

A (In)Existência do Vínculo Empregatício entre a Uber e os Motoristas de Aplicativo

Amanda Ribeiro Ventura, Direito, Centro Universitário Integrado, Brasil,
av.ribeiro@live.com

Maria Eduarda Cordeiro Esser, Direito, Centro Universitário Integrado, Brasil,
mariaduda.1343@gmail.com

Dayana Brandalise Boareto, Direito, Centro Universitário Integrado, Brasil,
dayanaboareto@hotmail.com

Resumo: Com a ascensão da economia de plataformas, novas formas de organização do trabalho surgiram, rompendo com os moldes tradicionais de emprego e desafiando a aplicação dos critérios clássicos de subordinação, pessoalidade, onerosidade e habitualidade, previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Este estudo analisa a (in)existência do vínculo empregatício entre a Uber e os motoristas de aplicativo, tema que tem suscitado intensos debates jurídicos e trabalhistas. A metodologia adotada foi de revisão bibliográfica. Esse estudo examinou decisões judiciais e regulamentações recentes, tanto no Brasil quanto em outros países, e discute as diferentes interpretações sobre a natureza jurídica da relação entre a Uber e seus motoristas. Enquanto alguns tribunais brasileiros reconhecem a autonomia desses profissionais, outros apontam para a presença de subordinação indireta por meio de algoritmos, configurando uma relação de emprego. No cenário internacional, destacam-se decisões como a da Suprema Corte do Reino Unido, que reconheceu o vínculo trabalhista em condições específicas, e iniciativas da União Europeia que buscam garantir direitos mínimos aos trabalhadores de plataformas digitais. A análise conclui que é fundamental estabelecer um equilíbrio entre inovação e segurança jurídica, garantindo que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados sem comprometer a flexibilidade do modelo de negócios.

Palavras-chave: Uber. Flexibilização. Leis trabalhistas.

Abstract: With the rise of the platform economy, new forms of work organization have emerged, breaking with traditional employment models and challenging the application of the classic criteria of subordination, personal nature, onerous nature, and habitual nature, provided for in the Consolidation of Labor Laws (CLT). This study analyzes the (in)existence of an employment relationship between Uber and app drivers, a topic that has sparked intense legal and labor debates. The methodology adopted was a literature review. This study examined recent court decisions and regulations, both in Brazil and in other countries, and discusses the different interpretations of the legal nature of the relationship between Uber and its drivers. While some Brazilian courts recognize the autonomy of these professionals, others point to the presence of indirect subordination through algorithms, configuring an employment relationship. On the international scene, decisions such as that of the Supreme Court of the United Kingdom, which recognized the employment relationship under specific conditions, and initiatives of the European Union that seek to guarantee minimum rights to digital platform workers, stand out. The analysis concludes that it is essential to strike a balance between innovation and legal certainty, ensuring that workers' rights are respected without compromising the flexibility of the business model.

Keywords: Uber. Flexibilization. Labor laws.

INTRODUÇÃO

Com o avanço da tecnologia e a ascensão da chamada "economia compartilhada", novos modelos de negócios surgiram, alterando significativamente as relações de trabalho tradicionais. A Uber, uma das maiores empresas do setor de transporte por aplicativos, representa um exemplo claro dessa transformação. Sua operação se baseia em uma plataforma digital que conecta motoristas e passageiros, oferecendo serviços de transporte de maneira rápida e eficiente (Abilio, 2017). No entanto, essa inovação também trouxe à tona um importante debate jurídico: existe, ou não, vínculo empregatício entre a Uber e os motoristas que utilizam sua plataforma?

Essa discussão é de grande relevância no direito trabalhista, uma vez que a existência do vínculo de emprego implicaria no reconhecimento de direitos como férias, 13º salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), e outros benefícios previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Por outro lado, a Uber defende que seus motoristas são "parceiros" independentes, que utilizam a plataforma de forma autônoma e flexível, sem estarem submetidos à subordinação tradicional de uma relação de emprego.

Neste artigo, busca-se analisar os principais argumentos jurídicos favoráveis e contrários ao reconhecimento do vínculo empregatício entre a Uber e os motoristas, bem como examinar as decisões judiciais e regulamentações recentes sobre o tema, tanto no Brasil quanto em outros países. Além disso, serão abordadas as implicações dessa relação para o futuro das relações de trabalho, em um cenário de crescente flexibilização e precarização das condições laborais.

MÉTODO

Para esta pesquisa foi adotada uma metodologia de revisão bibliográfica de literatura. Foram investigados estudos publicados em revistas científicas e bancos de dados online, com foco na legislação trabalhista e os aplicativos de motoristas particulares. A seleção dos artigos foi realizada em duas etapas: na primeira, foram avaliados os títulos e resumos para identificar estudos relevantes. Na segunda etapa, serão analisados os artigos completos para avaliar a qualidade metodológica e a validade dos resultados apresentados.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

1 SURGIMENTO DO APLICATIVO

O Uber foi fundado em 2009 por Garrett Camp e Travis Kalanick, em São Francisco, Califórnia, com o objetivo de oferecer um serviço de transporte mais eficiente e acessível, através de um aplicativo de smartphone. A ideia surgiu da dificuldade que os fundadores enfrentaram em conseguir um táxi em uma noite de

inverno. Inicialmente, o serviço era restrito a carros de luxo, mas com o tempo se expandiu para incluir veículos de diferentes categorias e se espalhou rapidamente para outras cidades e países. A proposta do Uber revolucionou o setor de transporte urbano ao permitir que qualquer pessoa com um carro, que atendesse a certos requisitos, pudesse se tornar um motorista parceiro, oferecendo uma alternativa aos táxis tradicionais e outros meios de transporte (Uber, 2019).

Desse modo, em junho de 2010 a Uber Technologies Inc foi fundada, disponível para Android e iOS, podendo o usuário escolher entre Uber econômico ou black. Diante do grande sucesso por ser uma forma de mobilidade muito econômica, a Uber vem se destacando cada vez mais. Com base nos dados do site CanalTech, em 2020, a plataforma está disponível em 10 mil cidades do mundo, totalizando cerca de 122 milhões de usuários e 5 milhões de motoristas cadastrados. O aplicativo chegou no Brasil no ano de 2014, a primeira cidade a implementar o aplicativo foi o Rio de Janeiro, na sequência veio São Paulo e Belo Horizonte. Hoje em dia o aplicativo está sendo utilizado em mais de 500 cidades brasileiras (Uber, 2022).

A plataforma digital conecta diretamente passageiros a motoristas, sem a necessidade de uma central de atendimento ou de uma empresa intermediária, o que reduz os custos operacionais e oferece tarifas mais acessíveis aos usuários. Com a rápida expansão do aplicativo, surgiram debates sobre a regulação do serviço e a relação de trabalho entre a empresa e os motoristas.

