

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

THE UBERIZATION OF LABOUR

Emilly Daniele de Bessa Barbosa¹

Deophanes Araújo Soares Filho²

Deilton Ribeiro Brasil³

Recebido/Received: 13.10.2024/Oct 13th, 2024

Aprovado/Approved: 18.11.2024/Nov 18th, 2024

RESUMO: A pesquisa aborda o fenômeno da "uberização do trabalho", focando nas relações entre motoristas de aplicativos e plataformas digitais como Uber, iFood e Rappi. Com o crescimento dessas plataformas, surgem discussões sobre a precarização do trabalho e a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício, conforme os requisitos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como subordinação e pessoalidade. A problematização central reside na incerteza jurídica sobre a existência desse vínculo entre motoristas e plataformas digitais, o que impacta os direitos trabalhistas. A hipótese sugere que, em determinadas situações, a relação entre motoristas e empresas digitais pode preencher os requisitos legais para caracterizar vínculo empregatício. O estudo adota o método hipotético-dedutivo, analisando jurisprudências de tribunais trabalhistas, como o reconhecimento do vínculo de entregadores com a Rappi e decisões contrárias envolvendo a empresa 99. Também são examinadas legislações internacionais, como a Lei Ryder da Espanha e o reconhecimento do vínculo no Reino Unido. Como procedimentos metodológicos incluem a revisão de literatura, análise de decisões judiciais e propostas legislativas em tramitação, como o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, que visa regulamentar essa atividade. Os resultados alcançados revelam divergências entre os tribunais trabalhistas brasileiros, além de um cenário legislativo em evolução. A pesquisa conclui que a regulamentação é essencial para reduzir a precarização do trabalho em plataformas digitais e garantir direitos trabalhistas mais claros e efetivos.

PALAVRAS-CHAVE: uberização; plataformas digitais; vínculo empregatício; precarização do trabalho.

¹ Graduada em Direito pela Universidade de Itaúna (UIT). Pós-graduanda em Direito do Trabalho e em Direito Civil pela Faculdade Venda Nova do Imigrante (FAVENI). E-mail: emillydbb@gmail.com

² Pós-graduação e especialização em Direito empresarial. Graduação em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Professor na Universidade de Itaúna (UIT). Orientador de conteúdo. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8855317947821109>. E-mail: contato@araujosoaresecruz.adv.br

³ Pós-Doutor em Direito pela UNIME, Itália. Doutor em Direito pela UGF-RJ. Professor da Graduação e PPGD - Mestrado e Doutorado em Proteção dos Direitos Fundamentais da Universidade de Itaúna (UIT) e das Faculdades Santo Agostinho (FASASETE-AFYA). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7268-8009>. Currículo Lattes: <https://lattes.cnpq.br/1342540205762285>. E-mail: deilton.ribeiro@terra.com.br

ABSTRACT: The research addresses the phenomenon of the "uberization of work," focusing on the relationships between app drivers and digital platforms such as Uber, iFood, and Rappi. With the growth of these platforms, discussions have emerged regarding the precarization of labor and the possibility of recognizing employment relationships based on the requirements of the Consolidation of Labor Laws (CLT), such as subordination and personal nature of the work. The central issue lies in the legal uncertainty surrounding the existence of this relationship between drivers and digital platforms, which impacts labor rights. The hypothesis suggests that, in certain situations, the relationship between drivers and digital companies may meet the legal requirements to be characterized as an employment relationship. The study adopts the hypothetical-deductive method, analyzing labor court rulings, such as the recognition of the employment relationship between delivery drivers and Rappi and contrary decisions involving the company 99. International legislation is also examined, such as Spain's Ryder Law and the recognition of employment status in the United Kingdom. Methodological procedures include a literature review, analysis of judicial decisions, and ongoing legislative proposals, such as Complementary Bill No. 12/2024, which aims to regulate this activity. The results reveal discrepancies among Brazilian labor courts, as well as an evolving legislative landscape. The research concludes that regulation is essential to reduce the precarization of work on digital platforms and to ensure clearer and more effective labor rights.

KEYWORDS: uberization; digital platforms; employment relationship; precarization of labor.

INTRODUÇÃO

O conceito de Uberização emergiu com a chegada dos aplicativos de transporte individual, notadamente pela famosa empresa Uber, que inspirou o termo. Fundada em 2010, a empresa estabeleceu-se no Brasil em 2014, expandindo sua presença para mais de quinhentas cidades no país, contando atualmente com milhares colaboradores (Uber, 2023a).

Com o avanço das tecnologias de informação e comunicação, esta modalidade de trabalho expandiu-se globalmente. Surgiram diversas plataformas digitais, não limitadas apenas ao transporte individual de pessoas, mas também abrangendo o *delivery* de alimentos e objetos, tais como o iFood, Rappi, Uber Eats, Glovo e 99 App (Antunes *et al.*, 2020).

Deste modo, o constante crescimento desta espécie de prestação de serviço torna necessário o estudo do tema à luz do Direito do Trabalho, especialmente no que concerne à possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício, que pressupõe a existência concomitante dos requisitos estabelecidos pela

Consolidação das Leis do Trabalho - CLT - (Brasil, 1943), a saber: personalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade.

Portanto, a presente pesquisa visa analisar o entendimento dos Tribunais do Trabalho em relação ao tema, além de examinar as proposições legislativas para a regulamentação da profissão, a fim de identificar possíveis soluções para o problema da precarização do trabalho no contexto das plataformas digitais.

A partir de 2016, com a ascensão de plataformas de trabalho como a Uber em todo o mundo, os debates se deslocam para a chamada “uberização do trabalho”, envolvendo temas como capitalismo e cooperativismo de plataforma, trabalho humano e inteligência artificial, algoritmos e trabalho (Antunes *et al.*, 2020, p. 93).

Hodiernamente, há uma considerável discussão em torno da existência de vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativos e as respectivas empresas que gerenciam as plataformas digitais. De fato, a jurisprudência dos tribunais trabalhistas apresenta divergências, com casos nos quais a relação de emprego é reconhecida. Um exemplo recente ocorreu no Tribunal Regional do Trabalho (São Paulo, 2023) da 2ª Região, que determinou que a empresa Rappi efetuasse o registro em carteira de todos os entregadores que prestam serviços para ela.

Por outro lado, é importante destacar a existência de magistrados e órgãos colegiados que adotam uma perspectiva diversa, sustentando a inexistência da relação de emprego. Tal posição fundamenta-se na carência dos requisitos estabelecidos pela CLT (Brasil, 1943), especialmente no que se refere à subordinação, aspecto que figura como ponto central nos debates atuais. Neste contexto, em junho do ano passado, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais, 2023) afastou a existência do vínculo empregatício entre um motorista e a empresa 99 Tecnologia, argumentando a ausência simultânea dos requisitos delineados no artigos 2º e 3º da CLT (Brasil, 1943).

É relevante ressaltar que, no âmbito legislativo, já estão em tramitação projetos de lei com o propósito de regulamentar a profissão, como por exemplo o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 (Brasil, 2024c), apresentado pelo Presidente da República.

Além disto, sob a perspectiva do direito comparado, tribunais estrangeiros, como o do Reino Unido, já reconheceram a existência do vínculo empregatício. (Conjur, 2021).

Na Espanha, em 2021, foi promulgado um Decreto-lei, conhecido popularmente como Lei Ryder (*apud* Silveira *et. al.*, 2021), que incorporou ao ordenamento jurídico espanhol a presunção da existência de vínculo empregatício para os entregadores de aplicativo. Esta legislação também garante aos trabalhadores o direito à informação e à revisão das decisões automatizadas gerenciadas por algoritmos.

Diante deste cenário, torna-se imperioso o estudo das diversas perspectivas acerca da relação jurídica entre os motoristas de aplicativo e as empresas que comandam as plataformas digitais, visando a uma compreensão mais aprofundada da questão.

Sendo assim, o objetivo do presente trabalho é apresentar as posições existentes quanto à possibilidade do reconhecimento da relação de emprego entre os motoristas de aplicativo e as respectivas empresas. Logo, os objetivos específicos determinados são: Caracterizar o fenômeno da uberização; conceituar a relação de emprego e demonstrar seus requisitos; apresentar diferentes posições em relação à uberização.

A problematização central reside na incerteza jurídica sobre a existência desse vínculo entre motoristas e plataformas digitais, o que impacta os direitos trabalhistas. A hipótese sugere que, em determinadas situações, a relação entre motoristas e empresas digitais pode preencher os requisitos legais para caracterizar vínculo empregatício.

O estudo adota o método hipotético-dedutivo, analisando jurisprudências de tribunais trabalhistas, como o reconhecimento do vínculo de entregadores com a Rappi e decisões contrárias envolvendo a empresa 99. Também são examinadas legislações internacionais, como a Lei Ryder da Espanha e o reconhecimento do vínculo no Reino Unido.

Como procedimentos metodológicos incluem a revisão de literatura, análise de decisões judiciais e propostas legislativas em tramitação, como o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, que visa regulamentar essa atividade. Os resultados alcançados revelam divergências entre os tribunais trabalhistas brasileiros, além de um cenário legislativo em evolução. A pesquisa conclui que a regulamentação é essencial para reduzir a precarização do trabalho em plataformas digitais e garantir direitos trabalhistas mais claros e efetivos.

1 O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO

A uberização é um fenômeno contemporâneo que redefine as relações de trabalho e produção no século XXI, marcado principalmente pela flexibilização e pela precarização das condições laborais. Este processo é caracterizado pela adoção de plataformas digitais que conectam diretamente prestadores de serviço a clientes, eliminando intermediários tradicionais e alterando substancialmente o mercado de trabalho (Soares; Constantino; Guimarães, 2021). As plataformas que exemplificam este fenômeno, promovem um modelo econômico que prioriza a eficiência e a flexibilidade, muitas vezes em detrimento da segurança e estabilidade empregatícia.

1.1 Conceito e características

A uberização também implica numa transformação profunda da noção de emprego, distanciando-se dos modelos tradicionais de contratação. Os trabalhadores dessas plataformas são frequentemente classificados como autônomos ou independentes, o que os exclui de direitos trabalhistas básicos e benefícios sociais, como férias remuneradas e aposentadoria. Esta classificação tem sido o centro de profundos debates jurídicos e sociais, uma vez que muitos argumentam que ela reflete uma evasão das responsabilidades corporativas (Venco, 2019).

Além disto, a uberização contribui para a criação de um mercado de trabalho altamente competitivo, em que os trabalhadores são incentivados a concorrer uns contra os outros por tarefas, muitas vezes levando a uma corrida para o fundo do poço, em termos de remuneração e condições de trabalho (Franco; Ferraz, 2019). Esta competição pode resultar em longas horas de trabalho para tentar garantir uma renda suficiente, prejudicando a saúde mental e física dos trabalhadores.

