



UBERIZAÇÃO E VÍNCULO TRABALHISTA UMA ANÁLISE DA CONTROVÉRSIA JURISPRUDENCIAL DO TST EM UMA VISÃO MARXISTA

Mariana Camillo de Vasto

Orientador: Prof. Dr. Celso Naoto Kashiura Jr.

Resumo: Com o advento das Big Techs e a expansão das plataformas digitais, novas relações de trabalho surgiram. Esse fenômeno pode ser nomeado como a “Uberização do trabalho”, tendo em vista que a Uber é uma das principais empresas a utilizar esse “novo modelo de trabalho”. No entanto, apesar de a Uberização buscar se aproximar de uma natureza civilista, continua possuindo as mesmas características essenciais de uma relação de trabalho no sistema capitalista. Além disso, ao implantar conceitos como o “empresariamento de si mesmo” no inconsciente da classe proletária, precariza o trabalho de forma ainda mais intensificada. Diante desse novo cenário, o judiciário brasileiro ainda não possui um entendimento unificado acerca da existência de um vínculo de emprego entre os motoristas de plataformas e as empresas responsáveis pelas mesmas. Dessa forma, o presente artigo busca realizar uma análise jurisprudencial acerca da discussão apresentada, tendo como foco principal as problemáticas envolvendo a empresa Uber. Além de realizar um estudo sobre o fenômeno da uberização do trabalho e o distanciamento da legislação trabalhista no âmbito brasileiro, diante de uma perspectiva marxista.

Palavras-chave: Uberização. Vínculo trabalhista. Tribunal Superior do Trabalho.

Abstract: With the advent of Big Tech and the expansion of digital platforms, new employment relationships have emerged. This phenomenon can be called the “Uberization of work”, given that Uber is one of the main companies to use this “new work model”. However, although Uberization seeks to approach a civil law nature, it continues to have the same essential characteristics of an employment relationship in the capitalist system. Furthermore, by implanting concepts such as “self-entrepreneurship” in the unconscious of the proletarian class, it makes work even more precarious. Given this new scenario, the Brazilian judiciary still does not have a unified understanding regarding the existence of an employment relationship between platform drivers and the companies responsible for them. Thus, this article seeks to carry out a case law analysis on the discussion presented, focusing mainly on the problems involving the company Uber. In addition, it conducts a study on the phenomenon of the Uberization of work and the distancing of labor legislation in Brazil, from a Marxist perspective.

Keywords: Uberization. Employment relationship. Superior Labor Court.

Introdução

Segundo o levantamento realizado pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), juntamente com o MPT (Ministério Público do Trabalho) e a Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), no Brasil os trabalhadores de plataformas digitais possuem jornada média de trabalho de 46 horas semanais e, segundo Gustavo Geaquinto, analista da pesquisa, os mesmos apresentam rendimento por hora inferior aos demais empregados desse ramo (IBGE, 2023). Além disso, uma vez que os referidos trabalhadores não são regulamentados pela CLT (Consolidação das Leis de Trabalho), não possuem benefícios previstos pela legislação trabalhista, como salário-mínimo, férias remuneradas, décimo terceiro salário, seguro-desemprego, contribuição para a previdência social, entre outros.

É fato que a precarização do trabalho e a distanciamento dos direitos trabalhistas é crescente na atualidade. Assim, enquanto os trabalhadores “perdem” suas garantias trabalhistas, os detentores dos meios de produção lucram cada vez de forma mais volumosa. A Uber, uma empresa de “tecnologia” é um exemplo claro disso. Tendo em vista que a mesma utiliza o avanço tecnológico e o desenvolvimento de plataformas digitais como “ferramentas” para mascarar, ainda mais, a acumulação de capital no sistema vigente e às relações de trabalho que possibilitam essa acumulação.

Diante do exposto, no presente artigo analisaremos a Uberização do trabalho, diante de um estudo fundamentado na teoria marxista, além de analisar as controvérsias jurisprudências em relação a essa questão, no âmbito brasileiro.

