jugo quanto à forma, qualidade, quantidade e tempo de trabalho despendido pelos mesmos. Repita-se, com vistas a uma maior lucratividade de seu negócio jurídico.²

Contudo, no que tange à 3ª Turma, o entendimento é de que o trabalhador possui autonomia no desenvolvimento de suas atividades, assim como que a avaliação dos usuários e motoristas faz parte da política da empresa, elencada dentre tantas outras regras, necessárias para a confiabilidade da plataforma, podendo escolher o início e término do horário de utilização da plataforma, conforme critério particular, com a seguinte ementa:

AGRAVO REGIMENTAL. UBER. AUTONOMIA NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Constata-se que o reclamante ao exercer a função de motorista de aplicativo (UBER) tinha autonomia no desempenho de suas atividades, descaracterizando assim a subordinação, bem como o sistema de remuneração, onde o motorista recebe 75% do valor cobrado pelo cliente, logo, apenas o percentual de 25% era retido pela empresa, como uma espécie de taxa pela utilização do aplicativo fornecido pela reclamada, caracterizando uma relação de parceria entre as partes. Agravo improvido.³

No mesmo sentido entende a 4ª Turma, contudo, não de forma unânime, visto que alguns Desembargadores entendem pelo reconhecimento de vínculo, analisando os documentos e depoimentos dos autos, como outros magistrados entendem pela inexistência de

² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. 2ª Turma. Recurso Ordinário. PROCESSO: 0000302-10.2023.5.08.0120 (RORSum). (Acórdão), Relatora: Maria de Nazaré Medeiros Rocha, Data de Julgamento: 13/09/2023. Disponível em: <<https://pje.trt8.jus.br/consultaprocessual/>>. Acesso em: 12. Nov. 2023.

³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. 3ª Turma. Agravo Regimental. PROCESSO TRT 3ª T./AgR/ROT 0000361-13.2023.5.08.0018 (Acórdão), Relatora: Francisca Oliveira Formigosa, Data de Julgamento: 24/10/2023. Disponível em: <<https://pje.trt8.jus.br/consultaprocessual/>>. Acesso em: 12. Nov. 2023

vínculo, mantendo sentenças de 1º Grau que defendem a inexistência da subordinação jurídica referida no artigo 3º, da CLT, entendendo que se houver trabalho prestado por pessoa física com autonomia, estará ausente um requisito essencial, não se configurando o contrato de trabalho.⁴

Conclui-se, desse modo, que as novas tecnologias que transformaram as relações de trabalho modernas, por si só, apresentam claros obstáculos ao cumprimento dos direitos trabalhistas. A primazia da realidade existe para – independente do que prevê um contrato ou termos de adesão de uma plataforma digital – resguardar os direitos do trabalhador com base na concretude da relação.

Contudo, vemos a ausência de uniformidade nas razões do entendimento jurisprudencial do TRT da 8ª Região, visto que embora se considere a primazia da realidade para o reconhecimento do vínculo, o trabalhador se encontra à mercê de sua própria sorte na distribuição de sua demanda, a qual determinará seu destino, visto a falácia da pretensa postura neutra da magistratura (Cavalcanti, 2021).

Portanto, visualiza-se uma divisão quanto à interpretação utilizada pelas Turmas do Tribunal Regional da 8ª Região, urgindo a necessidade de uma uniformização na jurisprudência, haja vista a insegurança jurídica existente acerca do assunto.

Contudo, tal divergência jurisprudencial não existe apenas neste Regional. Em simples pesquisa de acórdãos proferidos pelos demais TRTs Regionais, é possível vislumbrar a inexistência de uniformidade quanto à matéria, sendo o tema bastante controverso e estando em voga perante o poder judiciário e o poder legislativo.

Surge então a preocupação de que se na busca desta uniformização nacional de jurisprudências, o princípio da primazia da realidade irá prevalecer e a condição mais benéfica será priorizada para o trabalhador.

Destaca-se que, pelas últimas decisões do Supremo Tribunal Federal, as quais discutem a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar casos que envolvam motoristas de aplicativo, assim como o projeto de lei apresentado pelo governo federal ao Congresso para regulamentação do trabalho de motoristas de aplicativo, já se demonstra o afastamento do reconhecimento de uma relação de emprego, negando a realidade escancarada que vivem os trabalhadores de plataformas digitais.

⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. 4ª Turma. Recurso Ordinário. PROCESSO nº 0000190-68.2023.5.08.0014 (RORSum) (Acórdão), Relatora: Alda Couto, Data de Julgamento: 20/10/2023. Disponível em: < <https://pje.trt8.jus.br/consultaprocessual/> >. Acesso em: 12. Nov. 2023.