Outra característica importante do fenômeno da uberização é o uso intensivo de dados e algoritmos pelas plataformas digitais para gerenciar a força de trabalho. O trabalhador, na ilusão de se posicionar como empreendedor, se expõe às condições impostas pelos algoritmos, e se envolve em uma competição constante para superar ranqueamentos e avaliações, evitar bloqueios e desligamentos sumários, lidar com variações no valor de suas horas de trabalho e buscar bonificações não garantidas. (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021).

A uberização tem sido associada também a mudanças nos padrões de consumo e nas expectativas dos consumidores. A demanda por serviços instantâneos e personalizados tem crescido, influenciando outros setores da economia a adotarem modelos de negócio semelhantes. Esta tendência reflete uma mudança cultural expressiva em relação à gratificação imediata e à conveniência, que tem implicações amplas para a sociedade e para a economia como um todo (Morais; Lopes; Couto, 2020).

No entanto, o fenômeno da uberização não se limita aos aspectos negativos. Ele também trouxe importantes inovações, oferecendo novas oportunidades de trabalho para pessoas que anteriormente poderiam estar excluídas do mercado de trabalho formal. Além disto, proporcionou aos consumidores acesso a serviços mais diversificados e convenientes, muitas vezes a um custo menor (Guerra; Duarte, 2020).

O impacto da uberização no ordenamento jurídico tem sido outro ponto de grande discussão. Muitos países estão revisando suas leis para tentar acomodar as novas formas de trabalho, buscando um equilíbrio entre flexibilidade e proteção dos trabalhadores. Assim, é evidente que o Poder Legislativo enfrenta um desafio em razão da necessidade de regulamentação de um modelo econômico inovador, que transcende as fronteiras tradicionais das relações de emprego.

A perspectiva global da uberização revela diferenças consideráveis em como diversas sociedades e economias incorporam e regulamentam este fenômeno. Enquanto em alguns países a resistência a essas plataformas é forte, em outros, elas são vistas como motores de inovação e desenvolvimento econômico. Essas diferenças destacam a necessidade de abordagens regulatórias que considerem as especificidades locais e os contextos sociais (Guerra; Duarte, 2020).

A uberização também levanta questões sobre a sustentabilidade de longo prazo do modelo de negócios baseado em plataformas. Críticos apontam para a dependência de trabalhadores precários e a externalização de custos como vulnerabilidades inerentes que podem, eventualmente, comprometer a viabilidade dessas empresas. Por outro lado, defensores argumentam que a inovação contínua e a adaptação às demandas do mercado podem superar estes desafios (Franco; Ferraz, 2019; Guerra; Duarte, 2020).

Este panorama da uberização demonstra a complexidade deste fenômeno, que continua a moldar as dinâmicas sociais, econômicas e jurídicas do trabalho no

século XXI. A compreensão aprofundada de suas características e impactos é fundamental para desenvolver estratégias eficazes que possam equilibrar inovação com justiça social e proteção ao trabalhador.

A análise da uberização enquanto fenômeno global revela suas implicações profundas no âmbito social e econômico contemporâneo. Este processo, caracterizado pela mediação tecnológica entre oferta e demanda de serviços, promove uma nova lógica de organização laboral. A inserção de plataformas digitais no mercado de trabalho desafia concepções tradicionais de emprego, reconfigurando as relações entre trabalhador e empregador. A flexibilidade operacional oferecida por tais plataformas, embora possa ser vista como uma vantagem competitiva para as empresas, frequentemente mascara relações de trabalho precarizadas, onde a falta de segurança e benefícios trabalhistas se torna a norma (Soares; Constantino; Guimarães, 2021).

O advento deste modelo econômico é frequentemente justificado pela necessidade de inovação e eficiência no mercado global. Contudo, a uberização transcende a mera implementação de tecnologias disruptivas, refletindo uma transformação mais ampla nas estruturas econômicas e sociais. As plataformas digitais, ao remodelarem as formas de trabalho, também redefinem o conceito de empregabilidade, exigindo dos trabalhadores uma adaptabilidade constante a um mercado instável e incerto (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021).

A questão da autonomia dos trabalhadores uberizados é particularmente problemática. Embora classificados como contratados independentes, muitos enfrentam uma realidade de dependência econômica em relação às plataformas para as quais prestam serviços. Esta pseudo-autonomia, limitada pelas rígidas estruturas algorítmicas que gerenciam o trabalho, revela uma contradição inerente ao modelo da uberização, onde a liberdade de trabalho prometida esbarra em práticas de controle e gestão quase patronais (Franco; Ferraz, 2019).

Além disto, o impacto da uberização na qualidade dos serviços prestados e na experiência do consumidor merece atenção. Enquanto a conveniência e a eficiência são frequentemente citadas como benefícios, a precarização do trabalho que sustenta essas plataformas pode comprometer a qualidade dos serviços. A constante pressão por baixos custos e alta produtividade impõem aos trabalhadores condições que dificultam a manutenção de padrões elevados de serviço (Pinheiro; Souza; Guimarães, 2018).

A sustentabilidade do modelo de uberização também é questionada. A longo prazo, a continuidade deste fenômeno depende da capacidade das plataformas de se adaptarem a um ambiente regulatório em constante evolução e de responderem de maneira socialmente responsável às críticas relativas à precarização do trabalho. A busca por um modelo economicamente viável, que ao mesmo tempo preserve os direitos dos trabalhadores, é um dos principais desafios para as empresas que operam sob a lógica da uberização (Guerra; Duarte, 2020).

Portanto, o fenômeno da uberização, com suas múltiplas dimensões e implicações, apresenta-se como um desafio complexo para os pesquisadores, legisladores e a sociedade em geral. A compreensão aprofundada deste fenômeno é de grande relevância para a formulação de respostas políticas e legais que possam equilibrar inovação e eficiência com justiça social e proteção aos trabalhadores. A necessidade de novas estratégias regulatórias e modelos de negócios sustentáveis é evidente, à medida que a uberização continua a remodelar as relações de trabalho.

A ascensão deste modelo traz, portanto, uma série de reflexões importantes sobre o futuro do trabalho e a necessidade de políticas públicas e estratégias corporativas que sejam capazes de harmonizar os benefícios da tecnologia com a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

A uberização, ao promover uma ruptura com os modelos tradicionais de emprego, levanta questões sobre a segurança econômica dos trabalhadores. A volatilidade da demanda por serviços, a falta de garantia de renda mínima e a responsabilidade pelo próprio equipamento e custos operacionais colocam os trabalhadores em uma posição de vulnerabilidade econômica. Este aspecto do fenômeno exige uma reflexão crítica sobre as políticas de proteção social e as formas de seguridade no trabalho autônomo mediado por plataformas (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021).

Neste contexto, a uberização também tem implicações para a organização coletiva dos trabalhadores. A natureza fragmentada do trabalho mediado por plataformas e a classificação dos trabalhadores como independentes dificultam a formação de sindicatos e a luta coletiva por melhores condições de trabalho. No entanto, em várias partes do mundo, surgem iniciativas de organização que buscam superar estes obstáculos, apontando para a necessidade de novas formas de

representação sindical e de luta coletiva adaptadas à realidade do trabalho na era digital (Venco, 2019).

Ademais, a uberização coloca em debate a questão da equidade e da inclusão no mercado de trabalho. Enquanto por um lado, as plataformas digitais oferecem oportunidades para quem enfrenta barreiras no mercado de trabalho tradicional, por outro, podem reproduzir ou acentuar desigualdades existentes. A questão do acesso equitativo a estas oportunidades de trabalho e a necessidade de mecanismos que garantam a não discriminação tornam-se pontos críticos para análise (Franco; Ferraz, 2019).

Sendo assim, a uberização é um fenômeno amplo que abrange questões econômicas, sociais, jurídicas e ambientais. Sua análise aprofundada é essencial para compreender os desafios e as oportunidades que apresenta para o mundo do trabalho no século XXI. A busca por respostas eficazes a esses desafios requer um esforço conjunto de acadêmicos, legisladores, empresas e trabalhadores, visando a construção de um modelo de trabalho que seja inclusivo, justo e sustentável.

1.2 Funcionamento das plataformas digitais

A uberização pode ser objeto de estudo em diversos âmbitos, nas mais variadas profissões e setores do mercado. Todavia, a presente pesquisa restringe-se aos motoristas uberizados, que trabalham sob a mediação das plataformas digitais.

Assim sendo, se faz necessário examinar o funcionamento e as diretrizes das plataformas, em especial da Uber, que será utilizada como parâmetro para análise da questão.

Nos Termos Gerais dos Serviços de Tecnologia da Uber (Uber, 2022b), apresentado pela empresa aos motoristas parceiros, denominados Clientes, a empresa define como objeto do negócio jurídico o fornecimento de uma plataforma pela qual é permitido o recebimento e atendimento “[...] de solicitações de Serviços de Transporte [...] feitas por um Usuário da plataforma” (Uber, 2022b).

Assim, para que seja possível utilizar o aplicativo, tanto o Cliente (motorista parceiro), quanto o Usuário (passageiro), precisam se cadastrar previamente, fornecendo as informações necessárias, com o posterior aceite dos Termos de Uso da plataforma (Uber, 2023b).

Para efetuar o seu cadastro como parceiro, o motorista precisa preencher certos requisitos, sendo primordial possuir e manter Carteira Nacional de Habilitação válida e todas as demais licenças, permissões, aprovações, autorizações, registros e certificações necessárias, que podem variar conforme a localidade e modalidade escolhida para oferecer os serviços (Uber, 2022b).

Assim, o condutor realiza o cadastro e em seguida é submetido a uma verificação de segurança, onde é analisada a sua elegibilidade na plataforma. Por fim, deve enviar o Certificado de Registro e Licenciamento do Veículo (CRLV) que pretende utilizar para efetuar as corridas (Uber, [s.d.]b).

Uma vez admitido na plataforma o motorista deve ficar *online* para que lhe sejam apresentadas as solicitações de viagens disponíveis, sendo possível verificar o valor e o destino da corrida antes de realizar o aceite (Uber, [s.d.]b).

O valor a ser pago pela corrida é calculado automaticamente pelo aplicativo e o pagamento também pode ser realizado através deste ou em dinheiro, sendo descontado do motorista, em qualquer das hipóteses, a Taxa de Serviços cobrada pela empresa (Uber, 2022b).

A princípio, a referida taxa era estipulada através de um percentual fixo, de até 25% do valor da corrida. Porém, em 2018 a empresa alterou a forma de cálculo do valor das viagens, passando a utilizar um valor base e outros critérios, como a distância percorrida e o tempo despendido na viagem, além da demanda no momento da realização da solicitação pelo Usuário. Com esta mudança, questões como o tempo adicional gasto em virtude de um engarrafamento passaram a ser computadas para fins de cálculo da importância a ser recebida pelo motorista (Ventura, 2018).

Em regra, os valores pagos pelo aplicativo são semanalmente repassados aos motoristas pela empresa. No caso de pagamentos em dinheiro, os condutores deverão repassar à empresa a importância equivalente à Taxa de Serviços, podendo ser descontada dos valores arrecadados pelos pagamentos digitais. Finalizada a corrida, o usuário poderá avaliar o condutor, e vice-versa. A Uber exige que os motoristas mantenham uma média de avaliações dadas pelos usuários acima da avaliação média mínima para aquela região. De acordo com a empresa, o sistema de avaliações mútuas garante o melhor funcionamento da plataforma (Uber, 2022b).