I. O fenômeno da uberização do trabalho em uma visão marxista

I.1. O Direito do Trabalho e o Marxismo

“No jogo do direito, a burguesia será sempre vitoriosa” (Edelman, 2016, p. 48). Do mesmo modo em que se aplica a aludida afirmação a todos os ramos do direito, também, e mais veementemente aplica-se ao Direito do Trabalho. Esse que se apresenta como uma vertente do Direito que busca proteger a classe proletária dos abusos da burguesia e que concede inúmeros “benefícios” e “direitos” à mesma.

No entanto, é relevante atentar-se para a origem dessa esfera do direito (como de todas as outras). Assim, surge o questionamento de Edelman (2016, p. 18) em *A legalização da classe operária*: “(...) se a lei burguesa dá poder à classe operária, de que poder exatamente se trata?” Não restam dúvidas da resposta a essa questão: trata-se de um poder burguês. Dessa forma, analogicamente, a burguesia “beneficiou” a classe proletária com um “tabuleiro” no qual ela mesma possui o poder de realizar as jogadas. É a classe dominante quem cria as regras. A classe proletária possui, somente, o poder de reivindicar direitos, que se apresentam como a única possibilidade dentro do “jogo”, ou seja, dentro do terreno da ideologia burguesa. Dessa forma, a luta de classes limita-se a ser meramente reformista e conforme os parâmetros da legalidade, buscando afastar aspirações revolucionárias e assim perpetuando a reprodução do capital. Impõe-se à classe operária “uma língua que não é sua, a língua da legalidade burguesa” (Edelman, 2016, p. 22).

I.2. A Uberização e a precarização do trabalho

A burguesia afastou-se da lógica jurídica pertencente ao Direito do Trabalho e “inovou” as formas de exploração da classe proletária, ou seja, “alterou as regras do jogo”. Essa “inovação”, a qual pode ser nomeada como “capitalismo de plataforma” ou “Uberização”, surgiu concomitantemente com o avanço da tecnologia e da criação dos Apps, como a Uber e o Ifood. Esses Apps “dão margem” a formas de controle e de submissão do trabalhador e da precariedade do trabalho cada vez mais intensificadas. Assim, ao não reconhecer a existência de uma relação de emprego entre as partes, não concede quaisquer “garantias jurídicas” aos trabalhadores. No entanto, pela lógica, a burguesia, ao retirar os “benefícios” jurídicos concedidos pelo direito do trabalho, tornaria a exploração da classe proletária mais aparente. A fim de não evidenciar a exploração e ao mesmo tempo intensificar a mesma, a burguesia instituiu um conceito essencial na relação de emprego: o “empresariamento de si mesmo”. Através desse conceito, ou seja, a instituição de um “sujeito empresarial”, a relação empregatícia muda de forma significativa. Os trabalhadores, “cada um por si, devem se responsabilizar de maneira exclusiva por seu próprio destino e devem se comportar (nas relações econômicas e também além delas) como simulacros de empresas, como empreendedores de si mesmos, como “capitais humanos” em concorrência e ávidos por valorização irrestrita” (Kashiura Jr.; Akamine Jr., 2021, p. 87)”. Assim, a classe dominante deposita no imaginário do proletariado que o “sucesso econômico” é de responsabilidade restrita dos mesmos.

O questionamento a ser realizado é: como essa relação ocorre na realidade? Tomemos como exemplo a Uber, uma empresa, assim como a maioria das Big Techs, que surgiu no Vale do Silício. Esse que “acabou dominando completamente nossa maneira de pensar sobre a tecnologia e subversão” (Morozov, 2018,p.16) , devido ao imperialismo e monopólio que o mesmo possui sobre a tecnologia global. Diante disso, retornando a análise à Uber, a mesma desempenha atividades que podem ser descritas como “compartilhamento de viagens” (Slee, 2019, p. 26). No entanto, apesar de se autointitular uma mera empresa de tecnologia, que apenas conecta passageiros a “motoristas parceiros”, o lucro da mesma não advém do aluguel ou utilização de sua plataforma e sim do trabalho realizado pelos motoristas. A Uber busca contornar o vínculo empregatício e realizar uma exploração mais intensa do trabalhador, o qual não possui o amparo do direito do trabalho. Apesar de, como anteriormente analisado, o mesmo ser um direito burguês, o direito do trabalho garante certos benefícios aos trabalhadores, o que diminui, ainda que de maneira singela, a exploração do trabalho dentro do sistema capitalista. Essa “uberização” do trabalho faz com que o indivíduo trabalhe para a empresa como se trabalhasse para si mesmo e, assim, elimina qualquer “sentimento de alienação” (Dardot; Laval, 2016, p. 327).

