



## **TRABALHADORES EM BUSCA DE VÍNCULO A CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO DOS MOTORISTAS DA UBER**

**WORKERS IN SEARCH OF EMPLOYMENT: THE CHARACTERIZATION OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP OF  
UBER DRIVERS**

Valdete Souto Severo

Universidade Federal do Rio Grande do Sul, BRA  
valdete.severo@gmail.com

 [orcid.org/0000-0003-1145-8140](https://orcid.org/0000-0003-1145-8140)

Laís Maria Soares Baía

Universidade Federal do Rio Grande do Sul, BRA  
laisbaia@hotmail.com

 [orcid.org/0009-0008-6020-8360](https://orcid.org/0009-0008-6020-8360)

Recebido em 10/05/2026 e aceito em 11/09/2026.



## **Trabalhadores em busca de vínculo: a caracterização da relação de emprego dos motoristas da Uber**

**Resumo:** Este artigo tem por objetivo examinar os termos contratuais que a Uber estabelece com os trabalhadores, a fim de verificar as particularidades do funcionamento desta empresa e a presença dos elementos essenciais à caracterização da relação de emprego que se apresentam na relação entre o motorista e a plataforma. Trata-se de uma relação tão emblemática, que legitimou a utilização do termo uberização como sinônimo de precarização das relações de trabalho. A novidade é propor a análise jurídica desse fenômeno a partir das imposições que a empresa escolhe fazer a quem contrata. Para isso, realiza-se uma breve revisão bibliográfica sobre o trabalho realizado em empresas que operam por meio de aplicativos. Em seguida, passa-se à análise dessas cláusulas contratuais. Concluiu-se, então, que os motoristas preenchem todos os requisitos essenciais ao reconhecimento da relação de emprego com a empresa Uber.

**Palavras-chave:** Uberização do trabalho. Motorista. Uber. Vínculo empregatício.

## **Workers in search of employment: the characterization of the employment relationship of Uber drivers**

**Abstract:** This article aims to examine the contractual terms that Uber establishes with workers in order to verify the particularities of how this company operates and whether the essential elements for characterizing an employment relationship are present in the relationship between the driver and the platform. This relationship is so emblematic that it has legitimized the use of the term uberization as a synonym for the precariousness of labor relations. The novelty is to propose a legal analysis of this phenomenon based on the impositions that the company chooses to make on those it hires. To this end, a brief bibliographic review of the work carried out in companies that operate through applications is carried out. Next, we move on to the analysis of these contractual clauses. It was concluded that drivers meet all the essential requirements for recognition of an employment relationship with Uber.

**Keywords:** Uberization of work. Driver. Uber. Employment relationship.

## **Introdução**

O termo “uberização do trabalho” foi inspirado pela Uber, em razão da dinâmica apresentada entre a plataforma e seus trabalhadores, que se tornou paradigma da forma de gestão do trabalho mediado pelo uso de aplicativos digitais.

Com intuito de melhor compreender o fenômeno social do trabalho realizado através de plataformas digitais, a primeira parte do trabalho se concentra na revisão bibliográfica sobre o que consiste a uberização do trabalho, os aspectos comuns às diversas empresas que operam por aplicativos, as ideologias que o influenciam e o contexto histórico no qual estão inseridos, proporcionando uma visão global da problemática que se pretende pesquisar.

No segundo capítulo, analisam-se os termos contratuais impostos pela Uber aos trabalhadores e trabalhadoras, buscando elucidar o modo de funcionamento e as particularidades desta relação social, a fim de demonstrar como se trata de típica relação de emprego. Por fim, tem-se a revisão doutrinária sobre os requisitos essenciais à configuração da relação de emprego, buscando evidenciar

de que forma a pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e dependência se apresentam com nitidez, na dinâmica dos motoristas com a plataforma.

## I. Uberização do trabalho: os documentos exigidos pela Uber revelam a falácia do empreendedor de si

Dentre todas as empresas que operam por aplicativo, a Uber certamente é uma das mais relevantes no cenário atual, tendo o seu modo de operação originado na doutrina o termo “uberização” do trabalho, pois recupera, no campo das relações de trabalho, o ideário iluminista do sujeito autônomo, cuja liberdade representa, na materialidade da vida, a ausência completa de proteção social. Uberização do trabalho é, portanto, um processo que tem por objetivo a “eliminação do vínculo empregatício para suprimir os custos do contrato, se valendo, para tanto, da retórica do empreendedorismo e de outros mecanismos da agenda neoliberal” (Vidigal, 2023, p. 58). Um processo de individualização e invisibilização das relações de trabalho, com o mascaramento do assalariamento através da figura do autônomo prestador de serviços (Antunes, 2020, p. 13-31).