Insta ressaltar que, apesar das inúmeras semelhanças das demais plataformas desta natureza com as diretrizes da Uber, cada uma delas possui

características distintas, como o aplicativo *InDrive*, que possibilita que o motorista e o usuário estipulem o preço da viagem (*InDrive*, 2023).

Assim, para fins didáticos, serão examinadas as particularidades da empresa que deu origem ao termo estudado, embora pontualmente sejam mencionadas outras plataformas.

Desse modo, este é o processo de cadastramento de motoristas na plataforma. Os mecanismos de controle implementados pela Uber, as sanções que podem ser eventualmente aplicadas e outras particularidades deste sistema serão abordados de forma mais detalhada na análise dos pressupostos da relação de emprego, assunto que será explorado no próximo tópico.

2 REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Em que pesem as expressões "relação de emprego" e "relação de trabalho" serem muitas vezes utilizadas como sinônimas, à luz da ciência do Direito elas guardam características distintas (Delgado, 2019), sendo necessário examiná-las para melhor compreensão do tema.

A relação de trabalho é gênero que compreende o trabalho autônomo, eventual, avulso, dentre outros, enquanto a relação de emprego pressupõe a existência de subordinação do empregado em relação ao empregador (Martins, 2019).

2.1 Relação de trabalho e relação de emprego

Prevê o artigo 442 da CLT (Brasil, 1943) que o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego, apesar de que alguns doutrinadores, como Sérgio Pinto Martins (2019), entendam que a terminologia correta seja contrato de emprego.

A relação de emprego, conforme mencionado, pressupõe a presença dos elementos fático-jurídicos delineados nos artigos 2º e 3º da CLT (Brasil, 1943). Estes elementos incluem: a prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer, a execução do trabalho de forma pessoal pelo empregado, realizada de maneira não eventual, sob subordinação, e que possua caráter oneroso (Delgado, 2019).

Diante disto, embora alguns doutrinadores considerem a existência de outros requisitos, serão examinados os quatro elementos básicos do vínculo empregatício: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Assim, este capítulo propõe a análise da possibilidade de existência e adequação desses pressupostos aos trabalhadores mediados por plataformas, com ênfase na subordinação, aspecto que ocupa o centro dos debates acerca da uberização.

2.2 Pessoalidade

O contrato de trabalho tem natureza *intuitu personae*, ou seja, é realizado com pessoa certa e determinada (Martins, 2019). Desta forma, para que a relação de emprego seja configurada, é necessário que a prestação de trabalho, realizada por pessoa física, tenha caráter de infungibilidade em relação ao trabalhador (Delgado, 2019).

Logo, o empregado não pode se fazer substituir por outrem (Martins, 2019), sob pena do vínculo laboral não se configurar. Neste sentido esclarece Maurício Godinho Delgado (2019, p. 339): “Verificando-se a prática de substituição intermitente – circunstância que torna impessoal e fungível a figura específica do trabalhador enfocado -, descaracteriza-se a relação de emprego [...]”.

No entanto, há hipóteses de substituição que não implicam na supressão da pessoalidade, como as normativamente autorizadas: férias, licença-maternidade, afastamento para exercício de mandato sindical, dentre outros (Delgado, 2019).

É importante ressaltar que a pessoalidade não se aplica em relação ao empregador, haja vista que a CLT (Brasil, 1943) prevê as hipóteses de sucessão empresarial e de empregadores.

No contexto da uberização, de acordo com os Termos Gerais do Serviço de Tecnologia da Uber (2022b), cada condutor deve ter uma “ID de motorista”, composta pelo login e senha definidos, que permitem o uso e acesso ao aplicativo, sendo expressamente vedado o seu compartilhamento com terceiros, conforme se extrai do trecho a seguir:

O Cliente concorda em não fornecer, distribuir ou compartilhar, nem permitir o fornecimento, distribuição ou compartilhamento do Aplicativo de Motorista (ou dos dados associados a ele) com terceiros. Em caso de descumprimento do disposto acima, a conduta implicará na imediata rescisão deste Contrato pela Uber, sendo que o Cliente deverá apagar e

eliminar completamente o Aplicativo de Motorista do Dispositivo (Uber, 2022b).

Deste modo, ao realizar o cadastro e ser aprovado na plataforma, a prestação de serviços fica limitada ao motorista e ao veículo previamente identificados. Existe, portanto, seleção e controle dos prestadores de serviço da Uber, que não podem ser substituídos no exercício de suas funções (Baboin, 2017), o que corrobora, portanto, para a existência de personalidade em relação aos trabalhadores uberizados.

Ademais, há relatos de motoristas que foram submetidos a entrevistas pessoais pela Uber, cuja finalidade seria verificar perfis e padrões comportamentais, além de ser exigida a apresentação de vasta documentação à empresa, como certidões negativas e de antecedentes criminais (Gonçalves, 2017).

Assim, apesar da prestação de serviços ser mediada por uma tecnologia comunicacional, que contribui para a construção de uma relação aparentemente impessoal (Amorim; Moda, 2020), grande parte dos juristas e estudiosos do Direito do Trabalho entende que resta evidente o caráter *intuito personae* da relação jurídica em comento, dada a impossibilidade de substituição do motorista.

2.3 Não eventualidade

Para que seja considerado empregado, o trabalhador deve laborar com continuidade. Deste modo, o vínculo empregatício pressupõe que o serviço prestado tenha caráter de permanência, mesmo que por um curto período determinado (Delgado, 2019).

Contudo, a não eventualidade é assunto controvertido na doutrina trabalhista, havendo diversas teorias sobre o tema, dentre as quais se destacam a teoria do evento, dos fins do empreendimento, da fixação jurídica e da descontinuidade (Delgado, 2019).

Sob o prisma da teoria do evento, eventual é o trabalhador admitido em razão de um fato ou acontecimento, que suscite certa obra ou serviço na empresa, caso em que a duração do serviço será transitória, isto é, ocorrerá enquanto perdurar o motivo da contratação. A teoria dos fins do empreendimento, por sua vez, sustenta que o trabalho eventual é aquele que se distingue dos fins normais da empresa, e por isto, é esporádico e de curta duração (Delgado, 2019).

Já a teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços, da qual compartilha Amauri Mascaro Nascimento (*apud* Delgado, 2019, p. 344), defende que eventual:

[...] é o trabalho que, embora exercitado continuamente e em caráter profissional, o é para destinatários que variam no tempo, de tal modo que se torna impossível a fixação jurídica do trabalhador em relação a qualquer um deles.

Por conseguinte, a teoria da descontinuidade, rejeitada pela CLT (BRASIL, 1943), estabelece como eventual o trabalho descontínuo e interrupto, que se fracione no tempo, com rupturas e espaçamentos temporais significativos (Delgado, 2019).

No que concerne à uberização, diante da inexistência de horários fixos de trabalho, a princípio pode parecer questionável a existência de habitualidade. Todavia, é sabido que a Uber possui pleno controle do período de trabalho de seus colaboradores (Baboin, 2017).

Sob a ótica da teoria do evento, nota-se que os trabalhadores uberizados não se adequam ao labor eventual, haja vista que os motoristas cadastrados nas plataformas atendem à demanda intermitente. Sendo assim, não há que se falar em prestação de serviços decorrente de fato ou acontecimento específico (Gonçalves, 2017).

No que concerne à teoria dos fins do empreendimento, apesar da empresa apresentar-se como fornecedora unicamente de serviços de tecnologia (Uber, 2022), considerando o princípio da primazia da realidade, é possível verificar que a Uber é, na verdade, fornecedora de serviços de transporte, pois controla toda a forma da prestação de serviço, estabelecendo o valor da corrida e escolhendo unilateralmente o condutor. Assim, é impossível dissociar o trabalho desenvolvido pelos motoristas dos fins da empresa em questão, presente, portanto, a habitualidade.

Cumprе ressaltar que em um estudo amparado por um Inquérito Civil Público instaurado pelo Ministério Público do Trabalho do Estado do Rio de Janeiro (2016, *apud* Gonçalves, 2017), foi possível verificar, através do relato de um ex-coordenador de operações da Uber, que em determinados casos, se o motorista ficar mais de um mês sem realizar viagens, pode ficar inativo na plataforma. Assim, além de existente, a habitualidade é exigida dos motoristas uberizados. Há, inclusive, a possibilidade de perda do acesso à plataforma em decorrência do não cumprimento de jornada mínima pelo motorista (Franco Filho, 2019).

Assim, este panorama demonstra que a habitualidade, ou não eventualidade, transcende a mera fixação de jornada (Baboin, 2017) e, evidentemente, encontra-se presente na relação jurídica existente entre os motoristas uberizados e as respectivas empresas.

2.4 Onerosidade

Sob o ponto de vista do serviço prestado ou pela perspectiva do tomador de serviços, o labor, por si só, inerentemente possui caráter econômico. Todavia, para que a onerosidade se configure como elemento fático-jurídico da relação empregatícia é necessário analisá-la sob a ótica do prestador de serviços (Delgado, 2019).

O artigo 3º da CLT (Brasil, 1943), considera como empregado o trabalhador que presta serviços mediante salário. Assim, a onerosidade consubstancia-se no pagamento ao obreiro de parcelas remuneratórias em virtude do contrato de emprego firmado. Tais parcelas formam o complexo salarial (Catharino *apud* Delgado, 2019). Neste sentido, é o entendimento doutrinário:

[...] ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício do obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em razão da relação empregatícia pactuada (Delgado, 2019. p. 345).

Neste contexto, a Uber articula a retórica de que são os motoristas que a remuneram pelo uso da plataforma. A bem da verdade, e novamente sob o amparo do princípio da primazia da realidade, tal informação não procede, visto que a empresa conduz unilateralmente toda a política de pagamento. Ela recebe os valores das corridas, realiza os descontos referentes à Taxa de Serviços e, somente então, via de regra semanalmente, remunera os motoristas (Uber, 2022).

Além disto, há relatos de ex-coordenadores da Uber (Gonçalves, 2017) indicando que a empresa oferecia prêmios aos motoristas que alcançassem condições previamente estipuladas e, em determinados casos, os remunerava pelo tempo à disposição, assegurando-lhes uma remuneração mínima por hora, mesmo que não houvesse nenhuma viagem.

Desta forma, o motorista realiza as corridas com o objetivo de ser remunerado pelo serviço prestado, caracterizando uma clássica relação de venda de sua força

de trabalho (Baboin, 2017). Resta, portanto, clara a existência de mais um dos requisitos do trabalho subordinado: a onerosidade.

2.5 Subordinação jurídica

A subordinação é o aspecto mais controvertido no que tange à uberização, pois, consoante preconiza Delgado (2019), é o pressuposto que diferencia a relação de emprego das demais relações de trabalho.