2 PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS (CONTRATO)

O Uber opera sob o modelo de contrato de prestação de serviços, em que os motoristas são considerados trabalhadores autônomos e não empregados da empresa. Isso significa que, teoricamente, os motoristas têm liberdade para definir seus próprios horários, escolher as corridas que desejam realizar e trabalhar de acordo com suas preferências. Este modelo de contrato tem sido amplamente debatido, uma vez que, sob ele, os motoristas não têm acesso aos benefícios trabalhistas tradicionais, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, seguro-desemprego ou contribuições previdenciárias (Uber, 2019).

Em diversos países, essa relação tem sido contestada na justiça, com motoristas argumentando que, apesar de serem formalmente considerados prestadores de serviços, o Uber exerce controle significativo sobre suas atividades, como o monitoramento de corridas, avaliação de desempenho e imposição de preços, o que caracterizaria uma relação de emprego. Decisões judiciais sobre esse tema variam entre países e até mesmo dentro de diferentes jurisdições, mas há uma tendência crescente em reconhecer que, em certos contextos, a relação entre o Uber e seus motoristas pode ser caracterizada como uma relação de trabalho, com direitos trabalhistas assegurados (Dos Santos et al, 2023).

A discussão sobre o reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas da Uber e a empresa tem gerado debates intensos no campo jurídico. O tema envolve diversas implicações trabalhistas e desafios para as legislações vigentes, especialmente no que diz respeito à natureza do trabalho mediado por plataformas digitais.

Os Termos da Uber no Brasil regem o uso de seus serviços, que incluem aplicativos, sites e outros conteúdos, e estabelecem a relação contratual entre motoristas e a empresa. A Uber atua como intermediária, facilitando o contato entre motoristas e prestadores independentes, mas não oferece os serviços diretamente. A empresa pode modificar ou encerrar os Termos a qualquer momento e os motoristas concordam com eles ao utilizar a plataforma (Dos Santos et al, 2023).

Os serviços incluem transporte, logística e compra de bens por meio do aplicativo, sendo prestados por terceiros, não empregados da Uber. O motorista recebe uma licença limitada para uso pessoal do aplicativo, com restrições como não modificar ou decompilar o software. A Uber também coleta dados pessoais dos motoristas, que são responsáveis por manter suas contas seguras e usar os serviços de maneira legal (Uber, 2023).

Os motoristas concordam em receber mensagens da Uber e podem optar por não recebê-las, embora isso possa afetar o uso dos serviços. A Uber pode oferecer códigos promocionais com termos específicos, e o conteúdo fornecido pelos motoristas pode ser utilizado pela empresa. O pagamento pelos serviços é facilitado pela Uber, sendo o valor final e geralmente não reembolsável. A empresa pode alterar preços e incluir taxas adicionais (Uber, 2022).

3 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Segundo Cairo (2017) a legislação trabalhista para motoristas de aplicativos de transporte vem sendo um tema constante no Brasil, a regulamentação desses trabalhadores tem gerado muitos debates sobre a natureza do vínculo empregatício. Nesse sentido, a questão central desse tema é como classificar essa classe trabalhadora, como empregados, com direitos trabalhistas garantidos, ou como trabalhadores autônomos, com menos proteções.

Os motoristas de aplicativo não estão amparados pela legislação trabalhista, pois diante do entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST), os motoristas são trabalhadores autônomos. Dessa forma, os motoristas que decidem seus horários de trabalho, e assim não cumprem com o requisito da subordinação. Diante da falta desse requisito, os motoristas não são considerados empregados (Dos Santos et al, 2023).

3.1 DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Conforme descrito no art. 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Neste sentido, para que seja configurado vínculo empregatício, a CLT exige o cumprimento de alguns requisitos essenciais, sendo esses: a pessoa física, onerosidade, subordinação e não eventualidade. A doutrina traz o requisito da personalidade que é considerado como requisito para configuração do vínculo de emprego (Delgado, 2019).

Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia,

"O empregado é sempre pessoa física (pessoa natural), pois o contrato de trabalho é personalíssimo, isto é, celebrado em função das características pessoais do trabalhador, não sendo possível que uma pessoa jurídica seja considerada empregada" (GARCIA, 2018, p. 126).

A Pessoa Física é um requisito indispensável, pois, para haver vínculo empregatício é obrigatório que o serviço seja prestado por uma pessoa física. Inexiste relação de trabalho entre duas empresas, que nesses casos será configurado uma relação civil. Assim sendo, profissionais que desempenham trabalho autônomo ou que são MEI (Microempreendedor Individual) não podem se enquadrar nesse requisito, ou seja, a atuação de indivíduos que fazem parte de uma dessas duas categorias não pode caracterizar vínculo empregatício (Cairo, 2017).

Gustavo Filipe Barbosa Garcia esclarece que

"A pessoalidade significa a prestação dos serviços pelo próprio trabalhador, sem que seja substituído constantemente por terceiros, aspecto este relevante ao empregador, que o contratou tendo em vista a sua pessoa" (GARCIA, 2018, p. 130).

O empregado é contratado considerando suas qualidades pessoais, portanto, o contrato é considerado, *intuitu personae*, ou *personalíssimo*, não podendo ser atribuído a parentes ou a terceiros por vontade própria.

Segundo o autor supracitado

"a onerosidade significa que os serviços prestados têm como contraprestação o recebimento da remuneração, não se tratando, assim, de trabalho gratuito. O empregado trabalha com o fim de receber salário, sendo este seu objetivo ao firmar o pacto laboral" (GARCIA, 2018, p. 127).

Todavia, a forma de pagamento do salário é irrelevante para a configuração da onerosidade. O salário pode ser fixo, variável, por comissão, percentual ou até in natura. De acordo com Gustavo Filipe Barbosa Garcia,

"A subordinação, considerando o requisito de maior relevância na caracterização da relação de emprego, significa que a prestação dos serviços é feita de forma dirigida pelo empregador, o qual exerce o poder de direção. O empregado, inserido na organização da atividade do empregador, deve seguir as suas determinações e orientações, estabelecidas dentro dos limites legais" (GARCIA, 2018, p. 128).

Esta subordinação pode ser jurídica, técnica ou econômica, e se manifesta na possibilidade de o empregador dirigir e controlar a prestação dos serviços. Este é o ponto mais controverso no caso dos motoristas de aplicativos. A subordinação pode ser direta, quando há uma supervisão constante, ou indireta, quando o controle é exercido por meio de algoritmos e regras da plataforma.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia afirma que

"Trabalho não eventual, num primeiro enfoque, é aquele habitual, contínuo, pode-se dizer, entretanto, que a não eventualidade

significa a prestação de serviços ligados às atividades normais do empregador, ou seja, realizando serviços permanentemente necessários à atividade do empregador ou ao seu empreendimento" (GARCIA, 2018, p. 129).

Em vista da configuração do vínculo empregatício entre um motorista e o aplicativo UBER, o Tribunal Superior do Trabalho proferiu decisão onde negou vínculo de emprego, sob entendimento de ausência do requisito de subordinação jurídica.