A primazia da realidade tenta resistir à visão empreendedora imposta pela doutrina neoliberal, todavia, cada dia mais tal resistência tem se tornado uma missão quase impossível. Existe uma grave dificuldade no combate à precarização do trabalho e cumprimento de normas de proteção trabalhistas, cujos direitos do trabalhador sempre são os primeiros a serem mitigados, sob a narrativa de que geram elevados custos e ameaçam a economia. Resistir já não é apenas uma opção, mas uma necessidade da classe trabalhadora.

4 CONCLUSÃO

Diante do cenário neoliberal e a constante flexibilização do direito do trabalho, gera-se a intensificação da precarização social, do desemprego estrutural e a constante crescente de trabalhadores informais desprotegidos e à mercê da legislação em vigor, bem como do próprio Poder Judiciário.

No século XXI, ganhou destaque as empresas que se identificam como aplicativos ou plataformas digitais, *“sendo frequente a ideia de que o objetivo desses empreendimentos seria conectar a demanda de clientes por serviços específicos ofertados por trabalhadores/provedores”* (Filgueiras e Antunes, p.62, 2020).

Complementa-se tal narrativa com o argumento de que o trabalho ofertado possui ampla flexibilidade, podendo o indivíduo trabalhar quando quer e onde quer, assim como seria um meio de angariar uma renda extra.

Contudo, a prática é bem diferente do ofertado, posto que a maioria dos trabalhadores que procuram tais serviços, os buscam por estarem desempregados, sendo ali sua única fonte de renda. Portanto, para que seja possível aos trabalhadores angariar o mínimo necessário para o seu sustento, que muitas vezes nem sequer alcançam o valor de um salário-mínimo, é necessária uma jornada extensa e exaustiva de trabalho.

Nesse sentido, as plataformas digitais e aplicativos tentam criar a figura do trabalhador autônomo, quando na verdade, estes são remunerados por tarefa ou lapsos temporais mínimos, sem qualquer garantia de jornada e de remuneração, sendo seus passos controlados a todo instante por meio das tecnologias implementadas.

Ocorre que o direito do trabalho se fundamenta - ou assim deveria - na proteção ao trabalhador, tendo em vista sua posição de hipossuficiência, existindo diversos princípios para o cumprimento de referido objetivo. Dentro do arcabouço principiológico do Direito do Trabalho, o princípio da primazia da realidade é de suma importância, consoante demonstrado

no presente artigo, sob o qual, com vistas a proteger as garantias dos trabalhadores, se deve buscar o acontecimento concreto para além de documentos formalizados.

Conforme devidamente explanado, as novas relações de trabalho são postas em análise ao judiciário trabalhista, para que se determine se ali existe uma relação autônoma ou empregatícia, levando em consideração a legislação, a visão empreendedora imposta pela doutrina neoliberal e a realidade enfrentada pelos trabalhadores, demonstrando a importância da primazia da realidade na proteção aos trabalhadores de plataforma digital.

Desse modo, ao se analisar as razões e fundamentos do entendimento jurisprudencial das turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, em relação aos trabalhadores de plataforma, é possível visualizar a ponderação do princípio da primazia da realidade a fim de reconhecer o vínculo empregatício entre plataforma e trabalhador, com a aplicação do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, em algumas decisões.

Todavia, embora exista um pequeno movimento de amparo aos direitos trabalhistas constitucionalmente protegidos ao se buscar a verdade real da relação havida entre o trabalhador e a plataforma digital, é visto, na verdade, a existência de entendimentos divergentes, especialmente nas turmas do TRT 8ª Região, de modo que existe uma grave dificuldade no combate à precarização do trabalho e cumprimento de normas de proteção ao trabalho.

Há uma ampla discussão acerca dos trabalhadores que atuam por meio de aplicativos deveriam ser reconhecidos como empregados ou não. Todavia, é incontestável a existência de um trabalho com mão de obra humana sendo realizado para uma empresa que obtém lucro por meio dessa atividade. Entretanto, essa empresa não proporciona nenhuma forma de proteção, apoio ou assistência aos trabalhadores, os quais frequentemente se encontram em situações de desamparo.

Fato é que o indivíduo que trabalha por meio de aplicativos não pode ser categorizado como empreendedor, uma vez que não está criando e administrando um empreendimento próprio com iniciativa, independência e autonomia. Em vez disso, ele se integra ao modelo de negócio das empresas que detêm os aplicativos, as quais definem a maneira como os serviços serão prestados, sem permitir qualquer contribuição ou opinião significativa por parte do trabalhador.