Para entender esse fenômeno e compreender os fatores que permitiram o seu surgimento, é necessário entender o contexto histórico em que está inserido e as ideologias que o inspiraram. O final dos anos 1970 e início dos anos 1980 marcam o fim da Era de Ouro do capitalismo, nomenclatura que se refere a um período de estabilidade financeira vivenciado após a Segunda Guerra Mundial, seguindo-se um período de crise que levou à crescente liberalização da economia e transformação produtiva. Avanços nos campos da microeletrônica e da robótica trouxeram maior mecanização e automatização da produção, trazendo uma série de mudanças nas relações de trabalho. A narrativa adotada principalmente a partir dos anos 1990 foi que as proteções trabalhistas deveriam ser flexibilizadas e reduzidas, pois caso fossem mantidas em um período de avanço tecnológico, a consequência lógica seria o desemprego em massa, tendo em vista que as empresas optariam por investir em maquinário em detrimento do trabalho humano. (Filgueiras, 2021, p. 43-53)

A chegada da Uber ao Brasil deu-se em 2014, seguindo-se à quarta recessão econômica experimentada pelo país em 2015 e a uma intensificação do discurso neoliberal, passando o Estado a atuar de forma a cancelar a uberização das relações de trabalho com a reforma trabalhista. A introdução do contrato de trabalho intermitente no sistema brasileiro, em especial, constituiu um passo importante rumo à uberização das relações de trabalho, ao normalizar a ideia de que o trabalhador pode ser chamado a qualquer momento à critério exclusivo do empregador e receber apenas proporcionalmente às horas trabalhadas, sem qualquer tipo de remuneração nos momentos de inatividade (Vidigal, 2023, 34-39).

As reformas até então realizadas com promessas de futura geração de empregos não obtiveram o resultado prometido. Nos dois anos que se seguiram à “reforma” trabalhista os índices de desocupação e subutilização da força de trabalho, principais medidores do desemprego, mantiveram-se praticamente inalterados, além de haver uma efetiva redução do salário médio dos

empregados e uma piora das condições de trabalho no mesmo período (Filgueiras, 2021, p. 114-120). Essa conjuntura de crise intensificou o discurso do empreendedorismo, adotado em grande medida pelos próprios motoristas da Uber, que viram na empresa não apenas uma alternativa ao desemprego, mas uma oportunidade de melhorar de vida (Vidigal, 2023, p. 72-78). Entretanto, o discurso da autonomia e do empreendedorismo não se sustenta na realidade material da vida dessas pessoas, especialmente quando se analisa mais detidamente a dinâmica da relação desenvolvida.

É comum a todas as empresas que operam mediante plataformas digitais que sejam elas a definir unilateralmente o preço do trabalho executado e que deve ser pago pelo cliente. Não há participação do trabalhador supostamente autônomo e prestador de serviços. A distribuição do trabalho é feita e organizada também de forma unilateral, pela empresa, sendo que as regras que orientam tanto a distribuição quanto a precificação do trabalho nem sempre são nítidas para quem é contratado. O sistema de avaliação disponibilizado aos clientes atua, na prática, como ferramenta de controle e gerência do trabalho realizado, criando um ranqueamento que pode ser utilizado para embasar a distribuição e precificação anteriormente mencionadas. Por fim, as empresas bloqueiam ou expulsam os perfis dos trabalhadores desses aplicativos, o que implica, na realidade, uma espécie de despedida (Abilio, 2019, p. 1-11). A doutrina tem se referido a esses trabalhadores e trabalhadoras como “nanoempresários-de-si” ou “empresários-de-si” (Abilio; Antunes, 2020, p. 13-31).

Um empreendedor adere livremente à plataforma digital, inserindo seus dados e habilitando-se a fazer o transporte de pessoas. A Uber figura como intermediária na relação entre passageiro e motorista, sendo responsável apenas por fornecer a tecnologia necessária para conectar as partes. Esse é o discurso da empresa. Ocorre que para utilizar os serviços da empresa, seja como motorista ou como passageiro, os usuários devem concordar com quatro documentos elaborados pela empresa que se complementam: Termos Gerais de Uso, Código da Comunidade Uber, Termos e Condições Gerais dos Serviços de Tecnologia e o Aviso de Privacidade (Souza, 2024, p.26).

A análise desses documentos dá pistas irrefutáveis acerca da fraude na configuração do vínculo de emprego. Os Termos Gerais de Uso definem na cláusula 2 que o serviço ofertado pela empresa é essencialmente de intermediação sob demanda, permitindo que o usuário solicite serviços de transporte de pessoas ou coisas, bem como contrate outros serviços disponíveis no aplicativo da própria Uber, que serão fornecidos e prestados por terceiros independentes. A parte final da norma em análise é a que ganha maior destaque por parte da empresa, a qual afirma que a companhia não realiza serviços de transporte e logística, sendo estes serviços prestados por parceiros independentes, que não seriam empregados ou representantes da Uber.