Conforme a decisão que foi proferida no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista julgado em 02 de dezembro de 2022, pela relatora Ives Gandra Da Silva Martins Filho, O tribunal ressaltou que os motoristas têm autonomia para escolher quando e como trabalhar, sem metas impostas ou sanções diretas, sendo responsáveis pelos custos e riscos de suas atividades, como manutenção do veículo e eventuais multas. Isso, somado ao fato de que motoristas podem se registrar como Microempreendedores Individuais (MEI), reforça o caráter autônomo da relação de trabalho (Brasil, 2022).

Além disso, o tribunal rejeitou a ideia de subordinação estrutural, afirmando que a atividade de motorista é uma prestação de serviço independente, mediada pela plataforma da Uber, que apenas conecta motoristas e clientes. Como não houve fraude ou violação de direitos trabalhistas, a decisão regional foi mantida, e o vínculo de emprego não foi reconhecido, confirmando o caráter autônomo da relação entre as partes (Brasil, 2022).

Em decisão semelhante, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, julgado em 30 de junho de 2021 pelo relator Arnor Lima Neto na 6ª Turma, autos nº: 0000646-02.2020.5.09.0303, foi igualmente decidido que a relação entre motoristas de aplicativos e plataformas tecnológicas, como a Uber, não caracteriza vínculo de emprego, em razão da autonomia que esses profissionais possuem na prestação dos serviços. A decisão foi publicada em 6 de julho de 2021, reforçando o entendimento de que a ausência de subordinação jurídica inviabiliza o reconhecimento de um contrato empregatício entre motoristas e empresas provedoras de aplicativos (Brasil, 2021).

Mesmo com todos esses julgados seguindo o mesmo entendimento, com base na análise do Projeto de Lei Complementar 12/2024 em conjunto com as jurisprudências acima reflete o reconhecimento, tanto legislativo quanto judicial, de que os motoristas de aplicativos ocupam uma posição híbrida no mercado de trabalho. O Projeto de Lei busca estabelecer proteções sem quebrar o modelo de autonomia que caracteriza essa relação de trabalho, alinhando-se à decisão judicial que descarta a existência de vínculo empregatício. No entanto, o Projeto de Lei Complementar 12/2024 tenta ir além, garantindo direitos mínimos sem interferir na flexibilidade que é um dos principais atrativos dessa forma de trabalho (Dos Santos et al, 2023).

Assim, enquanto a jurisprudência reforça a inexistência de vínculo empregatício, o projeto de lei reconhece a necessidade de um marco regulatório que assegure aos motoristas uma certa proteção social, mesmo sem qualificá-los como empregados formais. Com isso, fica claro que existe uma questão controversa que vem sendo debatida entre os tribunais e o Projeto de Lei 12/2024.

4 PROJETO DE LEI

O Projeto de Lei Complementar (PLC) 12/2024, que regulamenta o trabalho de motoristas de aplicativos como Uber e 99, surge em um contexto de crescente debate sobre os direitos dos trabalhadores em plataformas digitais. A proposta tenta conciliar a necessidade de garantir proteção social e segurança jurídica para os motoristas, ao mesmo tempo que mantém a flexibilidade e autonomia que caracterizam essa forma de trabalho (Brasil, 2024).

A regulamentação proposta pelo PLC 12/2024 é fruto de um longo debate entre governo, representantes dos trabalhadores e empresas, mediado pelo Grupo de Trabalho Tripartite criado em 2023. O principal objetivo é criar uma nova categoria de trabalhador, o "trabalhador autônomo por plataforma", que tenha acesso a direitos básicos como remuneração mínima, proteção previdenciária e limites de jornada (STJ, 2019).

Segue os principais pontos trazidos pelo projeto de lei: O projeto estabelece que os motoristas devem receber um valor mínimo de R\$32,09 por hora, sendo que esse montante é dividido entre remuneração pelo serviço prestado e uma parcela destinada a cobrir os custos operacionais, como combustível e manutenção do veículo (Brasil, 2024).

Os motoristas contribuirão com 7,5% de sua remuneração para o INSS, enquanto as empresas que operam as plataformas devem contribuir com 20% sobre o valor da remuneração mínima. Isso visa garantir a proteção social dos motoristas sem, no entanto, criar um vínculo empregatício formal (Valente, 2022).

O limite diário de trabalho é de 12 horas, com um piso de 8 horas para garantir a remuneração mínima. Isso busca equilibrar a flexibilidade do trabalho com a necessidade de proteger a saúde e segurança dos motoristas (STJ, 2019).

Mesmo com essas regulamentações, os motoristas continuam a ter liberdade para escolher seus horários de trabalho e podem operar em múltiplas plataformas, sem a exigência de exclusividade.

O PLC 12/2024 tem gerado controvérsias, principalmente entre os próprios motoristas. Muitos criticam a proposta, afirmando que ela pode comprometer a autonomia, que é uma das maiores vantagens de trabalhar com aplicativos. A obrigatoriedade de contribuição previdenciária e os limites impostos à jornada de trabalho são vistos por alguns como restrições que podem diminuir a atratividade desse tipo de emprego (Brasil, 2024).

Além disso, há preocupações sobre o impacto econômico da regulamentação, tanto para os motoristas quanto para as plataformas. As empresas de aplicativo argumentam que a regulamentação pode aumentar os custos operacionais, o que poderia levar a um aumento nas tarifas para os usuários ou até mesmo à redução do número de motoristas atuantes no mercado.

5 ANÁLISE DO CASO PELO PROCURADOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA BAHIA

Com o aumento dos motoristas de aplicativos e conseqüentemente o aumento dos estudos para verificar a existência de direitos trabalhistas e vínculo empregatício, o Procurador do Ministério Público do Trabalho do Estado da Bahia tirou licença de 04 meses do cargo que ocupa, para realizar pesquisa de campo como motorista de aplicativo e assim conseguir enxergar e analisar melhor as questões que envolvem os motoristas de aplicativo.

Ilan Fonseca (Procurador do Ministério Público do Trabalho), já havia sido advogado e auditor fiscal do trabalho, mas ainda sim sentia que faltava se aprofundar na discussão sobre os trabalhadores de aplicativo, para isso decidiu: viver o cotidiano de um motorista de aplicativo, e assim saber qual é o poder de decisão destes trabalhadores, como é a comunicação com o aplicativo, entre outras questões.

Após as corridas e alguns cálculos feitos, Ilan Fonseca analisou que a Uber aqui do Brasil paga entre R\$1,00 a R\$1,30 por quilômetro rodado, porém o aplicativo só paga o km no momento em que o passageiro está dentro do automóvel.

A Uber criticou a pesquisa do Procurador, dizendo que os motoristas parceiros não são empregados e nem prestam serviço à Uber, afirmando que são profissionais independentes que contratam a tecnologia de intermediação de viagens oferecida pela empresa por meio do aplicativo, afirmando que não existe valores fixos por quilômetro, mas que leva em consideração como a estimativa de tempo e de distância da viagem, tempo e distância do percurso até o usuário, condições de trânsito, existência de ganho adicional por aumento da demanda (preço dinâmico), modalidade (UberX, Comfort etc.), entre outros (Kramer, 2017).