II. A uberização e o Direito do Trabalho, uma perspectiva jurisprudencial

II.1. O entendimento do Tribunal Superior do Trabalho a respeito da questão

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), até a presente data, não possui uma jurisprudência uniforme em relação à existência de vínculo empregatício entre motoristas e

plataformas de aplicativos. Diante disso, o aludido tema encontra-se em debate na Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1). Esse é o órgão responsável pela uniformização interna da jurisprudência do TST, cuja futura decisão propagará efeitos para os demais 24 Tribunais Regionais Trabalhistas em todo o país. No entanto, uma vez que ainda não existe uma decisão coesa, é relevante analisar a atual posição das turmas do aludido tribunal referente à problemática supracitada.

Dessa forma, a 1ª, a 4ª e a 5ª turmas do TST publicaram Acórdãos que negam o vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e as plataformas.¹ As turmas, em suma, afirmam que não se encontram presentes os requisitos necessários para configuração do vínculo de emprego diante da aludida relação. Assim, sustentam que a relação existente não possui pessoalidade, elemento fundamental para existência de uma relação de emprego, uma vez que os motoristas não são submetidos a processos seletivos ou entrevistas. Ademais, argumentam que não existe subordinação jurídica, uma vez que as empresas não coordenam diretamente os trabalhadores. Além de afirmar a existência de uma extensa liberdade e autodeterminação dos motoristas, características que são incompatíveis com a existência de um vínculo empregatício segundo as turmas supracitadas.

Diante do exposto, a fim de analisar os alicerces que embasam o entendimento apresentado, cabe tomar como parâmetro o Acórdão pela da 4ª turma do TST, publicado em 02 de dezembro de 2022:²

Agravo de instrumento em recurso de revista do reclamante – vínculo de emprego entre motorista e plataformas tecnológicas ou aplicativos captadores de clientes (Uber do Brasil Tecnologia Ltda.) – impossibilidade de reconhecimento diante da ausência de subordinação jurídica – transcendência jurídica reconhecida – desprovidimento.

A aludida turma, através da decisão proferida, analisa atentamente dois elementos essenciais para a existência de uma relação de emprego: a **não-eventualidade** e a **subordinação**. Todavia, consideram a última determinante para deliberar se há ou não relação empregatícia. Como pode-se observar no seguinte trecho:

Entende-se que a análise da presença da habitualidade (ou não eventualidade), que se caracteriza pelo prolongamento e permanência no tempo das obrigações contratuais, fica mitigada nesses casos, uma vez que inexiste a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar. Ora, causaria estranheza concluir que a forma de trabalho, elegida exclusivamente pelo motorista, definiria o tipo de relação contratual firmada entre as partes. Além disso, a habitualidade não é um atributo exclusivo da relação de emprego, estando presente

¹ DIEGO NEPOMUCENO PEREIRA x UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. E OUTROS, Processo nº TST-RR - 271-74.2022.5.13.0026, Tribunal Superior do Trabalho, Acórdão publicado em 28 de Abril de 2023; DIEGO AUGUSTO PERBONI x UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. E OUTROS, Processo nº TST-RR - 1092-82.2021.5.12.0045, Tribunal Superior do Trabalho, Acórdão publicado em 02 de Dezembro de 2022; MARCIO VIEIRA JACOB x UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. E OUTROS, Processo nº TST-RR - 1000123-89.2017.5.02.0038, Tribunal Superior do Trabalho, Acórdão publicado em 27 de Novembro de 2020).