No quesito responsabilidade da empresa, a cláusula 5.2 do Termos Gerais de Uso trata sobre os limites da responsabilização da Uber, afirmando, em síntese, que a sociedade empresária não se responsabiliza por qualquer dano decorrente do uso e acesso aos serviços, do relacionamento entre o motorista e passageiro, por atrasos e falhas fora de seu controle razoável, pela qualidade da prestação de serviços, pelos itens deixados no veículo operado pelo parceiro independente ou sequer pelas rotas

adotadas pelos motoristas. Sendo uma definição por exclusão, em nenhum momento fica claro pelo quê exatamente a empresa assume a responsabilidade, sendo certo que a Uber tenta de maneira expressa não assumir grande parte do risco relacionado à atividade que explora no mercado, seja pelo ângulo do direito do consumidor ou pelo do direito do trabalho.

A cláusula 3.1 estabelece que, em regra, para criar uma conta no aplicativo é necessário que o interessado tenha mais de 18 anos, sendo o usuário responsável por todas as atividades realizadas com seu *login*, devendo manter a segurança e confidencialidade dos seus dados de acesso à plataforma. A cláusula 3.2, por sua vez, não permite que o titular autorize terceiros a utilizarem a sua conta, bem como veda expressamente a cessão ou transferência da mesma a outra pessoa ou entidade. Além disso, estipula que, em determinadas situações não especificadas, o usuário pode ser solicitado a apresentar um comprovante de identidade para acessar e utilizar os serviços.

A cláusula 4.1 determina que os motoristas também são responsáveis por pagar uma taxa de reparo a danos e limpeza do veículo utilizado, caso o automóvel tenha sido alugado de uma empresa parceira da Uber, situação na qual os valores serão descontados diretamente do prestador de serviços através do aplicativo, sem direito à reembolso. Quanto ao pagamento, a Uber se autodefine como “agente limitado de cobrança”, atuando como mera facilitadora do pagamento feito ao parceiro independente. Conforme a cláusula 4, o pagamento realizado através do aplicativo considera-se como tendo sido feito diretamente ao motorista, podendo a Uber limitar, a seu critério, o pagamento em espécie. A forma de precificação do serviço pode ser unilateralmente alterada a qualquer momento pela empresa e, em caso de não pagamento pelo consumidor, este poderá ter a conta suspensa ou desativada.

Importante destacar que, conforme a Uber, a relação estabelecida entre a empresa e o motorista é de que o trabalhador está contratando os serviços de tecnologia disponibilizados. Nesse sentido, a sociedade empresária coloca que as taxas aplicadas seriam pagas pelos motoristas como forma de remuneração da plataforma pelos serviços de tecnologia contratados pelo trabalhador (Souza, 2024, p.29). O último ponto que mostra-se relevante destacar dos Termos Gerais de Uso é que este pode ser alterado a qualquer momento pela Uber e tanto o motorista quanto o passageiro concordam com qualquer alteração ao simplesmente continuarem utilizando a plataforma. Desse modo, fica claro que trata-se de um contrato de adesão no qual a empresa mantém a superioridade e vantagem na relação estabelecida com todas as partes. (Souza, 2024, p. 28)

O Código da Comunidade Uber estabelece uma série de condutas que devem ser observadas pelos usuários da plataforma, sob pena de ter sua conta suspensa temporariamente ou perder definitivamente o acesso a mesma. Além das disposições mais gerais, como tratar a todos os usuários da plataforma com respeito, a norma busca direcionar o comportamento do motorista durante toda a prestação de serviços, orientando inclusive com exemplos de condutas vedadas pela plataforma e sobre possíveis exceções à regra.

Entre as primeiras disposições, está a proibição de contato físico entre motoristas e passageiros, indicando que casos de necessidades podem ser excepcionados, como um passageiro com dificuldade de locomoção que solicite ajuda para entrar e sair do veículo. Em seguida, a plataforma alerta que, apesar de ser permitido a conversa entre o prestador de serviços e o cliente, o motorista não deve fazer perguntas íntimas aos passageiros – como questionar a orientação sexual e o estado civil –, flertar com eles ou manter qualquer conduta sexualmente sugestiva, ainda que consensual. O porte de armas é igualmente proibido.

No mesmo sentido, não são tolerados comportamentos grosseiros e agressivos, devendo opiniões pessoais possivelmente polêmicas serem evitadas, bem como é vedada qualquer conduta discriminatória. Dentre os exemplos trazidos pela empresa, a não aceitação de viagem com base no destino do passageiro caracteriza discriminação, salvo se houver risco real à segurança do motorista. Além disso, a recusa de passageiro que esteja junto de cão guia ou outro animal de serviço também é considerada conduta discriminatória.

A empresa determina que toda a comunicação entre o motorista e o passageiro deve ser encerrada quando a viagem for finalizada, alertando ao trabalhador que a tentativa de contato após a prestação de serviços pode caracterizar assédio. De maneira similar, não é permitido aceitar corridas fora do sistema do aplicativo ou utilizar indevidamente da marca Uber para conseguir corridas quando não estiver acessando a plataforma. Apesar da suposta autonomia conferida aos parceiros independentes, verifica-se pelas disposições mencionadas que a empresa veda qualquer atitude que pudesse levar os motoristas a construir clientela própria, podendo o trabalhador perder o acesso à conta caso viole esta regra.