Afirmou ainda que os ganhos na plataforma da Uber são bem particulares para cada motorista parceiro e que os fatores que influenciam o cálculo de uma viagem são sempre exibidos no celular do motorista parceiro para que possa decidir se vai aceitar ou recusar a solicitação.

No que tange ao contrato do aplicativo com o motorista, o Procurador relata que existe um contrato em “pedaços”, que além dos documentos iniciais exigidos, há também mensagens por e-mail ou pelo aplicativo enviados frequentemente aos motoristas, contrato este que contempla normas obrigatórias que vão surgindo aos poucos para os motoristas, o que causa surpresa (Vosgerau, 2017).

Afirma o Procurador do Trabalho que por ter suas informações contratuais alteradas e incluídas parcialmente durante o curso do contrato, fragiliza ainda mais o conhecimento dos motoristas sobre as informações necessárias acerca de suas condições de trabalho (Vosgerau, 2018).

Apesar da Uber alegar que não existe vínculo empregatício, eles exigem que os motoristas sigam as regras, enviando mensagens individualizadas diárias pelo aplicativo, deixando explícito que o descumprimento destas regras implica desativação e desligamento. Segundo Fonseca (2022), a possibilidade de aplicação de punições pela plataforma evidencia a ausência de autonomia dos motoristas, já que esse poder, segundo ele, não seria esperado em um suposto cenário de trabalho autônomo.

Ao final do estudo, após ficar logado no aplicativo “Uber” de dezembro de 2021 a março de 2022 e ter feito as 350 corridas, Ilan Fonseca concluiu que existe

a subordinação entre aplicativo e motorista, e que a plataforma é muito mais intensa do que se possa imaginar.

6 ARGUMENTOS JURÍDICOS FAVORÁVEIS AO RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO

6.1 SUBORDINAÇÃO

O argumento mais comum é que, apesar de os motoristas serem formalmente considerados autônomos, a Uber exerce controle significativo sobre suas atividades. A empresa monitora os trajetos, impõe diretrizes sobre o comportamento dos motoristas, estipula preços das corridas e utiliza um sistema de avaliação (rating) que pode punir ou até desativar motoristas com desempenho abaixo de um certo nível. Essa supervisão constante configura subordinação, um dos requisitos fundamentais para caracterização do vínculo empregatício segundo a legislação trabalhista brasileira (art. 3º da CLT).

Além disso, a constatação de que os motoristas não possuem total liberdade para negociar diretamente os valores das corridas, sendo obrigados a seguir os preços estabelecidos pela plataforma, reforça o caráter de dependência econômica, outro elemento essencial para o reconhecimento do vínculo de emprego. A Uber, ao atuar como intermediária direta entre o motorista e o passageiro, retém uma porcentagem do valor das corridas, o que demonstra a existência de uma relação de aproveitamento econômico da força de trabalho desses profissionais.

Portanto, o conjunto dessas características – controle operacional, dependência econômica e a subordinação na forma de monitoramento constante – contribui para argumentar favoravelmente ao reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas e a Uber. O cenário revela que, na prática, os motoristas atuam em condições similares às de empregados, o que justifica o enquadramento legal nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), visando à proteção de seus direitos trabalhistas.

6.2 PESSOALIDADE

Embora a Uber alegue que motoristas podem trabalhar quando quiserem e são livres para recusar corridas, na prática, o serviço é prestado de maneira pessoal pelo motorista, sem a possibilidade de subcontratar ou transferir a tarefa a terceiros, o que caracteriza o elemento da pessoalidade (Delgado, 2019).

A alegação da Uber de que os motoristas têm liberdade para escolher quando trabalhar e recusar corridas é enfraquecida pelo fato de que o serviço é prestado de forma pessoal, ou seja, o motorista não pode delegar a tarefa a outra pessoa ou subcontratar terceiros para realizar o trabalho. A pessoalidade, como destacado por Delgado (2019), é um dos elementos fundamentais na caracterização do vínculo empregatício, e nesse caso, ela se evidencia pela

necessidade de o motorista realizar o serviço diretamente, sob as regras e diretrizes impostas pela Uber.

6.3 ONEROSIDADE

A remuneração pelos serviços prestados é evidente, já que o motorista recebe pagamento diretamente da Uber por meio do aplicativo, configurando o requisito de onerosidade, essencial para o vínculo de emprego (Cairo, 2017). Os motoristas recebem diretamente pelo aplicativo, sendo a plataforma responsável pela mediação dos pagamentos. Essa forma de remuneração é um dos requisitos previstos para o reconhecimento de vínculo empregatício, conforme aponta Cairo (2017). A onerosidade, ou seja, o pagamento pelos serviços prestados, é um aspecto central que, junto com a pessoalidade e a subordinação, compõe o tripé da relação de emprego.

A pessoalidade e a onerosidade, aliadas ao controle e à subordinação mencionados anteriormente, tornam ainda mais forte o entendimento de que os motoristas não atuam como autônomos, mas sim como empregados da plataforma, estando, portanto, sujeitos aos direitos e proteções previstos pela legislação trabalhista brasileira.

6.4 HABITUALIDADE

Muitos motoristas, embora teoricamente autônomos, trabalham em tempo integral ou regularmente para a Uber, gerando uma relação de continuidade que preenche o requisito de habitualidade previsto na CLT. Dessa forma, o trabalho frequente e a dependência econômica da plataforma fortalecem a tese de vínculo empregatício (Kzan, 2018). Essa constância no trabalho caracteriza o requisito de habitualidade, previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Como observado por Kzan (2018), o fato de os motoristas dependerem economicamente da plataforma para sua subsistência reforça a argumentação de que há um vínculo empregatício, uma vez que a habitualidade e a dependência econômica são critérios essenciais para tal reconhecimento.

6.5 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Defensores do reconhecimento do vínculo argumentam que o modelo de trabalho promovido pela Uber precariza o trabalho, pois motoristas ficam sem proteção legal garantida pela CLT, como férias remuneradas, FGTS, décimo terceiro salário e outros direitos, configurando exploração e vulnerabilidade (Lazzareschi, 2015). Essa situação gera uma relação de exploração e vulnerabilidade, deixando os motoristas desprotegidos e sem a devida segurança jurídica que o regime celetista oferece aos trabalhadores.

7 ARGUMENTOS JURÍDICOS CONTRÁRIOS AO RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO

7.1 AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO HIERÁRQUICA

A Uber argumenta que os motoristas não são subordinados diretamente à empresa, uma vez que não há uma estrutura hierárquica rígida com supervisores e empregados, e os motoristas podem escolher seus horários e aceitar ou recusar corridas conforme desejarem. A empresa se posiciona como uma intermediária entre motoristas e passageiros, apenas disponibilizando a tecnologia (o aplicativo) para facilitar a prestação do serviço, sem exercer controle direto sobre a forma como os motoristas realizam suas atividades (Junior, 2019). Segundo essa visão, a ausência de ordens diretas e a autonomia na execução das tarefas caracterizariam uma relação de prestação de serviços autônoma, afastando a configuração do vínculo empregatício.