² DIEGO AUGUSTO PERBONI x UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. E OUTROS, Processo nº TST-RR - 1092-82.2021.5.12.0045, Tribunal Superior do Trabalho, Acórdão publicado em 02 de Dezembro de 2022.

em contratos de trato sucessivo, não sendo, portanto, o fator determinante para se reconhecer a relação de emprego na presente hipótese.

A Turma afirma que não há subordinação jurídica entre os motoristas de aplicativo e a empresa provedora da plataforma de tecnologia, tendo em vista a ampla autonomia dos motoristas em relação ao serviço prestado. Assim, afirmam:

Aqui, tem-se que o requisito da subordinação jurídica, caracterizada pelo controle por parte do empregador da atividade desenvolvida pelo empregado, não interessando apenas o resultado, mas também o processo de produção do trabalho – havendo dependência do empregador, de quem o obreiro recebe as ordens –, não está presente na relação formada entre motorista de aplicativo e empresa provedora da plataforma de tecnologia. Ora, é latente a ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela “Uber Brasil Tecnologia Ltda.” ou sanções decorrentes de sua.

Além disso, entendem que a Uber não presta serviços de transporte e sim de tecnologia, com apenas a finalidade de conectar os motoristas com os passageiros, através de uma plataforma própria.

Todavia, em contrapartida com o entendimento das turmas do TST supracitadas, a 3ª e a 8ª turmas do referido tribunal possuem o entendimento de que há vínculo de emprego entre os motoristas de aplicativos e as plataformas.³ Portanto, as aludidas Turmas compreendem que se encontram presentes os elementos caracterizadores de uma relação de emprego entre as partes. As Turmas afirmam que a flexibilidade da jornada de trabalho dos motoristas e a duração da mesma não objetam a habitualidade do serviço prestado, assim, não caracterizando um trabalho eventual.

Diante do exposto, cabe analisar os principais argumentos utilizados como embasamento para a aludida tese, através do Acórdão publicado pela 8ª Turma do TST:

A Uber, empresa americana que originalmente se chamava Ubertaxi, não é empresa de aplicativos porque não vive de vender tecnologia digital para terceiros. O que ela vende é transporte, em troca de percentual sobre as corridas e por meio de aplicativo desenvolvido para ela própria. Cabelereiros e manicures, quando mudam de salão, a clientela vai atrás. Os motoristas de táxi buscam passageiros e formam clientela. Motoristas de Uber têm seus veículos por ela classificados, seguem regras rígidas, não formam clientela, não fixam preço, têm sua localização, trajetos e comportamento controlados e, quando são excluídos do aplicativo sobre o qual não têm qualquer ingerência, ficam sem trabalho. O poder de logar, deslogar, classificar, pontuar, escolher o mais pontuado (o mais produtivo para a empresa) é exclusivamente da Uber. A subordinação clássica, histórica ou administrativa a que se refere a CLT no art. 3º é a dependência econômica derivada da impossibilidade obreira de controle dos meios produtivos. A subordinação a que alude o art. 2º é a subordinação executiva, que maior ou menor autonomia ao trabalhador conforme a atividade desenvolvida ou

³ UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA x ELIAS DO NASCIMENTO SANTOS e MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, Processo nº TST-RR - 100353-02.2017.5.01.0066, Tribunal Superior do Trabalho, Acórdão publicado em 11 de Abril de 2022; UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. X VIVIANE PACHECO CÂMARA, Processo nº TST-RRAg - 100853-94.2019.5.01.0067, Tribunal Superior do Trabalho, Acórdão publicado em 03 de Fevereiro de 2023).

as características da prestação de serviços. Nos termos do parágrafo único do art. 6º, da CLT “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” e o fato do trabalhador não ter horário de trabalho consta da CLT em relação ao teletrabalhador empregado, exatamente quando remunerado por produção.

A referida Turma, diante do Acórdão apresentado, realiza uma análise clara e específica de cada elemento caracterizador do vínculo empregatício a fim de fundamentar a sua tese.