A doutrina a relaciona com o poder diretivo que o empregador exerce sobre o obreiro, conduzindo a relação de emprego (Martins, 2019). Para Amauri Mascaro Nascimento (*apud* Delgado, 2019, p. 349) a subordinação traduz-se na “ [...] situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre as atividades que desempenhará.”

Assim, a princípio, é impossível dissociar a subordinação da tradicional figura do empregador que emite ordens diretas aos seus funcionários. Contudo, tal acepção, embora existente, não se aplica a grande parte das relações de trabalho contemporâneas. Isto porque, com a evolução da tecnologia e dos meios de produção, outras formas de trabalho emergiram, trazendo novas formas de controle e de trabalho subordinado. Neste sentido, esclarece Delgado (2019, p. 353):

Na essência, é trabalhador subordinado desde o humilde e tradicional obreiro que se submete à intensa plethora de ordens do tomador ao longo de sua prestação de serviços (subordinação clássica ou tradicional), como também aquele que realiza, ainda, sem incessantes ordens diretas, no plano manual ou intelectual, os objetivos empresariais (subordinação objetiva), a par do prestador laborativo que, sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços e até mesmo nem realizar os objetivos do empreendimento (atividades-meio, por exemplo), acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora, qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada (subordinação estrutural).

Logo, é possível verificar que a doutrina classifica a subordinação em três dimensões: a tradicional, a objetiva e a estrutural. Tal classificação visa adequar as diversas mudanças no campo do Direito do Trabalho ao tipo jurídico da relação de emprego (Delgado, 2019).

Ademais, a subordinação clássica pressupõe a existência do controle do empregador sobre o empregado, que profere ordens e conduz a relação de emprego. Já a subordinação objetiva relaciona-se aos fins empresariais, isto é, para

que haja trabalho subordinado, é necessário que o trabalhador esteja alinhado com os objetivos do empreendimento. No caso da Uber, conforme mencionado anteriormente, há controvérsias sobre isto, visto que a empresa afirma ser apenas fornecedora de serviços de tecnologia, quando, na realidade, oferece serviços de transporte e mobilidade urbana. Por fim, a subordinação estrutural diz respeito ao alinhamento do trabalhador à estrutura e à dinâmica organizacional da empresa.

Fato é que a legislação trabalhista brasileira não mais exige o controle direto do empregador para que se configure a subordinação. O artigo 6º da CLT (Brasil, 1943), após a nova redação do *caput* e a inclusão de seu parágrafo único pela Lei nº 12.551 (Brasil, 2011, *online*) de 2011, passou a contemplar implicitamente as dimensões objetiva e estrutural da subordinação. Vejamos:

Artigo 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. 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.

Neste contexto, Gonçalves (2017) sustenta que os motoristas uberizados trabalham de forma subordinada, tanto na acepção clássica, haja vista que são monitorados eletronicamente, quanto nas acepções objetiva e estrutural, pois realizam os objetivos sociais da empresa e encontram-se inseridos na organização, cultura e dinâmica do empreendimento.

Para além das classificações doutrinárias já existentes, com o fenômeno da uberização, alguns estudiosos do Direito do Trabalho passaram a mencionar a subordinação algorítmica (Guerra; Duarte, 2020).

Os algoritmos são “[...] sistemas inteligentes que oferecem respostas (*outputs*) automatizadas para cada dado inserido (*input*)” (Pires, 2019, p.153), ou seja, com base nos dados obtidos o algoritmo é capaz de apresentar soluções para eventuais demandas ou problemas, através de cálculos matemáticos (Pires, 2019).

O sistema é composto pela ação algorítmica, que engloba os dados e algoritmos propriamente ditos, através dos quais a empresa exerce um controle rígido; e pela Interface visível, que é o aplicativo com o qual os motoristas interagem, em que o controle exercido pela Uber tem natureza atrativa, mediante o uso de uma linguagem mais agradável (Guerra; Duarte, 2020).

A interferência dos algoritmos é tão significativa que, em alguns países, a legislação começou a prever o direito à revisão das decisões automatizadas. Um exemplo é a Lei Ryder (*apud* Silveira *et al.*, 2021), promulgada na Espanha em 2021. Este decreto-lei introduziu um novo dispositivo ao artigo 64.4, do Estatuto dos Trabalhadores (diploma legal que rege as relações de emprego na Espanha), incluindo a alínea “d”, com a seguinte redação:

D) Ser informado pela empresa dos parâmetros, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões que podem afetar as condições de trabalho, o acesso e a manutenção do emprego, incluindo a definição de perfis (Tradução nossa) (Silveira, *et. al.*, 2021, p.10).

No Brasil, o controle algorítmico encontra-se presente em diversos âmbitos, principalmente no sistema de avaliações e no estabelecimento do valor das corridas. (Pires, 2019).

Ao final de cada viagem, os passageiros podem avaliar o motorista e deixar comentários sobre o serviço prestado. Estas avaliações são usadas para calcular uma nota média para o motorista, que precisa manter uma média de avaliações acima da avaliação mínima exigida para o território, sob pena de sofrer restrições, como a perda de acesso ao aplicativo (Uber, 2022).

Tal exigência consta expressamente no Código da Comunidade Uber (UBER, 2022a):

Cada cidade tem uma avaliação média mínima, pois pode haver diferenças culturais na maneira de as pessoas se avaliarem. Usuários, motoristas e entregadores parceiros que não atingirem a avaliação média mínima da cidade poderão perder, no todo ou em parte, o acesso à Plataforma da Uber.

Já em relação ao Uber Black (Uber [s.d.]a), a exigência é ainda maior e a nota média mínima é padronizada:

Todos os motoristas Uber Black devem manter uma média de avaliações dadas pelos usuários de no mínimo 4,85. A média de avaliações do motorista é baseada nas últimas 500 viagens avaliadas (viagens canceladas - tanto por motoristas parceiros quanto por usuários - não são consideradas).

Para aqueles que defendem a existência do vínculo empregatício, o sistema de avaliações é um forte indicativo da subordinação dos motoristas, pois demonstra um controle gerencial e estrutural sobre os trabalhadores (Baboin, 2017). Assim, no lugar do controle direto do empregador sobre o empregado, haveria na uberização um controle exercido pela multidão de usuários, visando a padronização da prestação de serviços:

Para além das penalidades aplicadas pela Uber, as avaliações tem o potencial de fomentar o automonitoramento do motorista para se manter dentro de um padrão desejável de comportamento e produtividade segundo os parâmetros da empresa. Neste sentido, o sistema de reputação sinaliza uma tentativa de modulação do comportamento dos motoristas (Guerra; Duarte, 2020, p. 49-50).

Outro aspecto que corrobora com esta premissa é a fixação do valor das corridas pela empresa. São os algoritmos que estabelecem o valor das corridas, processando dados como a demanda no momento da solicitação, a quilometragem e a duração da viagem (Ventura, 2018).

Guerra e Duarte (2020) comparam a atuação do algoritmo à mão invisível do mercado, chamando este fenômeno, que interfere no valor das tarifas com base na oferta e demanda, de “[...] mão invisível do algoritmo[...]”.

Assim, o condutor não possui autonomia para estabelecer o preço a ser cobrado, e toda a prestação de serviços é comandada pelo aplicativo. Através de algoritmos, o sistema conecta o motorista ao cliente, define o valor da viagem e a rota, recebe o pagamento e, somente depois, repassa o valor ao condutor, exceto nos casos de pagamentos realizados em espécie ou via transferência bancária.

As taxas de aceitação e cancelamento também são controladas pela empresa. Elas são calculadas com base no número de solicitações recebidas e aceitas, bem como no número de corridas canceladas após a aceitação (Guerra; Duarte, 2020).

A empresa sugere que os condutores mantenham a taxa de aceitação em pelo menos 90% e de cancelamento no máximo 10%. Os motoristas que de algum modo não atenderem às expectativas da empresa poderão sofrer consequências como a perda de promoções exclusivas oferecidas pela Uber, perda temporária do acesso ao aplicativo e até mesmo desligamento definitivo da plataforma. Registros apontam que em relação à taxa de cancelamento, a partir de certo percentual, estimado em 20%, o motorista passa a ser advertido via e-mail ou notificações no aplicativo (Guerra; Duarte, 2020).

Além disto, há relatos de que a Uber impunha exigências quanto à vestimenta dos motoristas, ao oferecimento de balas e água, ao volume do som durante a viagem e até mesmo ao comportamento do motorista ao longo do percurso (Gonçalves, 2017).

Assim, sob a ótica daqueles que argumentam no sentido da existência da subordinação, a ideia de que a empresa seria apenas uma fornecedora de uma

interface digital para conectar motoristas e clientes não se sustenta, pois há uma clara preocupação com o padrão de qualidade da prestação de serviços. Se a Uber fosse de fato uma mera intermediadora das conexões entre motorista e cliente, a forma como o serviço de transporte é executado pouco importaria, desde que fossem respeitadas as leis relativas ao transporte remunerado privado de passageiros, como regras de segurança, habilitação, ano de fabricação e licenciamento do veículo.

Neste liame, enquanto o sistema de avaliações permite à empresa supervisionar a prestação de serviços de forma indireta, através da pontuação registrada pelos passageiros, a utilização desta pontuação para aplicar sanções aos motoristas e manter um padrão de qualidade revela um controle direto da empresa sobre a prestação de serviços, o que evidencia a existência de subordinação.

Alguns motoristas, inclusive, percebem esse controle exercido de maneira muitas vezes sutil pela Uber:

Ela [Uber] direciona meu trabalho, por exemplo, através de promoção. Segunda tem uma promoção das 3 horas da manhã até 9 horas da manhã, eles me direcionam para trabalhar naquele horário que eles querem que eu trabalhe, provavelmente por saberem que vão precisar de mais motoristas naquele momento. É um ganho meu? É! Mas é direcionado [...]. (Amorim; Moda, 2020).

Por outro lado, há uma corrente que sustenta a inexistência de subordinação, como no caso da 8ª Turma do TST (Brasil, 2024f). Em sede de recurso de revista, esta turma decidiu que não havia vínculo empregatício entre um motorista e a Uber do Brasil, entendendo que o condutor tinha total autonomia para estabelecer seu horário e recusar ou aceitar corridas, além de receber a remuneração dos usuários do aplicativo, e não da empresa demandada. Para a Colenda Turma, a mera subordinação estrutural, embora existente, não é suficiente para caracterizar a subordinação necessária para a existência de vínculo empregatício:

Importante realçar que o fato de o tomador dos serviços fixar diretrizes e aferir resultados na prestação dos serviços não induz à conclusão de que estaria presente a subordinação jurídica. Isso porque todo trabalhador se submete, de alguma forma, à dinâmica empresarial de quem contrata seus serviços, em razão de ser ela (a empresa) a beneficiária final dos serviços prestados pelo trabalhador. Sendo assim, pode ela perfeitamente supervisionar e determinar a forma de execução das atividades, não cabendo, para a espécie, o reconhecimento de vínculo decorrente da chamada "subordinação estrutural. Precedentes (Brasil. 2024f).