7.2 FLEXIBILIDADE E AUTONOMIA

Um dos principais argumentos contrários ao reconhecimento do vínculo é a flexibilidade que os motoristas possuem para definir sua carga de trabalho e horários, algo que se diferencia de uma relação empregatícia típica, em que o trabalhador tem horários e obrigações estabelecidos pelo empregador. Além disso, os motoristas têm a liberdade de se desconectar da plataforma a qualquer momento e de atuar simultaneamente em outras plataformas ou com outros serviços, o que reforça a noção de autonomia (Lazzareschi, 2015). Esse modelo permitiria que os motoristas mantivessem maior controle sobre suas jornadas e fontes de renda, em contraste com a rigidez do emprego tradicional.

No entanto, esses argumentos podem ser relativizados quando se considera o controle indireto que a Uber exerce sobre seus motoristas. Embora exista a flexibilidade de horários, a empresa utiliza mecanismos como o sistema de avaliação e algoritmos que distribuem corridas de forma a incentivar maior disponibilidade dos motoristas, além de influenciar diretamente suas rendas por meio de tarifas e políticas de bonificação. Essa interferência indireta pode ser interpretada como uma forma moderna de subordinação, adequada às novas relações de trabalho mediadas pela tecnologia. Portanto, a aparente autonomia oferecida pode, na prática, ser limitada, o que justifica a reavaliação do modelo de trabalho promovido pela plataforma em prol de uma maior proteção aos motoristas.

7.3 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

A Uber argumenta que o relacionamento entre a empresa e os motoristas é regido por um contrato de prestação de serviços, que deixa claro que o motorista é um profissional autônomo. Esse contrato estabelece que o motorista utiliza a plataforma como ferramenta para encontrar clientes, mas não há vínculo de

emprego, sendo a prestação de serviços uma escolha do próprio motorista (Teodoro et al, 2017).

7.4 PRECEDENTES INTERNACIONAIS

Em diversos países, como os Estados Unidos (em estados como Califórnia e Nova York), há decisões judiciais que não reconhecem o vínculo empregatício entre motoristas e plataformas como Uber, o que fortalece a ideia de que o modelo de negócios não implica uma relação de trabalho formal. Esses precedentes internacionais são utilizados pela Uber para reforçar a tese de que o modelo é uma forma de "trabalho sob demanda", em que os motoristas são profissionais autônomos (Lazzareschi, 2015).

7.5 INOVAÇÃO E NATUREZA TECNOLÓGICA

A Uber se posiciona como uma empresa de tecnologia, não uma empresa de transporte. Argumenta-se que as legislações trabalhistas tradicionais não foram criadas para lidar com a complexidade dos novos modelos de negócios que surgem no ambiente digital. Ao reconhecer o vínculo de emprego, estaria havendo uma "judicialização" inadequada de uma nova forma de trabalho baseada em flexibilidade e tecnologia (Cairo, 2017).

Os argumentos favoráveis e contrários ao reconhecimento do vínculo empregatício refletem a tensão entre a inovação trazida pelas plataformas digitais e os direitos dos trabalhadores. Essa discussão envolve não apenas aspectos legais, mas também éticos e sociais, levantando a necessidade de reavaliar o arcabouço jurídico tradicional e, talvez, criar novas categorias de proteção para trabalhadores que atuam em plataformas digitais (Delgado, 2019).

8 VANTAGENS E DESVANTAGENS DA UBERIZAÇÃO

Segundo Kzan (2018) é fundamental compreender que a uberização visa inovar e transformar o mercado de trabalho, promovendo novas oportunidades de inserção laboral, mesmo sem a formalização de vínculo empregatício. Esse modelo contribui significativamente para a reintegração de indivíduos ao mercado, especialmente aqueles que se encontram em situação de desemprego, oferecendo alternativas de geração de renda e ocupação econômica. Segundo Abílio (2020)

“A uberização refere-se às regulações estatais e ao papel ativo do Estado na eliminação de direitos, de mediações e controles publicamente constituídos; resulta da flexibilização do trabalho, aqui compreendida como essa eliminação de freios legais à exploração do trabalho, que envolve a legitimação, legalização e banalização da transferência de custos e riscos ao trabalhador” (Abílio, 2020).

Os motoristas de aplicativo pleiteiam o reconhecimento do vínculo empregatício diante das vantagens obtidas na legislação trabalhista. A anotação na carteira de trabalho é uma das vantagens que os motoristas almejam, pois, tendo sua carteira anotada poderá garantir direitos trabalhistas e previdenciários, como a todo empregado (Brustein, 2018) (Tabela 1).

Tabela 1 - Vantagens e desvantagens da uberização

Aspecto	Vantagens da Uberização	Desvantagens da Uberização
Flexibilidade	O trabalhador tem autonomia para definir seus horários e dias de trabalho.	A imprevisibilidade de renda e carga de trabalho pode gerar insegurança financeira.
Acesso ao Trabalho	A plataforma facilita o ingresso no mercado de trabalho, sem necessidade de grandes qualificações.	Pode levar à precarização, sem garantias de emprego ou progressão na carreira.
Autonomia	O trabalhador tem liberdade para escolher as corridas ou atividades que deseja realizar.	Essa autonomia pode ser limitada por controles indiretos, como algoritmos que penalizam rejeições.
Ganhos Imediatos	Possibilidade de ganhos rápidos, sem a necessidade de longos processos de contratação.	Não há garantia de um salário mínimo ou de renda estável, dependendo da demanda de corridas.
Baixa Burocracia	O modelo dispensa formalidades e contratos rígidos.	A ausência de formalização pode resultar em falta de direitos trabalhistas, como férias e 13º salário.
Inovação e Tecnologia	Utiliza tecnologia avançada para otimizar as operações e reduzir custos operacionais.	O uso de tecnologia algorítmica pode aumentar o controle sobre os trabalhadores de forma invisível.
Custos Empresariais	Redução de custos com encargos trabalhistas para as empresas, o que pode incentivar o crescimento do negócio.	O trabalhador arca com custos de manutenção, combustível e seguros, sem suporte da empresa.
Facilidade de Entrada	A barreira de entrada é relativamente baixa, bastando um veículo próprio e habilitação.	A concorrência é elevada, o que pode reduzir os ganhos e aumentar a pressão sobre os motoristas.

Fonte: Elaborada pelo autor

Dos Santos et al (2023) dentre os direitos pleiteados, estão: 13º salário; FGTS; Férias remuneradas; Licença maternidade; Auxílio-doença; Descanso semanal remunerado; Seguro-desemprego; Aviso-prévio; Adicional (noturno, insalubridade ou preculicidade); Pagamento de horas extras. No que tange às férias proporcionais, o motorista terá essa vantagem concedida, podendo retirar um período para férias anualmente, não gerando qualquer prejuízo em sua

remuneração. Eis que trabalhando sem o vínculo reconhecido, não pode usufruir de períodos de férias, sem comprometimento de sua remuneração.