Assim, em relação ao elemento pessoalidade da relação apresentada, a Turma o considera essencial e inafastável diante da relação jurídica em questão. Tendo em vista que o “motorista parceiro” ou “usuário motorista” cadastrado não pode ser substituído por outro enquanto estiver prestando o serviço aos “usuários passageiros”. Dispõe a Turma:

A respeito da pessoalidade, chama a atenção no v. acórdão recorrido à existência de um ID para cada usuário que se cadastra na plataforma, que deve ser mantido em sigilo e não pode ser compartilhado com terceiros, ainda que exista a possibilidade de compartilhamento de um mesmo veículo por vários motoristas parceiros, divisão esta que materializa o que se chama de “economia colaborativa” ou de “compartilhamento” ou “compartilhada”. Somam-se a isso as premissas fáticas postas no v. acórdão recorrido de que o mesmo usuário não pode ser substituído por outro motorista parceiro, que a própria ré admitiu em sede de defesa que o “usuário motorista” cadastrado deve ser aquele que irá prestar os serviços ao “usuário passageiro”. Inafastável o requisito pessoalidade.

A respeito do requisito não eventualidade, a Turma considera que a flexibilidade de horários e, por óbvio, a possibilidade de prestação de serviços para outras plataformas não caracterizam a não eventualidade. Sendo necessário apenas que os serviços prestados sejam de caráter permanente e imprescindíveis ao tomador de serviços, como disposto a seguir:

A flexibilidade de horários não é elemento, em si, descaracterizador da ‘não eventualidade’ e tampouco incompatível com a regulação da atividade pelo Direito do Trabalho. Há diversos tipos de contratos de trabalho que permitem jornadas flexíveis e são essas passíveis de fiscalização e controle pelo empregador. A não-eventualidade como pressuposto fático jurídico da relação de emprego emerge quando o trabalho é prestado em caráter permanente, independentemente de sua jornada ser rígida ou flexível. A teoria mais tradicional acolhida pela doutrina e jurisprudência brasileiras é a que considera não eventual o trabalho que se insere nos ‘fins do empreendimento’ econômico da empresa. (...) O número de horas trabalhadas pela autora semanalmente era acompanhado pela ré, vez que todos os dados ficam armazenados no aplicativo, assim como o número de viagens concluídas, a taxa de aceitação e de cancelamento, como se observa no documento de ID. 948ab27. O legislador não utilizou o termo continuidade e, portanto, mesmo descontínuo ou intermitente, se os serviços são necessários à atividade normal do tomador, o pressuposto da não-eventualidade se configura. E, assim, o fato de Viviane poder vincular-se a outras plataformas para prestar idênticos serviços de transporte de passageiros não caracteriza o trabalho como eventual, o que, ademais, não foi comprovado nos autos. A autora informa, em depoimento, que: ‘que trabalhou donde não se pode concluir que, efetivamente, a prestação exclusivamente na UBER’, de serviços para outros aplicativos ocorria ou

comprometia a prestação pessoal e não eventual em favor da UBER. Sendo a finalidade do empreendimento econômico o transporte veicular do usuário passageiro do ponto A ao ponto B, a atividade da Viviane, como motorista, é imprescindível para tais fins, o elemento fático jurídico da não eventualidade é característico da relação jurídica entre as partes.

Em relação ao quesito **onerosidade**, a Turma considera que a Uber paga os “motoristas parceiros” por serviço prestado, ou no caso, corridas, além de, como evidenciado no Acórdão, manter em seu domínio a força de trabalho dos motoristas e o produto do trabalho advindo dos serviços dos mesmos.

Concluo, portanto, que a força de trabalho da Viviane e o produto desse trabalho não permaneciam em seu domínio, sendo entregue à UBER. O correto nome jurídico para o pagamento feito pela Uber ao motorista é salário por obra ou serviço, que tal como as comissões, é modalidade de salário variável constituído por um percentual sobre o valor do resultado da atividade executada.