No entanto, as decisões dos tribunais pátrios serão analisadas adiante, a fim de facilitar a compreensão do fenômeno da uberização. Por ora, é imperioso

destacar a existência dessas duas posições antagônicas acerca da subordinação na relação entre os motoristas e as plataformas que mediam suas atividades.

Evidencia-se, portanto, que, em relação aos requisitos do vínculo empregatício delineados pela CLT (Brasil, 1943), a presença da pessoalidade, da onerosidade e da habitualidade é patente. Contudo, o debate acerca da subordinação ainda persiste, visto que a uberização é um fenômeno recente. Assim, acadêmicos de todo o mundo se debruçam sobre o estudo do tema para elucidar a real situação dos motoristas.

É certo que o debate acerca da uberização se prolongará por um tempo, até que se chegue a um consenso. A complexidade do assunto exige a consideração de vários aspectos, como a realidade fática dos motoristas e as implicações econômicas e sociais decorrentes de eventual regulamentação da profissão.

Em razão disto, os tribunais e legisladores de diversos países têm tentado compreender a uberização. No Brasil, o dissenso jurisprudencial tem causado insegurança jurídica, com decisões que reconhecem o vínculo empregatício e outras que o negam. Deste modo, visando elucidar essas questões, passa-se à análise das diversas posições existentes sobre a uberização, que incluirá, entre outras, a análise do entendimento dos tribunais e das proposições legislativas em tramitação.

3 DIFERENTES POSIÇÕES ACERCA DA UBERIZAÇÃO

O debate acerca da uberização, embora não seja tão recente, haja vista que a Uber se instalou no Brasil em 2014 (Uber, 2023a), tem sido tema central de discussões entre os poderes Legislativo, Executivo e Judiciário. Na realidade, existem divergências acerca do assunto em todos os campos da sociedade, conforme será demonstrado adiante.

À medida que o labor gerenciado por plataformas cresceu, a uberização bateu à porta da Justiça do Trabalho, através de reclamações trabalhistas de motoristas que pleiteavam o reconhecimento da relação de emprego. A partir de então, os magistrados passaram a enfrentar o desafio de analisar os casos concretos e aplicar-lhes a legislação trabalhista. Por se tratar de algo inédito, os magistrados, ao se depararem com o tema, tiveram que formar um entendimento a respeito, adotando a lógica da existência da relação de emprego ou do caráter autônomo da prestação de serviços.

Em 2017, uma sentença proferida pelo Juiz Márcio Toledo Gonçalves, da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte (Belo Horizonte, 2017), gerou repercussão. O magistrado reconheceu o vínculo empregatício e condenou a empresa Uber do Brasil Tecnologia a anotar a CTPS do reclamante com a função de motorista, bem como ao pagamento de todas as verbas contratuais e rescisórias. Determinou, ainda, que a empresa ressarcisse o trabalhador por todos os gastos despendidos ao longo da prestação de serviços, tais como despesas com combustível e as balas e água oferecidas aos clientes.

Contudo, a instância superior entendeu de maneira diversa do magistrado e reformou a decisão, concluindo pela inexistência do vínculo empregatício por ausência dos requisitos previstos na legislação trabalhista, e o processo foi arquivado (Belo Horizonte, 2017).

Desde que o assunto começou a ser debatido, os Tribunais Regionais do Trabalho têm apresentado divergências tanto entre si quanto internamente, uma vez que suas turmas frequentemente adotam posições antagônicas. Um exemplo é o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais), cujas turmas sustentam posições completamente distintas sobre a uberização (Minas Gerais, 2020, 2022, 2023).

A Sexta Turma do Tribunal Mineiro tem adotado uma postura firme contra a existência do vínculo empregatício há algum tempo. Para este órgão colegiado, a flexibilidade que o motorista tem ao escolher horários e locais de trabalho, bem como a possibilidade de aceitar ou recusar corridas, é incompatível com os preceitos da relação de emprego estabelecidos pela CLT (Brasil, 1943), além de que, segundo os desembargadores, a imposição de regras e sanções por si só, não configura subordinação, por não ser característica exclusiva dos contratos de natureza trabalhista. Em 2020, a Turma (Minas Gerais, 2020) já se posicionava neste sentido:

O motorista do aplicativo reclamado tem autonomia para trabalhar no momento que lhe for conveniente, podendo ligá-lo/desligá-lo segundo seu interesse e por quanto tempo quiser. Ele próprio fornece a ferramenta de trabalho (veículo) e arca com suas despesas. É, portanto, um trabalhador autônomo. Tarifas dinâmicas, para atrair motoristas a atenderem em região que necessita de número maior de trabalhadores, e a fixação do preço e regras de atendimento ao consumidor não são ingerências na autonomia do motorista. É que não há direcionamento a nenhum motorista de forma específica para atender a região carente de motoristas. Ademais, as tarifas dinâmicas e outras regras visam a fidelização do consumidor e a manutenção da plataforma no mercado, pois há concorrência. A forma de obter mais motoristas laborando ao mesmo tempo é efetuada por meio de atrativos (tarifa mais alta - dinâmica - em determinado horário e/ou região) e cabe ao motorista aceitar ou não, segundo sua autonomia. Destaco que

regras e sanções contratuais não são exclusividade da relação de emprego, podendo ser fixadas em quaisquer tipos de contratos. É necessário, ainda, ressaltar que não existe o elemento da alteridade, pois o reclamado não arca com os custos do transporte (veículo e sua manutenção), somente do "app". Enfim, claramente trata-se de trabalho autônomo, sem subordinação, sendo inaplicável o artigo 6º da CLT.

Por outro lado, a Segunda Turma deste mesmo Tribunal, tem adotado entendimento diverso, reconhecendo o vínculo empregatício. Em 2022, o colegiado proferiu acórdão determinando que a empresa Rappi procedesse à anotação da CTPS de um motorista e ao pagamento de todas as verbas próprias do contrato de trabalho. A relatora destacou a dificuldade da aplicação das normas celetistas aos trabalhadores uberizados em razão da desatualização do diploma legal, editado em 1943:

No caso do trabalho de "autônomos de aplicativos", há evidente lacuna ontológica. Isso porque o art. 3º da CLT foi editado em 1943, quando a realidade de uma inteligência artificial determinando comandos seria impensável até para as mentes mais brilhantes da ficção científica. A realidade não se amolda à definição jurídica de forma proposital. Ao contrário, o fato não se insere no conteúdo da norma por uma questão de desatualização, de incompatibilidade entre a norma e a realidade social dominada pelo avanço tecnológico (Minas Gerais, 2022).

Para solucionar a evidente lacuna legislativa, a desembargadora utilizou-se da analogia e buscou fundamentos no direito comparado. Ao contrário do entendimento dominante na turma vizinha, esta turma concluiu pela existência de subordinação, sob o argumento de que a empresa conduz a prestação de serviços, através do controle algorítmico exercido sobre os condutores e pelas recomendações e regras impostas, conforme se extrai dos trechos do acórdão a seguir:

Da mesma forma, o pressuposto da subordinação, ou dependência, conforme previsto na CLT, também emerge dos autos, visto que, não obstante a tese defensiva de trabalho autônomo, deve-se destacar que a captação do cliente é realizada pela plataforma digital, e não pelo entregador (...). **O fato de o reclamante não ter horário fixo de trabalho não descaracteriza a subordinação ao empregador, mormente em se tratando de trabalhador externo, nos termos do art. 62, inciso I, da CLT.** O pressuposto da subordinação deve ser analisado em vista das novas concepções de trabalho, nas quais não se exige a presença física ou o cumprimento de horários, passando o empregado a ter muito mais autonomia na condução da sua jornada. Nesse sentido, aliás, estabelece o art. 6º da CLT. **Nesse ângulo, verifico que a reclamada conduz a prestação de serviços, estabelecendo regras de conduta e recomendações, tais como "evite falar gírias", "abandonar um pedido", "entregar um pedido em mau estado" ou "finalizar um pedido antes de chegar ao cliente" (fl. 883). Em acréscimo, além de conceder incentivos (fls. 861/862 e 889/890), a ré também aplica sanções, em razão do mau comportamento ou má qualidade nas entregas, tais como advertências, desativações temporárias e encerramento das atividades**

(fls. 884). Portanto, tem-se como certo de que, muito além de meras dicas ou recomendações, a reclamada efetivamente dirige a prestação do serviço (art. 2º da CLT) e aplica punições, utilizando-se de meios informatizados de comando e das avaliações dos consumidores (...) **Nesse contexto, o conjunto probatório existente nos autos revela-se suficiente para demonstrar o pressuposto da subordinação, pois deixa claro que a ré não só estabelecia as regras do serviço a ser prestado, mas também dirigia e controlava a prestação do serviço, embora à distância, por meio de GPS, algoritmos, avaliações de usuários e outros meios digitais de comando, controle e supervisão** (Minas Gerais, 2022) (grifos apostos).

Embora os acórdãos citados não sejam tão atuais, visto que foram colacionados com o intuito de demonstrar que a divergência jurisprudencial é realidade há algum tempo, o dissenso ainda persiste. Recentemente, em decisão publicada no dia 02 de julho de 2024, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Rio de Janeiro), com o endosso do Ministério Público do Trabalho, que opinou pelo provimento do recurso, declarou a existência de relação de emprego entre a Uber e um motorista:

[...] Entendo que o fato de o motorista poder optar pelo horário da prestação de serviços, bem como a possibilidade de aceitar corridas ou, ainda, fornecer a ferramenta para o trabalho (no caso, o veículo), em nada desnatura a relação de emprego, nem transforma o trabalho prestado sob os requisitos do art. 3º da CLT em prestação de serviço autônomo; nesse sentido, impende frisar que os motoristas da UBER não possuem liberdade de escolher clientela, destino, tempo de execução ou valor da corrida, como exsurge claro dos autos, seguem definição de preços das rés e estão sujeitos a punição, no caso o descadastramento. Por outro lado, a subordinação é questão controvertida em casos envolvendo motoristas e/ou prestadores de serviços por aplicativos. O principal argumento da UBER, usualmente utilizado, é que os motoristas poderiam escolher quando e onde trabalharem, o que significaria inexistência de poder diretivo sobre os trabalhadores. **Não penso assim, pois em tempos de trabalho remoto, home office, vídeos conferência, e diversos instrumentos eletrônicos, a subordinação acaba por ser assumir uma nova feição, na qual o empregado ainda que não lide diretamente com seu superior hierárquico, nem siga regramentos rígidos, permanece sob o manto da fiscalização e/ou controle, obedecendo aos preços fixados pela "plataforma digital", sofrendo eventuais punições em caso de inobservância** (como no caso da descadastramento do aplicativo) (...) Sopesando esses elementos, considero configurada a relação de emprego e **DOU PROVIMENTO ao recurso do reclamante para declarar a existência da relação de emprego**, determinando o retorno dos autos à vara de origem, para exame das demais questões de mérito, restando prejudicada a apreciação dos demais itens do apelo (Rio de Janeiro, 2024). (grifos apostos).