Do mesmo modo, outra verba importante para o motorista é a gratificação natalina proporcional (13º salário), de fato é o salário mais esperado pelo trabalhador no final do ano, cuja remuneração se faz pela empresa por reconhecer os serviços realizados pelo seu empregado durante 1 (um) ano (Brustein, 2018).

Além das verbas citadas, FGTS e o seguro desemprego é imprescindível ao motorista, notadamente na rescisão do contrato de aplicativo, sendo que, do término desta relação o trabalhador não ficará desamparado até a realocação no mercado de trabalho. Por fim, tanto o saque do FGTS como o seguro-desemprego, sabemos que quando o empregado é dispensado ele terá direitos a serem percebidos quando dispensado sem justa causa (Frazão, 2017).

É de suma importância destacar a popularidade da plataforma Uber diante dos seus valores, visto que foi um dos pontos marcantes para se expandir em todo o mundo. Dessa forma, nota-se a grande desvantagem em reconhecer o vínculo empregatício dos motoristas de transporte, pois caso a empresa venha a reconhecer o vínculo, os valores das corridas não seriam os mesmos, tendo em vista, que o empregador seria obrigado a arcar com encargos trabalhistas e acabaria sendo considerado como táxi.

Outro ponto negativo, é a flexibilidade de trabalho, com o reconhecimento do vínculo a empresa teria que estabelecer as jornadas de trabalho, o que causaria a redução da flexibilidade, sendo essa a característica principal dos motoristas de aplicativo. Nessa mesma linha de raciocínio, a perda de flexibilidade reflete nos motoristas, pois não poderão atuar na plataforma no horário em que preferirem, por serem obrigados a seguirem horário fixo, o que prejudicaria a sua renda mensal (Dos Santos et al, 2023).

Essa modalidade de trabalho autônomo permite ao motorista evitar obrigações oriundas de um contrato formal, afastando a hierarquia e permitindo que esse motorista atue de maneira independente, o que, se reconhecido formalmente, poderia desmotivar essa classe autônoma (Frazão, 2017).

Sabe-se que atualmente muitas pessoas trabalham pelo mundo nessa modalidade de serviço autônomo, uma vez que as plataformas não limitam a quantidade de colaboradores atuando. Todavia, caso seja reconhecido o vínculo, a plataforma poderá limitar a quantidade de motoristas, gerando assim uma desestabilidade econômica para os motoristas que dependem desse trabalho.

9 DECISÕES JUDICIAIS E REGULAMENTAÇÕES RECENTES SOBRE O VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE A UBER E OS MOTORISTAS DE APLICATIVO

Nos últimos anos, o debate sobre o vínculo empregatício entre a Uber e seus motoristas tem sido objeto de diversas decisões judiciais e regulamentações em vários países. A principal questão gira em torno de saber se esses motoristas devem ser classificados como empregados ou como trabalhadores autônomos. A resposta a essa questão tem implicações profundas para os direitos trabalhistas,

como salário mínimo, benefícios sociais, seguro-desemprego e horas extras (Kramer, 2017).

No Brasil, as decisões judiciais sobre o tema têm variado ao longo do tempo, refletindo a complexidade da relação entre a Uber e os motoristas. A Justiça do Trabalho brasileira, em diferentes instâncias, já proferiu decisões tanto no sentido de reconhecer o vínculo empregatício quanto de rejeitar essa possibilidade.

Os tribunais que reconhecem o vínculo empregatício argumentam que estão presentes os requisitos da relação de emprego, definidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como a pessoalidade, a onerosidade, a habitualidade e, principalmente, a subordinação. No entanto, outros tribunais, incluindo decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST), negaram o vínculo sob o argumento de que a relação entre a Uber e os motoristas é de natureza autônoma, com base na liberdade que os motoristas têm para determinar seus horários e sua jornada de trabalho (Brasil, 2019).

Uma decisão significativa nesse contexto ocorreu em fevereiro de 2020, quando o TST, por meio da 5ª Turma, afastou a existência de vínculo empregatício entre a Uber e um motorista de São Paulo. A Corte considerou que não havia subordinação jurídica, pois os motoristas têm autonomia para aceitar ou recusar corridas, além de definir seus horários de trabalho. Contudo, essa posição não é unânime, e alguns tribunais regionais do trabalho (TRTs) já se manifestaram em sentido contrário (Brasil, 2022).

Um exemplo é a 14ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2), em São Paulo, que determinou a existência do vínculo ao considerar que o motorista não podia recusar corridas sem sofrer sanções e não tinha a possibilidade de ser substituído, caracterizando uma relação pessoal de trabalho. O Tribunal destacou que a Uber exerce controle sobre o motorista por meio do algoritmo e das metas estipuladas para o desempenho do trabalho. Outro exemplo é o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (TRT-17), no Espírito Santo, onde a 3ª Turma reconheceu o vínculo empregatício com base na chamada "subordinação jurídica disruptiva", que ocorre quando a gestão e o controle do trabalho são realizados por algoritmos e não por supervisores tradicionais, mas ainda assim configuram subordinação jurídica sob as leis trabalhistas.

9.1 DIREITO COMPARADO

9.1.1 No Reino Unido

Uma das decisões mais marcantes sobre o tema ocorreu no Reino Unido. Em fevereiro de 2021, a Suprema Corte britânica decidiu que os motoristas da Uber devem ser classificados como "trabalhadores" (*workers*) e, portanto, têm direito a salário mínimo, férias remuneradas e outros benefícios. A corte entendeu que, apesar da flexibilidade oferecida pela plataforma, a Uber exerce controle significativo sobre os motoristas, como definir as tarifas e monitorar a performance. Essa decisão impactou diretamente o modelo de negócios da Uber no país,

obrigando a empresa a reformular a relação com seus motoristas e a conceder benefícios trabalhistas (Frazão, 2017).

9.1.2 Na União Europeia

A discussão sobre a regulação dos motoristas de aplicativo também ganhou força na União Europeia. Em 2021, a Comissão Europeia propôs novas diretrizes para proteger os direitos dos trabalhadores de plataformas digitais, como a Uber. A proposta visa garantir que esses trabalhadores tenham acesso a condições de trabalho justas e direitos sociais adequados, combatendo a precarização do trabalho em plataformas digitais. O foco é garantir que, onde houver controle e subordinação por parte da plataforma, os trabalhadores sejam considerados empregados e tenham direito a benefícios como salário mínimo e proteção social (Kramer, 2017).

9.1.3 Nos Estados Unidos

Nos Estados Unidos, a questão também é controversa. A Califórnia foi pioneira na regulamentação do trabalho dos motoristas de aplicativos com a chamada "Assembly Bill 5" (AB-5), aprovada em 2019, que impõe critérios mais rigorosos para classificar trabalhadores como autônomos. A Uber e outras empresas de transporte por aplicativo se opuseram fortemente à lei, o que levou à aprovação da *Proposition 22* em novembro de 2020, em que os eleitores decidiram que os motoristas de aplicativos manteriam o status de trabalhadores independentes, mas com alguns benefícios garantidos, como seguro contra acidentes e assistência médica limitada. No entanto, em agosto de 2021, um tribunal estadual da Califórnia declarou a *Proposition 22* inconstitucional, reacendendo o debate sobre os direitos trabalhistas dos motoristas de aplicativo no estado. A Uber e outras empresas recorreram da decisão, e o caso segue em análise (Brustein, 2018).