Conclui-se então, que na era do capitalismo, criar direitos trabalhistas e dar efetividade aos mesmos sempre foi uma tarefa árdua. Com o advento das novas tecnologias e seu uso pelas empresas no controle do trabalho, seria tarefa fácil a efetivação dos direitos. Entretanto, paradoxalmente, tal efetivação de direitos nunca foi tão difícil, considerando a

imposição do capital e a sua conhecida forma de mitigar direitos sociais trabalhistas, propagando a ideia de que o direito do trabalho é o próprio responsável pelo aumento do desemprego, haja vista os altos custos que dispense.

Logo, até quando o trabalhador ficará à margem da sociedade, sem uma proteção legal? Será mesmo que as novas formas de trabalho não podem ser regulamentadas? Como criar mecanismos de proteção a esses trabalhadores? A primazia da realidade resiste à visão empreendedora imposta pela doutrina neoliberal? Essas são perguntas que ainda buscam uma resposta.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **Trabalho e (des)valor no capitalismo de plataforma**: três teses sobre a nova era de desantropomorfização do trabalho. In: ANTUNES, Ricardo (org). *Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2023.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização**: gerenciamento e controle do trabalhador *just-in-time*. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo:Boitempo, 2020.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**, de 01 de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 04 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. 1ª Turma. Recurso Ordinário. PROCESSO TRT 1ª T./ROT 0000041-78.2023.5.08.0206 (Acórdão), Relatora: Graziela Colares, Data de Julgamento: 17/10/2023. Disponível em:<<https://pje.trt8.jus.br/consultaprocessual/>>. Acesso em: 12. Nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. 2ª Turma. Recurso Ordinário. PROCESSO: 0000302-10.2023.5.08.0120 (RORSum). (Acórdão), Relatora: Maria de Nazaré Medeiros Rocha, Data de Julgamento: 13/09/2023. Disponível em:<<https://pje.trt8.jus.br/consultaprocessual/>>. Acesso em: 12. Nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. 3ª Turma. Agravo Regimental. PROCESSO TRT 3ª T./ AgR/ROT 0000361-13.2023.5.08.0018 (Acórdão), Relatora: Francisca Oliveira Formigosa, Data de Julgamento: 24/10/2023. Disponível em:<<https://pje.trt8.jus.br/consultaprocessual/>>. Acesso em: 12. Nov. 2023

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. 4ª Turma. Recurso Ordinário. PROCESSO nº 0000190-68.2023.5.08.0014 (RORSum) (Acórdão), Relatora: Alda Couto, Data de Julgamento: 20/10/2023. Disponível em:<<https://pje.trt8.jus.br/consultaprocessual/>>. Acesso em: 12. Nov. 2023.

CAVALCANTI, Tiago Muniz. **Sub-humanos**: o capitalismo e a metamorfose da escravidão. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2021.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão de mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. Ed. São Paulo: LTR, 2012.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. **Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo**. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

FILGUEIRAS, Vitor. **trabalho, tecnologias da informação e comunicação e condições de vida: tecnologia para que(m)? “Novas” empresas e “velha” exploração do trabalho**. Rev katálysis [Internet]. 22. Jan. 2022:01–5. Disponível: <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e84365>. Acesso em: 12. Mar. 2024.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido**. 64. ed. Rio de Janeiro/São Paulo, Paz e Terra, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 7.ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas; COURA, Solange Barbosa de Castro (orgs). **Trabalho e justiça social: um tributo a Mauricio Godinho Delgado**. São Paulo: LTR, 2013.

ROCHA, Julio Cesar de Sá; MISI, Marcia Costa (orgs). **O Direito e os desafios da contemporaneidade**. São Paulo: LTR, 1999.

RODRIGUES, Nara Letícia Pedroso Ramos; MOREIRA, Amanda Sorce; LUCCA, Sergio Roberto. **O presente e o futuro do trabalho precarizado dos trabalhadores por aplicativo**. Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 37, n. 11, 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho**. Parte I. São Paulo: LTR, 2011.
TEIXEIRA, Maria Alaíde Bruno. **Saúde do trabalhador e a reforma trabalhista: proteção e produtividade**. Teoria e prática. 2. ed.rev.e.atual. Curitiba: Juruá, 2020.

VIDIGAL, Viviane. **Capitalismo de plataforma: as facetas e as falácias**. Leme-SP: Mizuno, 2023.