Posteriormente, no dia 31 do mesmo mês, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - São Paulo (São Paulo, 2024) posicionou-se de forma contrária, negando provimento ao recurso de um motorista da Uber que pleiteava o reconhecimento do vínculo empregatício:

RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR. VÍNCULO DE EMPREGO. APLICATIVO DE TRANSPORTE. UBER. MOTORISTA. Competia ao próprio reclamante, enquanto motorista da plataforma Uber, decidir quando e por quanto tempo desejava trabalhar, bem como quais viagens pretendia realizar, tendo liberdade para rejeitar ou cancelar corridas solicitadas pelos clientes, bem como para disponibilizar seu automóvel para outros motoristas. Toda essa flexibilidade e autonomia são incompatíveis com a pretendida relação de emprego, pois o autor figurava como principal agente decisório da relação, diversamente do que ocorre no contrato de trabalho, em que a empresa se coloca como gestora e condutora precípua do labor. Nesse contexto, a relação entre as partes não teve natureza empregatícia, nos moldes do art. 3º da CLT, sobretudo ante a ausência de subordinação jurídica. Tal requisito diz respeito à direção do trabalho do empregado pelo empregador e à dependência daquele em relação a este, sendo atributo essencial à configuração do vínculo de emprego. Por força desta subordinação direta, o vínculo jurídico relevante para o Direito do Trabalho é somente aquele que gera o poder de comando do empregador em relação à atividade desenvolvida pelo empregado, no curso do contrato de trabalho. Precedentes do C. TST e deste E. Regional. Recurso não provido. (grifos apostos).

Ao analisar os acórdãos supramencionados, novamente se destaca a subordinação, que tem sido determinante na formação do entendimento dos magistrados. Enquanto o TRT-1 (Rio de Janeiro, 2024) entende pela existência da subordinação na prestação de serviços, o TRT-2 (São Paulo, 2024) sustenta que ela inexistente e que a situação dos condutores uberizados é incompatível com os preceitos estipulados pela CLT (Brasil, 1943).

Tais decisões demonstram a evidente insegurança jurídica enfrentada pelos agentes que compõem esta discussão. Em razão disto, outras figuras passaram a integrar o debate, a fim de encerrar as divergências e uniformizar o entendimento jurisprudencial.

Nesse contexto, em dezembro de 2023, em uma reclamação constitucional ajuizada pela empresa Cabify (Brasil, 2024d), o Supremo Tribunal Federal, sob a relatoria do Ministro Alexandre de Moraes, citando precedentes como a ADC 48 e a ADPF 324, sustentou que a Constituição Federal (Brasil, 1988), ao garantir a livre iniciativa, permite aos agentes econômicos a liberdade de escolher suas estratégias empresariais. Para a Suprema Corte, esta liberdade inclui a possibilidade de terceirização das atividades-fim, sem configurar relação de emprego. O tribunal também afirmou que a proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda prestação remunerada de serviços seja uma relação de emprego.

Neste mesmo processo, os Ministros Alexandre de Moraes e Luiz Fux advertiram a Justiça do Trabalho pelo descumprimento reiterado da jurisprudência

do Supremo Tribunal Federal em relação à uberização, e afirmaram que a matéria já está pacificada no sentido da inexistência de relação empregatícia (Brasil, 2024d).

Estas declarações dos Ministros demonstram o cenário conflituoso entre o Supremo Tribunal Federal e os Tribunais do Trabalho, que perduram até os dias atuais. Tanto é que em março deste ano, a Suprema Corte, em sede de Recurso Extraordinário, manejado pela empresa Uber do Brasil contra decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho, decidiu pela existência de repercussão geral do assunto (Tema 1291). (Brasil, 2024e).

A decisão do TST (Brasil, 2024e), que deu origem ao recurso, reconheceu o vínculo empregatício sob o argumento de que a subordinação ficou caracterizada pela falta de autonomia do motorista para estabelecer o valor da corrida e o percentual a ser descontado, enquanto o Supremo Tribunal Federal entende de maneira diversa.

Fato é que, em breve, haverá a uniformização do entendimento acerca do tema, através da tese de repercussão geral que será fixada. Enquanto isso, o atrito entre o Supremo Tribunal Federal e a Justiça do Trabalho permanece, havendo, inclusive, decisões trabalhistas que reconhecem o vínculo empregatício mesmo após as manifestações incisivas da Suprema Corte.

Insta mencionar que a simples uniformização da jurisprudência não resolverá os desafios enfrentados pelos motoristas de aplicativos, que continuarão trabalhando em condições precárias se outras medidas não forem tomadas. Por isso, além dos mecanismos judiciais, os Poderes Executivo e Legislativo têm buscado soluções para esta classe de trabalhadores.

Em março do corrente ano, o Governo Federal apresentou o Projeto de Lei Complementar (PLP) nº 12/2024 (Brasil, 2024c), conhecido como “PL dos Aplicativos”, que está em tramitação na Câmara dos Deputados e visa regulamentar a prestação de serviços dos motoristas uberizados.

O projeto foi elaborado com o auxílio de um Grupo de Trabalho coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), composto pelos representantes dos trabalhadores, das empresas e do Governo Federal, e contou com o acompanhamento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Ministério Público do Trabalho (MPT) (Brasil, 2024a).

Este projeto é direcionado exclusivamente aos motoristas de aplicativo, não se aplicando aos motociclistas. Ele classifica os condutores mediados por

plataformas como trabalhadores autônomos, aplicando a eles o regime previsto no PLP (Brasil, 2024c), desde que o motorista tenha a liberdade de escolher os dias, horários e períodos de conexão à plataforma, ou seja, desde que seja preservada a flexibilidade na execução do serviço.

Além disto, o PLP (Brasil, 2024c) admite o controle da prestação de serviços pelas operadoras das plataformas, visto que autoriza as empresas a adotarem normas e medidas para manter a qualidade dos serviços e garantir a segurança da plataforma, incluindo a possibilidade de suspensões, bloqueios e exclusões. Prevê, ainda, a utilização de sistemas de geolocalização, monitoramento do serviço e avaliações mútuas, sem que isto configure vínculo empregatício. Cumpre ressaltar que, em caso de exclusão do aplicativo, é assegurado ao motorista o direito de defesa.

As principais inovações do projeto são a previsão de remuneração mínima, de R\$32,10 por hora, sendo R\$8,03 destinados à contraprestação pelos serviços prestados e R\$24,07 ao ressarcimento dos custos despendidos pelo motorista (como o uso do aparelho celular, combustível, manutenção do veículo, seguro automotivo, impostos e depreciação do veículo), e o enquadramento previdenciário do motorista como contribuinte individual, com alíquota de 7,5% e base de contribuição correspondente a 20% da remuneração bruta mensal, cabendo a empresa realizar o recolhimento (artigos 9º e 10) (Brasil, 2024c).

Outra novidade é limitação da jornada dos motoristas a 12 horas diárias e a garantia de representação sindical aos trabalhadores, que poderão integrar a categoria profissional "[...] motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas [...]" (BRASIL, 2024c), possibilitando a negociação coletiva e a representação da categoria em demandas judiciais ou extrajudiciais, incluindo o ajuizamento de dissídios coletivos (artigos 3º e 4º) (Brasil, 2024c).

O projeto também contempla o princípio da transparência, estabelecendo que as empresas devem garantir aos trabalhadores o acesso a informações sobre os critérios de funcionamento do aplicativo, e sobre os critérios que compõe a sua remuneração, em linguagem clara e de fácil compreensão (Brasil, 2024c).

Embora o projeto tenha como objetivo a redução da precarização do trabalho e o equilíbrio entre flexibilidade e proteção dos trabalhadores, a proposição legislativa tem sido alvo de críticas.

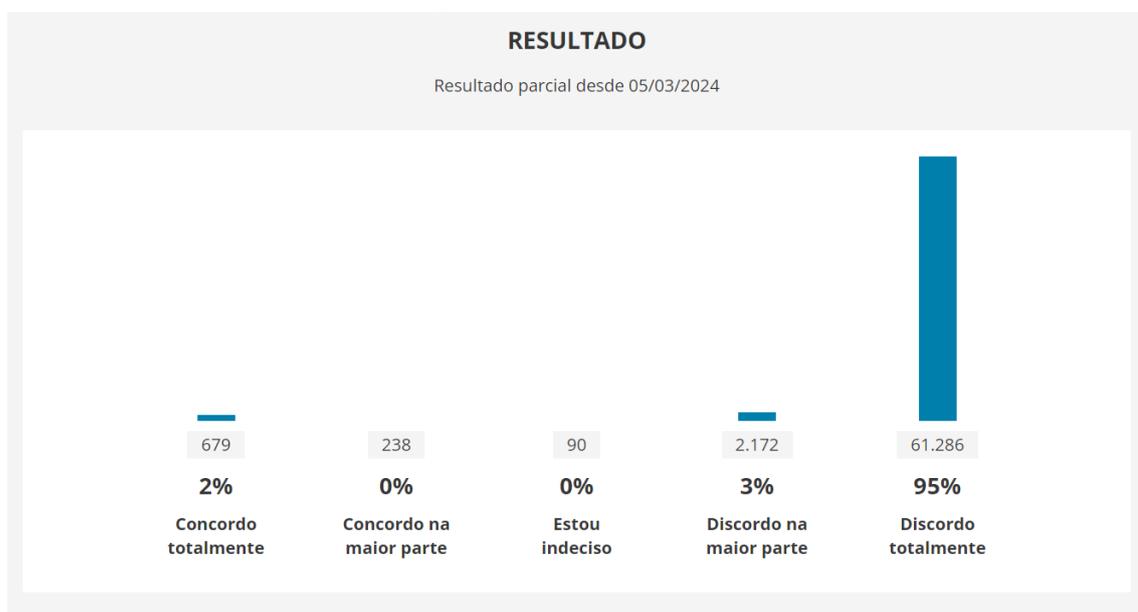
O Ministério Público do Trabalho (Minas Gerais, 2024), ao participar de uma Audiência Pública realizada na Câmara dos Deputados, posicionou-se de forma contrária ao projeto, se opondo à classificação das operadoras como meras intermediárias de mão-de-obra. Para o coordenador nacional de Combate às Fraudes Nas Relações de Trabalho do Ministério Público do Trabalho, Renan Bernardi Kalil, ao manter o controle da prestação de serviços pelas plataformas e afastar qualquer possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício, o projeto vai na contramão do que foi adotado por outros países que regulamentaram esta questão.

De fato, em alguns países, os motoristas de aplicativo são considerados empregados, como ocorre na Alemanha, onde a Uber contrata uma empresa terceirizada e todos os trabalhadores são empregados por esta companhia, e na Espanha, onde o mesmo acontece com a Cabify. Além disto, alguns Tribunais estrangeiros, como os da França, do Reino Unido e da Suíça, têm decisões favoráveis ao reconhecimento do vínculo empregatício (Carelli, 2024).