Ainda, é obrigatório que os motoristas possuam Carteira Nacional de Habilitação com observação de Exerce Atividade Remunerada – EAR, junto de outros documentos válidos, bem como ter uma inscrição junto à previdência social. Interessante notar também que a plataforma faz uma checagem de antecedentes criminais de seus motoristas, sendo obrigatório possuir bons antecedentes para poder dirigir pela Uber.

Há também um ambiente de constante vigilância da empresa sobre a atividade dos motoristas com o auxílio dos passageiros. A forma mais evidente de supervisão da prestação de serviços se dá através das avaliações e *feedback* ao final de cada viagem, sendo que os motoristas que não obtiverem a média mínima da cidade em que atuam, a qual se baseia nas últimas 500 avaliações, podem perder acesso total ou parcial da sua conta. A empresa afirma expressamente utilizar os relatos para identificar situações que “possam indicar distração, descuido ou negligência na direção”, aplicando a sanção cabível ao caso.

Nos quesitos de segurança, é permitido aos passageiros gravar áudio de toda a viagem e enviar para o suporte da Uber com alguma denúncia ou reclamação contra o trabalhador, sendo outro mecanismo que permite a vigilância da empresa. Além disso, o documento deixa claro que a plataforma considera não apenas situações relatadas através de seu aplicativo, sendo que informações

que venham ao conhecimento da companhia por outros meios podem ser utilizadas para avaliar um possível descumprimento das regras descritas. Os mecanismos citados inevitavelmente impõem limitações à autonomia dos motoristas e indicam um ambiente de trabalho altamente controlado pela empresa.

A punição e o desligamento estão sempre implícitos e é difícil argumentar pela liberdade e autonomia dos motoristas quando o descumprimento da regra implica consequências negativas. Essa punição pode consistir em restrição ao acesso ao trabalho, multas, perda de bônus ou no desligamento. A plataforma, após investigação sobre comportamentos considerados problemáticos, diante de uma avaliação abaixo da média mínima, ou ainda pela falta de créditos na conta para retenções devidas a empresas parceiras, pode suspender (bloqueio) ou desativar (banimento) a conta do motorista. [...] (Souza, 2024, p. 37)

O Aviso de Privacidade da Uber reforça o ambiente de vigilância da empresa sobre o motorista (Souza, 2024, p. 38). Neste documento, a empresa informa que possui acesso à localização do motorista durante o uso do aplicativo. Além disso, na parte em que trata sobre segurança, proteção contra fraudes e seguridade, a plataforma afirma realizar checagens constantes para garantir que apenas o motorista cadastrado está efetivamente prestando o serviço, utilizando-se para tanto de tecnologias de reconhecimento facial e solicitando que o trabalhador tire *selfies* para conformar a identidade. Ainda, a empresa afirma utilizar ferramentas que buscam detectar comportamentos possivelmente perigosos ou fraudulentos.

Os Termos Gerais dos Serviços de Tecnologia, por sua vez, é um contrato celebrado entre a plataforma e o motorista ao qual não foi possível ter acesso pelo site da Uber com a conta de usuário, sendo que as informações aqui utilizadas são aquelas constantes no livro *Dirigindo Uber*, escrito por Ilan Fonseca de Souza (Souza, 2024). Este é o contrato que traz disposições mais diretas sobre como deve ser a conduta do motorista e quais as suas obrigações.

A cláusula 3.1. estabelece que o motorista cria uma relação contratual diretamente com o usuário ao aceitar a solicitação de viagem intermediada pelo aplicativo, não sendo a Uber responsável por qualquer conduta praticada pelo cliente contra o trabalhador e seu veículo, ao mesmo tempo que impõe ao parceiro a responsabilidade perante o usuário por qualquer obrigação decorrente da viagem. O item 4.1 esclarece que, da mesma forma que existe uma relação contratual entre o motorista e o passageiro, ao aceitar os termos expressos no documento o trabalhador cria uma relação contratual com a própria Uber, alegando a empresa que não controla ou gerencia os serviços prestados pelo parceiro. Apesar dessa afirmação, em seguida temos na cláusula 4.2 uma disposição que impõe uma limitação ao tempo que os motoristas podem passar dirigindo continuamente pela plataforma. Embora tal medida seja justificável pela ótica da segurança, não deixa de ser uma forma de gerenciar o trabalho prestado.

A cláusula 7.12 dispõe que a plataforma pode desativar a conta ou um veículo cadastrado no aplicativo caso o motorista passe mais de duas semanas sem auferir valor suficiente para realizar os descontos “para terceiros por você autorizados” – possivelmente o desconto da taxa de limpeza e reparação de danos indicado nos Termos Gerais de Uso se enquadraria neste caso - ou que sejam

provenientes de decisões judiciais. Por fim, o dispositivo 19.1 dos Termos e Condições Gerais dos Serviços de Tecnologia afirma a relação contratual estabelecida entre o trabalhador e a plataforma é a de contratantes independentes, excluindo expressamente a classificação da relação como sendo de emprego, *joint venture*, agenciamento, corretagem, assessoria ou sequer parceria.