Por fim, a Turma analisou a **subordinação**, elemento primordial para se ter presente uma relação de emprego. Assim, afirma que a Uber realiza uma subordinação algorítmica, com uma programação neo-fordista. Argumento esclarecido no seguinte trecho:

Em resumo, o que Uber faz é codificar o comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, onde insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte, sendo alimentada pelo enorme volume de dados tratados, captados a cada instante da prestação de serviços. Realiza, pois, controle, fiscalização e comando por programação neo-fordista. O conceito de subordinação, assim, torna-se mais sofisticado mas não deixa de ser a forma pela qual se dá a organização do processo produtivo: ‘O comando, o controle, a supervisão e a vigilância se condensaram e ficaram ocultos dentro da própria plataforma de prestação dos serviços. Nesse prisma, a ausência de comandos pessoais exteriorizados pela figura de um preposto gera a falsa impressão de que o trabalhador goza de plena autonomia e liberdade de ‘trabalhar quando e como quiser’. No entanto, muito pelo contrário, a autonomia do motorista está condicionada aos parâmetros previamente especificados e inseridos na plataforma eletrônica. A contradição é facilmente identificada: ao mesmo tempo em que sinaliza a entrega de parcela de autonomia ao trabalhador, essa liberdade é impedida pela própria programação, que obsta a tomada de decisão pelo trabalhador. O algoritmo é o empregador dentro do aplicativo, no smartphone plugado no painel do condutor, sinalizando o tempo todo para que ele siga os seus comandos.’ (LEME, Ana Carolina Reis Paes. *Da Máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça dos motoristas da Uber pela via dos Direitos*. São Paulo: Ltr, 2019. p. 97). Assim, qualquer trabalhador que está integrado à organização produtiva de outrem - que a detém e organiza, por não ser possuidor de sua própria organização produtiva - recebendo ordens ou programações, ainda que por meio telemático, é objeto de proteção pelo Direito do Trabalho na medida em que é estrutural ao próprio capitalismo a organização da empresa.

Dessa forma, estando presentes todos os requisitos necessários para a existência de uma relação de emprego, a 8ª Turma do TST reconheceu o vínculo empregatício entre a ré (Uber) e a autora (motorista parceira) do processo em questão.

II.2. O entendimento do Supremo Tribunal Federal a respeito da questão

Em junho de 2023, o Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga, vice-presidente do TST, admitiu recurso extraordinário requerido pela Uber (processo nº100853-94.2019.5.01.0067) após decisão da 8ª turma do TST em que foi reconhecido vínculo empregatício entre um motorista no Rio de Janeiro e a aludida empresa. O referido Ministro fundamentou a admissão do recurso numa possível violação ao art. 170, IV, da Constituição Federal. Dessa forma, o aludido caso foi submetido à análise do STF.

Uma decisão do STF referente à existência de um vínculo empregatício entre os motoristas da Uber e a mesma poderia uniformizar o entendimento dos tribunais acerca da questão. A Suprema Corte julgou questões relacionadas ao tema em diversas ocasiões e possui entendimento contrário ao reconhecimento do vínculo empregatício nesses casos. Pode-se citar como exemplo um julgado recente do mesmo Tribunal no qual é clara a sua posição referente ao assunto.⁴ A mencionada decisão foi proferida monocraticamente pelo ministro Alexandre de Moraes, perante o recurso interposto pela Cabify (empresa semelhante à Uber) e evidencia a seguinte tese:

O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a plataforma reclamante deve ser aquela prevista no ordenamento jurídico como maior semelhança, qual seja a situação prevista na Lei n. 11.442/2007, do transportador autônomo, sendo aquele proprietário de vínculo próprio e que tem relação de natureza comercial.

Por isso, o trabalho realizado através da plataforma tecnológica, e não, necessariamente, para ela, não deve ser enquadrados nos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o motorista pode decidir quando e se prestará seu serviço de transporte para os usuários do aplicativo Cabify, sem qualquer exigência mínima de trabalho, de número mínimo de viagens, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição pela decisão do motorista.