Contudo, é indispensável considerar o contexto fático e cultural de cada país para que se possa analisar os possíveis impactos da regulamentação. Na Espanha, por exemplo, conforme relatado por jornais locais, associações de entregadores de plataformas, contrárias à Lei Ryder (Silveira, *et al.*, 2021), organizaram manifestações e passeatas, com o apoio das próprias plataformas. As mobilizações reuniram centenas de entregadores que preferiam manter sua condição de autônomos e não se sentiam representados pelos sindicatos que participaram dos debates para a elaboração do decreto-lei.

No Brasil, há também movimentos de trabalhadores que são contrários à regulamentação da profissão. Em uma enquete disponível no Portal da Câmara dos Deputados (2024), mais de 61 mil pessoas expressaram total discordância em relação ao PLP 12/2024 (Brasil, 2024c):

Figura 1 - Gráfico enquete portal da Câmara dos Deputados



Fonte: Câmara dos Deputados, 2024.

Em razão da insatisfação de parte da população afetada pela regulamentação, como alternativa ao PLP 12/2024 (Brasil, 2024c), o Deputado Federal Daniel Agrobom, Coordenador da Frente Parlamentar em Defesa dos Motoristas de Aplicativo, apresentou o PL 536/2024 (Brasil, 2024b), que, ao contrário do projeto apresentado pelo Governo Federal, prevê a remuneração do motorista por quilômetro rodado:

A principal diferença entre os textos está na precificação da remuneração do serviço. Enquanto o [PLP 12/24](#) prevê remuneração por hora trabalhada (R\$ 32,10 por hora), o PL 536/24 determina como parâmetro da remuneração o km rodado e o minuto trabalhado. De acordo com esse texto, o motorista terá que receber R\$ 1,80 por km rodado e R\$ 0,40 centavos por minuto, enquanto o cálculo não for aprovado localmente.

Esses valores serão reajustados pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (IPCA), divulgado pelo Instituto Nacional de Geografia e Estatística (IBGE).

O PL 536/24 prevê uma metodologia de precificação da prestação de serviço denominada *markup*, para estabelecer o valor médio por municipalidade por categoria de veículo (Subcompacto; Hatch; Sedan Pequeno; Sedan Médio; Sedan Grande; SUV; e Minivan 7 lugares). A fórmula básica do *markup* é: custo fixo + custo variável + tributos = custo operacional + porcentagem de lucro (mínima de 20%) = preço do serviço (Haje, 2024).

Fato é que ambos os projetos enfrentam divergências quanto aos benefícios de sua eventual aprovação. Parte da população compreende a regulamentação da prestação de serviços dos motoristas de aplicativo como um avanço, que traduz a emergência de direitos para esta classe que trabalha de forma tão precária. Em contrapartida, muitos cidadãos enfrentam a questão como um risco à profissão, e

acreditam que a regulamentação, além de cercear a flexibilidade dos condutores, implica em aumento dos custos operacionais e redução dos ganhos.

É o que se pode concluir com base na análise dos comentários no portal da Câmara dos Deputados (2024) acerca do PLP 12/2024 (Brasil, 2024c). Em suma, sabe-se que em breve haverá mudanças significativas para a classe dos motoristas uberizados, seja por meio da uniformização da jurisprudência pátria, através do julgamento do Tema 1291 pelo Supremo Tribunal Federal (Brasil, 2024e), seja pela aprovação de um dos projetos de lei em tramitação.

Certamente, a questão merece atenção, pois os motoristas continuam trabalhando sem qualquer garantia ou proteção, e incertos sobre a sua posição na esfera trabalhista, visto que alguns tribunais reconhecem o vínculo empregatício e outros o afastam.

Sendo um fenômeno em expansão, a uberização gera diversas opiniões e perspectivas conflitantes nos mais diferentes setores da sociedade: Executivo, Legislativo, Judiciário, setor privado e população civil. Portanto, representa um desafio significativo para a regulamentação trabalhista.

À medida que o fenômeno cresce, a necessidade de encontrar um equilíbrio entre a flexibilidade e a garantia de direitos aos trabalhadores torna-se cada vez mais urgente. A solução para estas questões dependerá da capacidade dos diferentes setores da sociedade de colaborar para chegar a um consenso que assegure tanto a inovação quanto a proteção dos trabalhadores. Assim, o acompanhamento atento das discussões legislativas, das decisões judiciais e a participação popular são indispensáveis para que a questão seja solucionada. O que se espera é que as providências tomadas sejam majoritariamente bem recebidas por aqueles que mais são afetados nesse cenário: os motoristas.

CONCLUSÕES

É possível constatar que a uberização representa um fenômeno que redefine as relações de trabalho e rompe com o modelo tradicional de emprego. Esta nova dinâmica, impulsionada pela tecnologia e pela gestão algorítmica, baseia-se na flexibilidade e no serviço sob demanda. A inovação trazida por esse modelo tem implicações complexas em diversos setores da sociedade, considerando que ele já

faz parte do cotidiano da população brasileira, tanto para aqueles que prestam serviços nesta modalidade quanto para os que a utilizam como clientes.

Como fenômeno global, a uberização tem gerado discussões em todo o mundo, com vários países adaptando suas legislações para acomodar esta nova forma de gestão do trabalho. Conforme estudado, o trabalho mediado por plataformas tem impacto não só nas relações de trabalho e de consumo, mas também nos aspectos sociais e econômicos, o que evidencia a relevância do assunto.

Desta forma, o debate deve contemplar não só os motoristas e as respectivas empresas, mas a sociedade em geral, que também é impactada pelo avanço da plataformização, inclusive em outras áreas do mercado, visto que este modelo de negócios não se limita aos motoristas de aplicativo.

Por meio desta pesquisa, foi possível abordar os diversos conceitos, ainda em desenvolvimento, relacionados a esse fenômeno, além de apresentar suas principais características e implicações. Também foi possível explorar o funcionamento das plataformas, o que contribuiu para a compreensão mais aprofundada do tema.

Em seguida, foram abordados os principais questionamentos que emergem quando se discute o tema, que dizem respeito ao possível enquadramento desses profissionais ao regime celetista, mediante o reconhecimento do vínculo empregatício, ou a classificação desses trabalhadores como autônomos.

No último tópico, foram demonstradas as diversas posições existentes em relação ao tema, sob a ótica do Poder Judiciário, que apresenta divergências significativas, e sob a ótica dos Poderes Executivo e Legislativo, que entendem pela necessidade urgente de regulamentação desta atividade profissional.

Assim, após o estudo em conjunto do direito material, em relação pressupostos da relação de emprego, e das diversas decisões judiciais, que analisaram o contexto fático de cada caso concreto, foi possível constatar que a pessoalidade, a onerosidade e a habitualidade estão claramente presentes na maioria das relações entre os motoristas e as operadoras das plataformas, embora alguns órgãos e magistrados discordem desta interpretação. No âmbito acadêmico, a maioria dos estudiosos também concordam com este entendimento e defende de forma veemente a existência do vínculo empregatício.

No entanto, o pressuposto da subordinação exigiu uma análise mais detalhada, por ser o aspecto central dos debates atuais. Como demonstrado, é

plenamente possível que as plataformas, por meio do controle algorítmico, exerçam o poder diretivo típico da relação de emprego, uma vez que podem monitorar a jornada de trabalho em tempo real e, em alguns casos, definir unilateralmente o valor e o trajeto das corridas. Além disso, foi observado que há uma clara preocupação das plataformas com a qualidade e a forma da prestação de serviços, o que contribui com a premissa do trabalho subordinado.

Assim, ao que tudo indica, seria possível enquadrar estes trabalhadores ao regime celetista e garantir-lhes os direitos previstos no diploma legal, como Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, gratificação natalina, jornada de trabalho limitada a 8 horas diárias e 44 horas semanais, descanso semanal remunerado, intervalo intrajornada, dentre outros direitos e garantias previstos na legislação constitucional e infraconstitucional, aplicadas ao trabalhador empregado.

De fato, os motoristas que trabalham nesta modalidade, operam de forma precarizada, sem qualquer assistência das empresas quanto aos custos operacionais, e sem nenhuma regulamentação quanto à remuneração mínima, previdência social e demais garantias constitucionais inerentes aos trabalhadores.

Contudo, é preciso considerar a viabilidade desse enquadramento, visto que os motoristas de aplicativo muitas vezes escolhem esse modelo de trabalho como uma alternativa ao regime celetista, seja pela flexibilidade de jornada, seja pela possibilidade de complementação de renda. Justamente por temerem o cerceamento desta flexibilidade, muitos motoristas se opõem à regulamentação da profissão e, muitas vezes, não percebem que a ausência de uma legislação específica que regule a prestação de serviços acaba os prejudicando.

Também é necessário avaliar a viabilidade de as empresas se manterem a longo prazo. Embora muitas delas tenham alto faturamento, o impacto sobre empresas de pequeno porte, como as regionais, poderia resultar em sua saída do mercado, o que reduziria a concorrência e possivelmente elevaria o preço das corridas, prejudicando tanto os usuários quanto os motoristas.

Na realidade, trata-se de um modelo de trabalho inovador, cuja aplicação do regime celetista pode não ser a solução mais adequada, dada a complexidade e as múltiplas dimensões do fenômeno. Como qualquer trabalhador, os motoristas de aplicativo devem ter garantidos direitos mínimos para assegurar-lhes um trabalho justo e digno. Como mencionado ao longo deste estudo, é fundamental encontrar um equilíbrio entre a inovação e a proteção do trabalhador.

Cumprir mencionar, que há um embate significativo entre a livre iniciativa, que pressupõe mínima intervenção do Estado, e a exploração da força de trabalho dos condutores, que demanda atenção e regulamentação estatal.

À luz do direito comparado, conforme demonstrado, em outros países os direitos dos motoristas de aplicativos foram garantidos por duas vias: através da atuação ativista do Judiciário, que reconheceu o vínculo empregatício, ou pela atuação do poder legislativo, que criou leis específicas para proteger esses profissionais.

No Brasil, o Supremo Tribunal Federal pretende uniformizar o entendimento jurisprudencial para classificar os motoristas de aplicativos como trabalhadores autônomos, com base na possibilidade de terceirização da atividade-fim. Isto significa que a proteção desses trabalhadores dependerá da atuação do Executivo e do Legislativo.

Assim, este estudo conclui que a criação de uma legislação específica para esta categoria, que vise manter o equilíbrio entre a livre iniciativa e a proteção do trabalhador, com a participação de representantes dos trabalhadores, das operadoras das plataformas e da sociedade civil, seja a solução mais adequada.

Foi exatamente esse o objetivo do Grupo de Trabalho que auxiliou na elaboração do PLP 12/2024 (Brasil, 2024c), que contou com a participação de representantes de diversos setores envolvidos no tema.