Percebe-se que, mais uma vez, a Uber não se mostra interessada em assumir qualquer responsabilidade, chegando ao extremo de negar que o motorista seria um parceiro, termo até então amplamente utilizado pela plataforma quando se refere ao trabalhador. Ainda assim, a empresa não abre mão de manter amplo controle do serviço prestado através das disposições até então relatadas, mantendo uma situação ideal na qual explora uma atividade econômica bem-sucedida em nível global sem ter que arcar com os principais custos relacionados ao empreendimento.

## II. O vínculo de emprego como decorrência lógica da realidade da relação entre Uber e motoristas “parceiros”

Para poder dirigir pela Uber, o motorista deve realizar o cadastro no site da plataforma, enviando a Carteira Nacional de Habilitação – CNH, na qual deve obrigatoriamente constar a anotação de Exerce Atividade Remunerada – EAR, enviar o Certificado de Registro e Licenciamento do Veículo – CRLV que pretende utilizar e enviar uma foto do trabalhador, que será tirada no momento em que realizado o cadastro, não sendo permitido o uso de fotografias impressas. Após, a empresa conferirá as informações enviadas e realizará a verificação de segurança do trabalhador, checando por antecedentes criminais do motorista, sendo que o trabalhador poderá fazer o download do aplicativo Uber Driver e ficar *online* para receber corridas caso obtenha a aprovação de seu cadastro.

Não há qualquer dúvida quanto ao fato de a Uber ser uma empresa, sendo que este requisito para a caracterização do empregador é preenchido sem maiores dificuldades. Ainda, o processo de cadastro na plataforma evidencia que a empresa realiza e controla a dinâmica de admissão dos motoristas, detendo a palavra final sobre a contratação de trabalhadores e atuando na condição de empregadora.

A pessoalidade não tem relação com o fato de a pessoa poder ou não ser substituída. Em realidade, este elemento da relação de emprego é preenchido pelo simples fato do trabalho ser prestado por um ser humano, em contraponto ao trabalho realizado por máquinas ou animais (Almeida; Severo, 2014, p. 63). Nesse sentido, Vilhena caracteriza a pessoalidade como sendo o dispêndio de energia humana psicofísica aplicada ao trabalho, sendo também o pressuposto da relação de emprego que autoriza o empregador a exigir certas condutas de seu empregado e aplicar-lhes sanções em caso de descumprimento dessas normas (Vilhena, 2005, p. 396-397). A pessoalidade do serviço prestado pelos motoristas da Uber é evidente não apenas pela sua forma de contratação, com um cadastro que inclusive checa por antecedentes criminais do trabalhador, como também pela fiscalização constante da empresa para garantir que o motorista cadastrado é quem efetivamente está dirigindo o veículo.

Como visto no tópico anterior, o aviso de privacidade da Uber prevê em seu item “segurança, proteção contra fraudes e seguridade” a regular verificação da identidade do trabalhador, exigindo que o motorista tire uma *selfie* a fim de comparar a foto com a que está no cadastro da empresa, somente sendo autorizado a trabalhar após esta checagem por parte da plataforma.

Além disso, os termos gerais de uso da Uber vedam expressamente o compartilhamento de contas, bem como que o motorista autorize à terceiro utilizar seu cadastro, sendo que o descumprimento pode ensejar o desligamento do trabalhador, pois constitui violação das regras da empresa. Como apontado por José Carlos de Carvalho Baboin, as avaliações feitas pelos usuários também são indícios da pessoalidade da prestação dos serviços, pois o passageiro avalia o trabalho realizado por cada motorista, sendo que a plataforma pode punir o trabalhador com base em sua performance individual, tendo em vista que é normativa da empresa a desativação dos motoristas que não mantenham nota mínima de aprovação pelos clientes (Baboin, 2017, p. 338).

Quanto à não eventualidade, Jorge Luiz Souto Maior a define como um elemento que deve ser verificado a partir da intencionalidade das partes sobre a habitualidade do trabalho a ser desenvolvido. Dito de outra forma, desde que a intenção das partes ao contratarem tenha sido de que a prestação acontecesse de forma habitual, o requisito está preenchido ainda que não se verifique numa perspectiva concreta (Maior, 2007, p. 58-59). Ainda que em uma análise puramente teórica, a atividade do motorista da Uber não poderia ser considerada eventual com base nas definições acima analisadas. Há expectativa, tanto por parte do motorista quanto da plataforma, de que o trabalho seja prestado de maneira habitual, afinal o trabalhador só recebe se realizar as viagens solicitadas e o modelo empresarial da Uber só funciona porque os motoristas cadastrados dirigem com certa habitualidade. Nesse sentido, é interessante notar que há especulação por parte dos motoristas de aplicativo de que, caso passem certa quantidade de tempo sem trabalhar para a plataforma, terão seus cadastros desativados (Vidigal, 2023, p. 116-118). O atendimento da solicitação para realizar transporte de passageiro enviada pelo aplicativo não constitui demanda esporádica da empresa, corresponde à atividade normalmente desenvolvida pela plataforma e aos fins do empreendimento, bem como é possível fixar juridicamente a Uber como principal beneficiária e tomadora dos serviços prestados pelos motoristas, preenchendo assim os requisitos das teorias do evento, fins do empreendimento e fixação jurídica.