Além disso, o Ministro ainda ressalta que reconhecer vínculo empregatício nesses casos é desrespeitar o entendimento do STF:

Estabelecidas às premissas equivocadas, ainda assim, não seria hipótese de reconhecimento de vínculo de emprego, eis que a decisão do TRT3 ofende diretamente o entendimento fixado por este E. STF no precedente do julgamento da ADC n. 48, ADPF n. 324 e no RE n. 958.252 (Tema 725 de Repercussão Geral, na ADI 5835 MC/DF e no RE 688.223 (Tema 590-RG).

Dessa forma, como anteriormente analisado, apesar de a jurisprudência ainda não ser unificada acerca desta questão, é evidente o posicionamento do STF perante o impasse apresentado.

II.3. A importância do reconhecimento do vínculo empregatício dos motoristas de aplicativos

O reconhecimento do vínculo empregatício dos motoristas de plataformas e as mesmas é um passo essencial para a diminuição da precarização do trabalho existente no sistema

⁴ CABIFY AGÊNCIA DE SERVICOS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS Ltda. X TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO, Rcl 59795 / MG, Supremo Tribunal Federal, Decisão publicada em 24 de Maio de 2023.

capitalista. Tendo em vista que, como exposto anteriormente, a Uberização do trabalho, como os outros modos de relações de trabalhos existentes, continua sendo o meio pelo qual a burguesia utiliza a força de trabalho da classe operária a fim de gerar a acumulação de capital. A diferenciação reside na mesma possuir uma “máscara civilista” diversa das demais relações de trabalho tradicionais. Assim, uma vez que a exploração da classe proletária continua sendo a mesma, possuindo apenas uma “roupagem nova”, é essencial que esses trabalhadores possam usufruir, ao menos, dos benefícios concedidos pelo direito do trabalho. Apesar do mesmo ser essencialmente burguês, as relações de trabalho em um sistema capitalista, sem os benefícios concedidos por esse ramo do direito, serão cada vez mais precarizadas e prejudiciais à classe proletária.

Conclusões

Tendo em vista o exposto, apesar das divergências no âmbito jurídico apresentadas, aderimos ao entendimento de que a relação entre os motoristas de aplicativos e as empresas gerenciadoras das plataformas, como a Uber, é empregatícia. A aludida relação, em uma perspectiva jurídica, compõe os requisitos necessários de uma relação de emprego (subordinação, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade). De um ponto de vista sociológico, a relação apresentada continua sendo, ainda que o ajuste seja outro, um direito burguês que se ajusta ao trabalho (Kashiura Jr.; Akamine Jr., 2021, p. 90).

A “criação” dessa nova forma de exploração do proletariado é esperada, tendo em vista a intensificação da flexibilização do trabalho pós-fordista, a evolução da tecnologia burguesa, a desestruturação contínua do Direito do Trabalho, como ponto principal a Reforma Trabalhista de 2017, e a perpetuação do capitalismo.

Diante do exposto, ainda que o direito seja um mecanismo da burguesia para a reprodução do capital, ao menos os benefícios trabalhistas têm de ser conferidos ao proletariado, a fim de diminuir a precariedade das relações de emprego existentes.

Referências bibliográficas

- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país.** 25 out. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>. Acesso em: 10 nov. 2023.
- DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo:** ensaio sobre a sociedade neoliberal. Trad. Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.
- EDELMAN, Bernard. **A legalização da classe operária.** Trad. Flávio Roberto Batista et al. São Paulo: Boitempo, 2016.
- IORA, Italo M. L. **Entregadores do mundo, uni-vos! Uma análise marxista sobre o trabalho em plataformas digitais.** Tese (Mestrando em Sociologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, UFRGS. Porto Alegre, 2020.

KASHIURA JR., Celso Naoto; AKAMINE JR., Oswaldo. Uberização e ideologia jurídica. In: MARTINS, Deise Lilian Lima; IZIDORO, Leila Giovana; ANDRADE, Odara Gonzaga de; MACEDO, Regiane de Moura. (Org.). **Crise sanitária**: uma leitura a partir da crítica marxista do direito. Belo Horizonte: RTM, 2021, p. 69-93.

MOROZOV, E. **Big Tech**: A ascensão dos dados e a morte da política. São Paulo: Ubu, 2018.

SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Editora Elefante, 2017.