Embora existam alguns questionamentos quanto à redação do projeto, bem como à sua viabilidade para as empresas e a população que utiliza o serviço, até o momento, a proposição se apresenta como a melhor solução para o problema dos motoristas de aplicativo. O projeto enquadra os trabalhadores no regime geral da previdência, estabelece uma remuneração mínima por hora, concretiza a possibilidade de representação sindical, viabiliza negociações coletivas, e mantém a autonomia das empresas para gerir a plataforma de modo a assegurar a segurança e a qualidade na prestação dos serviços. Tudo isto sem comprometer a flexibilidade tão almejada pelos condutores.

O PLP (Brasil, 2024c) demanda ajustes para incluir outras medidas pleiteadas pelos motoristas, como descontos na aquisição de veículos e critérios mais rígidos de identificação dos passageiros. Outro ponto que merece atenção é a viabilidade desse novo sistema para modelos de negócio que diferem da taxa dinâmica utilizada

pela Uber, como as empresas que cobram uma porcentagem fixa de cada corrida ou uma mensalidade para a utilização das plataformas.

A boa notícia é que tudo isto está sendo objeto de debate na Câmara dos Deputados, que tem realizado Audiências Públicas possibilitando a participação de vários setores do mercado na discussão. Espera-se que em breve a classe dos motoristas de aplicativo seja contemplada com um novo regime jurídico de trabalho, que traga benefícios e proteção aos profissionais deste ramo.

A uberização, além de ser uma fonte significativa de renda para milhares de brasileiros, também inclui trabalhadores que estavam à margem da sociedade, muitas vezes em situação de desemprego. Esse fenômeno democratizou o transporte individual de passageiros, oferecendo acesso à população periférica e vulnerável. Dada a importância desse sistema para o cotidiano dos brasileiros, é fundamental um esforço conjunto para regulamentar esta forma de trabalho, garantindo condições dignas e sustentáveis para os motoristas e assegurando a continuidade e a eficácia do modelo no país.

Portanto, embora o regime celetista possa ser tecnicamente aplicado aos motoristas de plataformas digitais, esta solução aparenta ser pouco viável na prática. Diante disso, a regulamentação desta profissão por meio da intervenção estatal surge como a solução mais adequada. Cabe aos cidadãos, principalmente a classe dos condutores mediados por plataformas, cobrarem de seus representantes a adoção de medidas eficazes para a proteção destes trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila C.; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 23, n. 57, mai-ago 2021, p. 26-56. Disponível em: <http://seer.ufrgs.br/index.php/sociologias/article/view/116484/64099>. Acesso em: 03 ago 2024.

AMORIM, Henrique; MODA, Felipe Bruner. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. **Revista Fronteiras – estudos midiáticos**: São Paulo, v. 22, n. 1, p. 66-71, 2020. Disponível em: <http://revistas.unisinos.br/index.php/fronteiras/article/view/fem.2020.221.06/6074773> 9. Acesso em: 11 jan. 2024.

ANTUNES, Ricardo et. al. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: O Caso Uber. **Revista Ltr**: legislação do trabalho, São Paulo, SP, v. 81, n. 3, p. 332-346, 2017. Disponível em: http://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/106368/2017_baboin_jose_t_rabalhadores_demanda.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 31 maio 2024.

BELO HORIZONTE. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. **Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112**. Decisão de 13 de fevereiro de 2017. Juiz Márcio Toledo Gonçalves. Disponível em: <http://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011359-34.2016.5.03.0112/1#75181a9>. Acesso em: 25 jul. 2024.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. **Diário Oficial da União** de 05 out. 1988, Brasília/DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 jul. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 jul. 2024.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**: seção 1, Brasília, DF, 16 dez. 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm. Acesso em: 21 ago. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Proposta de Projeto de Lei cria pacote de direitos para motoristas de aplicativos**. Governo Federal, 2024a. Disponível em: <http://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/pr-oposta-de-projeto-de-lei-cria-pacote-de-direitos-para-motoristas-de-aplicativos>. Acesso em: 30 jul. 2024.

BRASIL. **Projeto de Lei Nº 536/2024**. Câmara, 2024b. Disponível em: <http://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419137>. Acesso em 15 ago. 2024.

BRASIL. **Projeto de Lei Complementar nº 12/2024**. Câmara, 2024c. Disponível em: <http://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243&fichaAmigavel=nao>. Acesso em 30 jul. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. 1ª Turma. **Reclamação Constitucional n. 60347**. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Data do julgamento: 02 dez. 2023. Publicação: 19 mar. 2024. STF, 2024d. Disponível em: <http://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur498821/false>. Acesso em: 01 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n. 1446336**. Relator: Ministro Edson Fachin. Data do julgamento: 08 fev. 2024. Publicação: 02 mar. 2024. STF, 2024e. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6679823>. Acesso em: 01 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 8ª Turma. **Recurso de Revista n. 10226-86.2023.5.03.0022**. Relator: Ministro Carlos Eduardo Gomes Pugliesi. Data do julgamento: 26 jun. 2024. Publicação: 02 jul. 2024. TST, 2024f. Disponível em: <http://jurisprudenciabackend2.tst.jus.br/rest/documentos/aa9f3aa694c8d4e3eb2e5e10a3c70bb0>. Acesso em: 20 jul. 2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Enquete do PLP 12/2024**. Câmara, 2024 Disponível em: <http://www.camara.leg.br/enquetes/2419243/resultados>. Acesso em: 15 ago. 2024.

CARELLI, Rodrigo. Os Motoristas da Uber são empregados na Alemanha. E os da Cabify, na Espanha. **Trab21**, 2024. Disponível em: <http://trab21.org/2024/02/05/os-motoristas-da-uber-sao-empregados-na-alemanha-e-os-da-cabify-na-espanha/>. Acesso em 03 ago. 2024.

CONJUR. Suprema Corte britânica reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber. **Novo Conjur**, 2021. Disponível em: <http://novoconjur.com.br/2021-02-19/suprema-corte-britanica-reconhece-vinculo-emprego-uber/?cn-reloaded=1> Acesso em: 21 ago 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. Uberização e Trabalho Autônomo. **Revista Ltr**. Vol. 83, nº 10, Outubro de 2019.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza Da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos Ebape**. BR, v. 17, p. 844-856, 2019. Disponível em: <http://www.scielo.br/j/cebape/a/9NJd8xMhZD3qJVwqsG4WV3c/>. Acesso em: 11 fev. 2024.

Gonçalves, Márcio Toledo. Uberização: Um estudo de caso - as tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho no século XXI. **Revista Ltr**. Vol. 81, nº 03, março de 2017.

GUERRA, Ana; DUARTE, Fernanda da Costa Portugal. Plataformização e trabalho algorítmico: contribuições dos Estudos de Plataforma para o fenômeno da uberização. **Revista Eletrônica Internacional de Economia Política da Informação da Comunicação e da Cultura**, v. 22, n. 2, p. 38-55, 2020. Disponível em: <http://ufs.emnuvens.com.br/eptic/article/view/12129/10517>. Acesso em: 20 ago. 2024.

HAJE, Lara. Projeto sobre trabalho de motoristas por aplicativo prevê remuneração por km rodado. **Agência Câmara de Notícias**, 2024. Disponível em: <http://www.camara.leg.br/noticias/1053711-PROJETO-SOBRE-TRABALHO-DE->

http://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/DIRSBCDEMA/1/disserta__o_de_mestrado___elisa_guimar_es_brand_o_pires.pdf. Acesso em 18 ago. 2024.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0101110-74.2022.5.01.0048**. Recorrente: Guilherme Victor do Nascimento. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda e outros. Relator: Desembargadora Maria Helena Motta. Rio de Janeiro, 02 de julho de 2024. TRT1, 2024. Disponível em: <http://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/4164492>. Acesso em: 26 jul. 2024.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 1001366-54.2023.5.02.0492**. Recorrente: João Victor da Silva Ferreira. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Desembargador Wilson Ricardo Buquetti Pirota. São Paulo, 31 de julho de 2024. TRT2, 2024. Disponível em: <http://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001366-54.2023.5.02.0492/2#9bdc0e4>. Acesso em 01 ago. 2024.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 1001416- 04.2021.5.02.0055**. São Paulo, 10 de junho de 2023. Conjur, 2023. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/dl/tr/trt-manda-rappi-anotar-carteira.pdf>. Acesso em: 21 ago 2024.

SILVEIRA, Ana Carolina Rodrigues Dias, *et all*. Regulação espanhola do trabalho em plataformas digitais. **Cepi FGV Direito - SP**, São Paulo, 2021. Disponível em: <http://repositorio.fgv.br/items/b584e942-3349-411c-bb64-3013ddbc29d8>. Acesso em: 21 ago 2024.

SOARES, Murilo Moreira; CONSTANTINO, Rafael Henrique; GUIMARÃES, V. H. S. O fenômeno da uberização e suas implicações na relação de trabalho contemporânea. **Revista Economia & Gestão**, v. 21, n. 60, p. 235-245, 2021. Disponível em: http://www.researchgate.net/profile/Victor-Guimaraes-4/publication/367793529_O_FENOMENO_DA_UBERIZACAO_E_SUAS_IMPLICACOES_NA_RELACAO_DE_TRABALHO_CONTEMPORANEA/links/6480e1c679a7223765170651/O-FENOMENO-DA-UBERIZACAO-E-SUAS-IMPLICACOES-NA-RELACAO-DE-TRABALHO-CONTEMPORANEA.pdf?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InByb2ZpbGUjLCJwYWdlljoicHVibGlyYXRpb24ifX0. Acesso em 21 ago 2024.

UBER. Código da Comunidade Uber. **Uber do Brasil**, 2022a. Disponível em: <http://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community-guidelines>. Acesso em 20 jul 2024.

UBER. Fatos e Dados sobre Uber. **Uber do Brasil**, 2023a. Disponível em: Acesso em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em 21 ago 2024.

UBER. Requisitos de Uber Black. **Uber do Brasil**, [s.d.]a Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/services/uberblack/>. Acesso em: 20 jul. 2024.

UBER. Requisitos para os motoristas parceiros: Como dirigir com a Uber. **Uber do Brasil**, [s.d.]b. Disponível em: http://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/?uclick_id=f8a4b83e-df33-40b6-9ed6-08c8de60651e. Acesso em 20 jul. 2024.

UBER. Termos Gerais de Uso. **Uber do Brasil**, 2023b. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>. Acesso em 20 jul. 2024.

Uber. Termos Gerais dos Serviços de Tecnologia. **Uber do Brasil**, 2022b. Disponível em: <http://tb-static.uber.com/prod/reddog/country/Brazil/licensed/89028134-654e-4c64-8a46-5b24c779bef2.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2024.

VENCO, Selma. Uberização do trabalho: um fenômeno de tipo novo entre os docentes de São Paulo, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 35, p. e00207317, 2019. <http://www.scielo.br/j/csp/a/NkTJp5HZgJQVjhY36kT5rpN/?lang=pt>. Acesso em: 20 jan. 2024.

VENTURA, Felipe. Uber deixa de cobrar taxa fixa dos motoristas no Brasil. **Technoblog**, 2018. Disponível em: <http://tecnoblog.net/noticias/2018/07/03/uber-fim-taxa-fixa-motoristas-brasil/>. Acesso em: 08 jan. 2024.