A onerosidade é o elemento da relação de emprego menos questionado quanto à sua presença no trabalho realizado pelos motoristas, pois é o mais evidente. Há dois aspectos de análise na doutrina quanto à onerosidade, sendo a primeira pela dimensão objetiva, que se verifica pelo efetivo pagamento da contraprestação monetária, e a segunda pela dimensão subjetiva, que é caracterizada pela intenção das partes, em especial do trabalhador, de receber uma contraprestação econômica pelo trabalho desempenhado (Delgado, 2020, p. 354-355). A única ressalva que se faz quanto à onerosidade na relação entre o motorista e a plataforma deve-se aos termos do contrato com a Uber. Como já analisado no tópico anterior, os termos gerais de uso definem que o pagamento realizado à plataforma

pelo cartão de crédito cadastrado deve ser considerado como tendo sido feito diretamente ao motorista. Ainda, a empresa também reserva-se a prerrogativa de limitar unilateralmente o pagamento em espécie. Observa-se que, na prática, os passageiros pagam à Uber pelo transporte, que, por sua vez, semanalmente repassa os valores aos motoristas, bem como impõe barreiras ao pagamento em dinheiro, o qual é a única forma de efetivamente remunerar o trabalhador diretamente (Souza, 2024, p. 29).

Agindo dessa forma, a empresa busca manter a dinâmica de sempre ter o controle da remuneração do motorista, o que é de fato a regra, uma vez que, mesmo quando o trabalhador recebe o pagamento em dinheiro, a Uber desconta a taxa da plataforma dos próximos pagamentos realizados em cartão de crédito pelo aplicativo, ou seja, antes de realizar o repasse ao trabalhador, retira o valor que cobraria como sua taxa da corrida paga em dinheiro (Baboin, 2017, p. 339). Portanto, o que está pactuado nos termos gerais de uso da Uber não corresponde à realidade dos fatos, qual seja, que a empresa mantém completo domínio sobre a remuneração que o motorista pode vir a receber pelos serviços prestados na plataforma, bem como atua na condição de empregadora na medida em que assalaria tais trabalhadores.

Passando para o último elemento essencial da caracterização da relação de emprego, tem-se que as palavras de Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena são mais verdadeiras do que nunca ao dizer que não há “nada mais pacífico e controvertido, em Direito do Trabalho, do que a subordinação”, sendo “pacífico como linha divisória” e “controvertido como dado conceitual” (Vilhena, 2005, p. 510). No caso dos motoristas de aplicativo, bem como das demais categorias de trabalhadores plataformizados, este é o elemento mais frequentemente contestado, cabendo uma análise mais detida sobre este conceito. Em sua dimensão objetiva da subordinação, portanto, caracteriza-se como “a participação integrativa da atividade do trabalhador na atividade do credor do trabalho”, em um contexto no qual, diante de “*recíprocas expectativas* que se reiteram, conclui-se que à atividade da empresa é imprescindível a atividade do trabalhador e este se vincula àquela em razão da integração de atividades, o que redundará em uma situação de dependência” (Vilhena, 2005, p. 526).

Embora a doutrina crie derivativos desse conceito, como a noção de subordinação estrutural, caracterizada “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento” (Delgado, 2007, p. 37), fato é que a própria adjetivação do conceito já se revela como sintoma. Mais recentemente, há quem se refira à subordinação algorítmica, na qual o empregador está presente de forma digital, sendo marcada pela existência de um algoritmo que “prescreve um roteiro prévio de tarefas, programado por instrumentos digitais ou aplicativos, em que os comandos laborais ou ordens são dados que informam as obrigações contratuais recíprocas” (Barzotto; Miskulin; Breda, 2020, p. 211-223).

Na materialidade das relações sociais, o que se verifica é desde sempre a mesma característica que, na CLT, é denominada dependência. Quem trabalha, depende do valor que recebe em troca do

trabalho, para sobreviver: se alimentar, pagar suas contas etc. Mais do que isso, quem trabalha para outra pessoa, está em condição de dependência daquilo que lhe for determinado fazer, quanto ao tempo de trabalho, as tarefas e – muitas vezes – os afetos que podem ou não serem nutridos no ambiente de trabalho.

Se há subordinação por parte do empregado de um lado, o outro lado corresponde ao direcionamento por parte do empregador. Embora a doutrina se refira a poder diretivo como o poder jurídico do empregador de atuar sobre a atividade do empregado, na medida em que seja necessário para organizar e direcionar o trabalho prestado, de modo a permitir à empresa alcançar seus fins (Vilhena, 2005, p. 257), trata-se de um dever. Afinal, como expressamente estabelece a Constituição, a empresa só se justifica se atender, inclusive, sua função social. Direcionar a atividade é a condição para que o empreendimento funcione e alcance esse objetivo. Não é, portanto, uma escolha. E só se materializa como poder em razão da racionalidade hierarquizada e contaminada pela cultura escravocrata que temos no Brasil. Daí porque, por exemplo, a jurisprudência aceita com naturalidade que haja aplicação de penalidades no âmbito da relação de emprego, sem qualquer previsão legal para isso.