9.1.4 No Japão

Segundo Matsumoto (2022), o Japão tem um sindicato para trabalhadores de plataformas digitais desde 2019. No entanto, a questão do vínculo empregatício não é amplamente debatida: os próprios trabalhadores aceitam a condição de freelancers, sendo que a relação é baseada em um contrato civil, o qual não oferece garantias trabalhistas.

10 IMPACTOS E DESAFIOS FUTUROS

As decisões judiciais e regulamentações recentes mostram que não há uma resposta única ou definitiva sobre a natureza da relação entre a Uber e os motoristas. O caráter inovador desse modelo de negócios desafia os sistemas jurídicos tradicionais, que precisam se adaptar a novas formas de organização do trabalho.

A tendência global aponta para uma maior proteção aos motoristas de aplicativos, com o reconhecimento de alguns direitos trabalhistas, ainda que em regimes diferenciados. No entanto, a questão continua sendo alvo de disputas judiciais e legislativas, e o futuro das relações de trabalho em plataformas digitais permanece incerto. O debate entre flexibilidade e proteção social seguirá moldando as discussões sobre o vínculo empregatício no setor de transporte por aplicativos (Maeda, 2020).

Desse modo a relação entre a Uber e seus motoristas de aplicativo tem sido amplamente debatida, pois reflete um fenômeno global que está transformando as relações de trabalho no século XXI: a flexibilização crescente e a possível precarização das condições laborais. Esse modelo de negócios baseado em plataformas digitais redefine a estrutura tradicional de emprego, levantando importantes questões sobre o futuro das relações de trabalho e o equilíbrio entre flexibilidade e proteção social.

A economia de plataformas, ou “*gig economy*”, como exemplificada pela Uber, oferece um nível de flexibilidade que muitos trabalhadores valorizam, permitindo que os motoristas escolham seus horários de trabalho e o volume de atividades que desejam realizar. Essa autonomia representa um atrativo para aqueles que buscam conciliar múltiplas ocupações ou preferem uma jornada de trabalho não convencional. No entanto, essa mesma flexibilidade também tem sido criticada por criar uma situação em que os trabalhadores ficam desprotegidos e sem acesso aos direitos trabalhistas tradicionais, como férias remuneradas, seguro-desemprego, previdência social e aposentadoria (Vosgerau, 2019).

Segundo Maeda (2020) a relação entre a Uber e seus motoristas é um exemplo emblemático dessa tensão. Por um lado, os motoristas podem trabalhar de maneira independente, decidindo quando e onde operar. Por outro lado, a ausência de um vínculo empregatício formal significa que eles não têm acesso a benefícios essenciais que garantem uma rede de segurança social. A falta de garantias mínimas para esses trabalhadores aponta para uma possível precarização, onde as condições de trabalho se tornam instáveis e inseguras.

Uma das implicações mais profundas dessa relação é a redefinição da subordinação, elemento chave da relação de emprego. Tradicionalmente, o empregador exerce controle direto sobre o empregado, determinando horários, tarefas e condições de trabalho. No modelo de negócios da Uber, essa subordinação é mais sutil, baseada em algoritmos que sugerem rotas, tarifas e padrões de desempenho. Embora os motoristas tenham liberdade para aceitar ou recusar corridas, a Uber mantém certo controle indireto, como a penalização dos motoristas que rejeitam muitas solicitações ou a exclusão da plataforma por má performance. Essa nova forma de controle digital e algorítmico desafia os parâmetros clássicos do direito do trabalho, que sempre focaram em um poder de direção mais explícito (Vosgerau, 2019).

No futuro, essa situação pode levar à criação de novas categorias jurídicas de trabalhadores, que não se enquadram totalmente no regime autônomo ou no regime empregado. Já existem exemplos em diversos países que tentam regular o trabalho em plataformas digitais, criando categorias intermediárias, como "trabalhadores dependentes" ou "semi-autônomos", que têm certos direitos e proteções, mas sem o total escopo de garantias de um trabalhador formal.

Outro impacto significativo desse modelo de relação de trabalho é a expansão do trabalho intermitente. Na busca por maximizar a flexibilidade, outras indústrias podem adotar o mesmo modelo da Uber, permitindo que trabalhadores sejam remunerados apenas pelas horas ou tarefas efetivamente trabalhadas, sem uma relação de emprego contínua. Isso já está ocorrendo em setores como entregas de alimentos, cuidados pessoais e serviços domésticos, em que as plataformas digitais servem de intermediárias entre trabalhadores e consumidores (Vosgerau, 2017).

Segundo Kzan (2018) a "uberização" de diversas profissões pode, a longo prazo, comprometer a segurança econômica dos trabalhadores, dificultando o acesso a uma remuneração estável e a benefícios tradicionais. Em cenários de crises econômicas ou de saúde, como a pandemia de COVID-19, trabalhadores de plataformas enfrentam maior vulnerabilidade, uma vez que não possuem o mesmo nível de suporte estatal que os empregados formais.

As implicações da relação Uber-motoristas também se estendem à organização dos trabalhadores e à defesa de seus direitos. A natureza flexível e fragmentada do trabalho em plataformas dificulta a mobilização coletiva, pois os motoristas operam de forma dispersa e sem um local de trabalho fixo. No entanto, em várias partes do mundo, sindicatos e associações de trabalhadores começaram a se organizar para defender os direitos dos motoristas de aplicativos, buscando garantias como remuneração mínima, seguro contra acidentes e condições de trabalho dignas (Vosgerau, 2019).

Esses movimentos sugerem que o futuro das relações de trabalho pode ver o surgimento de novas formas de sindicalização e organização coletiva, adaptadas à realidade digital e descentralizada. O desafio será encontrar maneiras de garantir que os trabalhadores possam se organizar e negociar coletivamente, mesmo em um ambiente de trabalho mediado por plataformas e algoritmos.

Governos ao redor do mundo enfrentam o desafio de regulamentar a economia de plataformas sem sufocar a inovação e a criação de empregos. As decisões judiciais e legislativas recentes mostram que há um movimento global em direção à regulação mais justa desse tipo de trabalho. Exemplos incluem as legislações da Califórnia e do Reino Unido, que reconhecem certos direitos aos trabalhadores de aplicativos, e as propostas da União Europeia para regulamentar a *gig economy*. No Brasil, a discussão sobre a necessidade de regulamentação específica para motoristas de aplicativo segue em pauta, especialmente em relação à proteção social e previdenciária desses trabalhadores. Políticas públicas que equilibrem a flexibilidade desejada por muitos trabalhadores com a garantia de direitos básicos podem ser o caminho para mitigar a precarização e garantir um mínimo de segurança econômica e social (Brustein, 2018).