Pois bem, a Uber unilateralmente determina todas as regras de como se dará a prestação dos serviços, sendo responsável também por direcionar o trabalho a ser prestado e indicar a rota a ser seguida pelo motorista. Além disso, determina os comportamentos tidos como inaceitáveis por parte da plataforma – principalmente no código da comunidade Uber – bem como estabelece punições para o descumprimento de suas normas, que podem ir desde a suspensão da conta até o banimento permanente do aplicativo. A empresa utiliza de tecnologia de rastreamento, reconhecimento facial e gravação de ambiente (este último sendo normalmente acionado pelo passageiro), bem como das avaliações dos clientes, para vigiar o comportamento dos motoristas durante a prestação de serviços, aplicando as punições que entende devidas quando se inteira do descumprimento de alguma de suas normas. Todas as regras quanto à prestação do serviço são determinadas unilateralmente pela plataforma, não tendo o trabalhador qualquer poder negocial nesse sentido.

O motorista não escolhe seus passageiros, na medida em que a solicitação de transporte é controlada e direcionada pela plataforma; não escolhe o preço da corrida, pois este é pré-determinado pelo aplicativo; não detém, da mesma forma, o poder sobre sua própria remuneração, pois, como visto no tópico da onerosidade, a empresa controla o repasse de dinheiro ao motorista. O conjunto revela que a autonomia dos motoristas é tão limitada pela plataforma que é difícil aceitar o discurso do empreendedor autônomo.

Há ostensiva participação integrativa da atividade do motorista na atividade da empresa, sendo o trabalho daquele essencial ao normal desenvolvimento do empreendimento. Há também a inserção estrutural do trabalho do motorista, pois o trabalhador acolhe a dinâmica de organização e funcionamento da empresa. Inquestionável, da mesma forma, a subordinação algorítmica, uma vez que o aplicativo é responsável por distribuir a demanda, precificar a corrida e definir a rota a ser

executada pelo motorista. Por fim, considerando-se a vigilância da plataforma, bem como as sugestões e solicitações como ordens, temos também uma intensidade de comandos semelhante à definição clássica da subordinação (Baboin, 2017, p. 353).

Um argumento trazido com certa frequência para justificar a autonomia recai no fato de que muitos motoristas dirigem veículo próprio. Entretanto, mesmo possuindo a propriedade do veículo, continua não havendo autonomia na relação. Como ensina Jorge Souto Maior, além de possuir os meios de produção, o trabalhador verdadeiramente autônomo é aquele que “trabalha para si, sem intermediários, junto ao mercado de consumo, usufruindo, integral e livremente, do fruto de seu trabalho” (Maior, 2008, p. 170). Nesse sentido, como pontuou Ilan da Fonseca, uma relação de trabalho autônoma não precisaria de intermediários, muito menos de um intermediário que detém plenos poderes sobre todos os aspectos da prestação de serviços (Souza, 2024, p. 171).

No caso da Uber, a empresa detém a propriedade dos meios de produção mais relevantes para garantir o lucro e manter o controle financeiro da prestação de serviços: o serviço que gere o algoritmo, o aplicativo e a própria plataforma digital (Vidigal, 2023, p. 132). Ser proprietária dos meios imateriais de produção é suficiente para manter o controle sobre todo o processo produtivo e auferir lucro com o trabalho. Nesse contexto, possuir o meio de produção material (o automóvel) implicaria apenas maiores gastos, o que não é de interesse da empresa. A utilização de veículo próprio para o trabalho, em verdade, é um exemplo da transferência dos riscos do empreendimento do empregador para o empregado, pois os instrumentos de trabalho deveriam ser fornecidos pela empresa. Trata-se de um descumprimento das leis trabalhistas vigentes, não de prova de autonomia.

A análise do modo de funcionamento da Uber deixa evidente que não há espaço real para autonomia, na medida em que é a empresa que oferece o serviço, estabelece o preço, faz a cobrança, se apropria de parte do valor pago pelo transporte, direciona o modo como o trabalho será executado e, ainda, estabelece um sistema de constante vigilância de cumprimento de regras que, uma vez descumpridas, promovem a aplicação de sanções e punições, ao arrepio da ordem jurídica vigente. Não há como negar, pois, que estão presentes todos os elementos necessários para reconhecer o motorista como empregado e a Uber como empregadora.

## Conclusão

O presente artigo teve como objetivo principal demonstrar que a realidade do trabalho prestado pelos motoristas da Uber permite a caracterização desses trabalhadores enquanto empregados da plataforma. O primeiro capítulo mostrou as características gerais do fenômeno da uberização do trabalho, a partir do exame dos termos contratuais da Uber, procurando revelar a superioridade contratual da empresa, que possui amplos poderes diretivos sobre toda a atividade e exerce intensa fiscalização sobre o modo de prestação de serviços pelos motoristas. O segundo capítulo, por sua vez, evidenciou como os requisitos da relação de emprego se apresentam no trabalho dos motoristas.

A Uber é uma empresa de transporte que estabelece unilateralmente todas as regras da prestação de serviços e fiscaliza o seu cumprimento através do algoritmo e das avaliações dos passageiros, punindo os trabalhadores que descumprirem suas orientações, sendo também responsável por contratar e remunerar os motoristas por meio dos repasses semanais. Assim, a empresa exerce função patronal e já preenche a maioria dos requisitos para ser enquadrada como empregadora, não assumindo, contudo, os riscos do empreendimento, os quais são indevidamente transferidos aos empregados sob falaciosa alegação de parceria na atividade explorada.

Os motoristas, por sua vez, são pessoas que vendem a sua força de trabalho à plataforma em troca dos seus meios de subsistência. Não possuem autonomia para colocar o preço na corrida ou captar clientes, bem como não possuem qualquer poder negocial com a plataforma e devem acatar as normas unilateralmente impostas para continuar a prestação de serviços pelo aplicativo. Além disso, são constantemente fiscalizados pelo algoritmo e pelos passageiros através das avaliações do serviço, sendo punidos pelo descumprimento das regras da plataforma. Trabalham com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, sendo empregados à procura de vínculo e cujos direitos trabalhistas não estão sendo respeitados.

Reconhecer vínculo de emprego para essas e esses trabalhadores é mais do que compreender que o fenômeno de troca de trabalho de motorista com a empresa que gera a plataforma digital é exemplo típico da descrição das regras dos artigos segundo e terceiro da CLT. É compreender a importância da proteção social como condição material de existência, que importa para essas pessoas trabalhadoras, mas também para toda a sociedade.

## Referências bibliográficas

- ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, v. 18, n. 3, p. 1-11, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>.
- ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. *Passapalavra*, 19 fev. 2017. 19/02/2017. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685>. Acesso em: 13 out. 2024.
- ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. *Direito do trabalho: avesso da precarização*. Volume I. São Paulo: LTr, 2014. E-book.
- ANTUNES, Ricardo. Trabalho e (des)valor no capitalismo de plataforma: três teses sobre a nova era de desantropomorfização do trabalho. In: ANTUNES, Ricardo (org). *Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais*. São Paulo: Boitempo, 2023. E-book.
- ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo (org). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020. E-book.
- BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. *Revista TST*, Brasília, v. 83, n. 1, p. 330-362, 2017.
- BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula da Silva Campos; BREDA, Lucieli. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org). *Futuro do trabalho: efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília. ESMPTU, 2020, p. 211-223.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 2, p. 11-40, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19ª Edição. São Paulo: LTr, 2020.

FILGUEIRAS, Vitor. “É tudo novo”, de novo: as narrativas sobre grandes mudanças no mundo do trabalho como ferramenta do capital. São Paulo: Boitempo, 2021. E-book.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A supersubordinação: invertendo a lógica do jogo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p.157-193, 2008.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Relação de emprego e direito do trabalho**: no contexto da ampliação da competência da justiça do trabalho. São Paulo: LTr, 2007.

SOUZA, Ilan Fonseca de. **Dirigindo Uber**: a subordinação jurídica na atividade de um motorista de aplicativo. Curitiba: Juruá, 2024.

UBER. **Aviso de Privacidade da Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=privacy-notice>. Acesso em: 13 ago. 2025.

UBER. **Código da Comunidade Uber**. Última alteração em 22 abr. 2022. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=general-community-guidelines&country=brazil&lang=pt-br>. Acesso em: 20 out. 2024.

UBER. **Como funcionam as Taxas de Aceitação e Cancelamento**. Publicado em 11 jul. 2022. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-taxa-aceitacao-cancelamento/#:~:text=Sua%20taxa%20de%20aceita%C3%A7%C3%A3o%20ser%C3%A1,funcionamento%20da%20plataforma%20para%20todos>. Acesso em: 2 nov. 2024.

UBER. **Pronto para começar? Vamos juntos**. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/u/primeiros passos>. Acesso em: 9 nov. 2024.

UBER. **Quanto é possível ganhar com a Uber?** Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/how-much-drivers-make>. Acesso em: 10 nov. 2024.

UBER. **Termos e Condições do Programa Uber Pro**. Última atualização em 1 abr. 2024. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=uber-pro-program-terms#:~:text=Mantendo%20a%20sua%20categoria,m%C3%ADnima%20de%20aceita%C3%A7%C3%A3o%20de%2060%25>. Acesso em: 2 nov. 2024.

UBER. **Termos Gerais de Uso**. Última alteração em: 21 mar. 2023. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>. Acesso em: 20 out. 2024.

VIDIGAL, Viviane. **Capitalismo de plataforma**: as facetas e as falácias. Leme, São Paulo: Minuzo, 2023.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2005.