Desse modo a relação entre a Uber e seus motoristas representa um marco na transformação das relações de trabalho no mundo moderno, evidenciando a

transição para um modelo mais flexível, mas com potenciais riscos de precarização. O desafio para o futuro será encontrar um equilíbrio entre flexibilidade e proteção social, garantindo que a inovação e a tecnologia continuem a gerar oportunidades de trabalho, mas sem sacrificar a dignidade e os direitos fundamentais dos trabalhadores. O papel dos legisladores, tribunais, sindicatos e empresas será crucial na construção de um novo paradigma trabalhista que proteja o trabalhador sem limitar as possibilidades criadas pela economia digital.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise sobre a (in)existência do vínculo empregatício entre a Uber e os motoristas de aplicativo revela uma questão complexa e em constante evolução no cenário jurídico global. A economia de plataformas, impulsionada pela tecnologia e pela flexibilização das relações de trabalho, desafia as estruturas tradicionais de emprego e impõe novas reflexões sobre o conceito de subordinação, autonomia e direitos trabalhistas.

No Brasil, a jurisprudência ainda não é unânime sobre o tema, refletindo a dificuldade em aplicar os critérios tradicionais da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a uma realidade que mescla autonomia e controle algorítmico. Decisões judiciais já reconheceram tanto a autonomia dos motoristas quanto a presença de elementos que poderiam caracterizar um vínculo empregatício. A divergência entre os tribunais aponta para a necessidade de uma regulamentação clara e específica, que possa proteger os direitos dos motoristas sem desconsiderar a flexibilidade oferecida pelo modelo de negócios.

A nível internacional, o debate tem gerado avanços importantes. Decisões como a da Suprema Corte do Reino Unido, que reconheceu a condição de "trabalhadores" para motoristas da Uber, e propostas da União Europeia para garantir direitos mínimos a trabalhadores de plataformas digitais indicam uma tendência de maior proteção social para esses profissionais, ainda que em moldes diferenciados do regime tradicional de emprego.

No entanto, o desafio para o futuro será encontrar um equilíbrio entre a flexibilização, que oferece liberdade de gestão do tempo e das atividades, e a necessidade de garantir uma rede mínima de proteção social para evitar a precarização das condições laborais. A "uberização" de diversas atividades levanta questões sobre a sustentabilidade do modelo e suas consequências para a segurança econômica dos trabalhadores.

Portanto, é essencial que, à medida que o trabalho em plataformas continue a crescer, legisladores, empresas e a sociedade como um todo se engajem em discussões sobre como adaptar as leis trabalhistas a essa nova realidade, preservando a dignidade e os direitos fundamentais dos trabalhadores. Somente assim será possível construir um modelo de trabalho que alie inovação, flexibilidade e justiça social, sem deixar para trás os valores centrais das relações de emprego.

REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludimilla Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. In: **Revista do Instituto Humanitas Unisinos**. 2017.

ABÍLIO.L. **Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*?** São Paulo 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. Ed. São Paulo, LTr, 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Sentença. nº.0011359-34.2016.5.03.0112**. Rodrigo Leonardo Silva Ferreira, Uber do Brasil. Exmo. Sr. Márcio Gonçalves Toledo. 13 de Fevereiro de 2017. Belo Horizonte, MG, 2017.

BRASIL. CÂMARA. **PL 5069/2019 e seus apensados**. Disponível em: << <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2220389>>>2017.

BRASIL, CÂMARA. (PLC) 12/2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243&fichaAmigavel=nao>

BRUSTEIN, Joshua. **Nova York cria primeiro salário mínimo para motoristas da Uber**. 2018. Disponível em:< <https://www.economia.uol.com.br/>>

CAIRO Jr., José. **Curso de direito do trabalho**- 13. ed. rev. e atual. – Salvador, Ed. JusPodivm, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**, 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019.

DOS SANTOS, F. R. A. DA S., DA SILVA, G. P., & DA SILVA, V. C. (2023). A relação de vínculo empregatício entre motorista e Uber. **Contribuciones a las ciencias sociales**, 16(8), 9775–9791.

FRAZÃO, Ana. **A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: o que temos a aprender com ela?** In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo Resende Chaves (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017, p. 318-322.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 10. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2018, p. 126.

KRAMER, J. C. **A Economia Compartilhada e a Uberização Do Trabalho: Utopias do Nosso Tempo?** Curitiba, 2017, 129 p. Dissertação de Mestrado –Universidade Federal do Paraná.

KZAN, João. **Uberização: o que é, para que serve e como funciona**. 2018. Disponível em: <http://www.tecnoveste.com.br/uberizacao-o-que-e-para-que-serve-e-mofunciona>.

LAZZARESCHI, N. Flexibilização, desregulamentação e precarização das relações de trabalho: uma distinção necessária. **Revista Labor**, 2015. p. 63-82.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**.12. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

JÚNIOR, José Cairo. **Curso de Direito do Trabalho: Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 16ª ed. Juspodivm, 2019.

MAEDA, Patrícia. **O discreto charme da flexibilidade: o que o trabalhador tem a temer? 2020**. Disponível em: <http://justificando.cartacapital.com.br/2016/05/24/o-discretocharme-da-flexibilidade-o-que-o-trabalhador-tem-a-emer>

STJ, **conflito de competência nº 164.544/MG (2019/0079952-0)**, Ministro Relator Moura Ribeiro, Segunda Sessão, j. em 28/08/2019, DJE/STJ 04/09/2019. O DE COMPETÊNCIA Nº 164.544/MG (2019/0079952-0), Ministro Relator Moura Ribeiro, Segunda Sessão, j. em 28/08/2019, DJE/STJ 04/09/2019.

UBER do Brasil Tecnologia Ltda. **Fatos e dados sobre a Uber**. 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>

UBER. do Brasil Tecnologia Ltda. **Termos e Condições Gerais de Uber para Empresas**. 2023. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=uber-for-business-dashboard-terms>

UBER. do Brasil Tecnologia Ltda. Jurídico da UBER. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/>

TEODORO, M. C. M., DA SILVA, T. C. D., ANTONIETA, M. Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. In: **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, Belo Horizonte, v. 20, n. 39, 2017. p. 1-30.

VALENTE, Fernanda. **Turma do TST nega vínculo de emprego entre Uber e motorista**. 2022. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2020-fev-05/turma-tst-nega-vinculo-emprego-entre-uber-motorista/>

VOSGERAU, B. R., Comar, R. T. **As novas relações de trabalho, precarização e a dignidade do trabalhador no modelo Uber**. Anais do VIII CONBRADEC. v.02, nº 29, Curitiba, 2019. pág.311-332.

_____. **Lei nº 13.467/2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm.

_____. **Lei 11.442/2007**. Dispõe sobre o transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros e mediante remuneração e revoga a Lei no 6.813, de 10 de julho de 1980. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11442.htm. Acesso em: 19 maio 2023^a

_____. **Lei nº 45/2018**. Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica. Portugal. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/lei/45/2018/08/10/p/dre/pt/html>. Acesso em: 25 maio 2023^a.