

Milena Berlutti MASCHIO*

 <https://orcid.org/0009-0009-4523-279X>

Janaina Guimarães MANSILIA**

 <https://orcid.org/0009-0008-1801-1775>

Recebido em: 04 de novembro de 2025.

Aprovado em: 22 de julho de 2026.

RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO DO MOTORISTA DE UBER NO BRASIL

RESUMO

Com o surgimento de novas tecnologias de transporte e logística, também surgiram novos conflitos. O presente trabalho busca demonstrar a divergência que existe entre a Uber e seus motoristas acerca do reconhecimento de vínculo empregatício, que vem sendo decidido de formas divergentes em vários Tribunais. Alguns acreditam que o vínculo existe, tendo em vista que os motoristas precisam seguir as regras pré-estabelecidas pelo aplicativo, e que sua remuneração é feita através da plataforma, outros alegam que o motorista é um prestador de serviço autônomo do aplicativo, tendo em vista que faz seu próprio horário e seus ganhos dependem da sua dedicação e rendimento. A metodologia aplicada foi a análise bibliográfica com pesquisa nas principais doutrinas, legislação e jurisprudência. O objetivo do trabalho é apresentar as duas posições jurídicas sobre o reconhecimento. Porém, ainda não há jurisprudência pacificada, o que gera insegurança jurídica. Com a existência de tamanha divergência, faz-se necessária a exposição do tema para maior compreensão e visibilidade dele visando a uma solução que atenda aos interesses de ambas as partes.

Palavras-chave: Uber; vínculo empregatício; relação de emprego; requisitos; uberização.

RECOGNITION OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP BETWEEN UBER AND ITS DRIVERS IN BRAZIL

ABSTRACT

With the emergence of new transportation and logistics technologies, new legal conflicts have also arisen. This study seeks to demonstrate the divergence between Uber and its drivers regarding the recognition of an employment relationship, an issue that has been decided inconsistently by Brazilian courts. Some argue that an employment relationship exists because drivers must comply with the rules established by the platform and receive their remuneration through the platform. Others contend that drivers are independent contractors, as they set their own working hours and their earnings depend on their level of dedication and productivity. The methodology consisted of a bibliographic review based on the principal legal scholarship, legislation, and case law. The objective of this study is to present both legal positions concerning the recognition of an employment relationship. However, there is still no settled case law on the matter, resulting in legal uncertainty. Given the extent of this divergence, a broader discussion of the issue is necessary to promote greater understanding and visibility, with the aim of contributing to a solution that addresses the interests of both parties.

Keywords: Uber; employment relationship; employment contract; legal requirements; uberization.

* Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, Centro Universitário de Santa Fé do Sul, SP/BR – Unifunc. E-mail: milenaberluttimaschio97@gmail.com

** Mestre, Docente do Centro Universitário de Santa Fé do Sul, SP/BR – Unifunc. E-mail: janainaguimaraesmansilia@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

Uber é uma empresa que oferece viagens, entregas e outros serviços de mobilidade, que utilizam um aplicativo próprio para que motoristas parceiros, encontrem pessoas que precisam de viagens e entregas de um modo acessível e confiável, levando em conta que ao acessar o app o usuário é direcionado ao motorista mais próximo para seu deslocamento rápido e seguro (Equipe Uber, 2024).

O Uber não possui carros ou motoristas, ele somente intermedia a relação entre motorista e passageiro (Equipe Uber, 2024). Como o aplicativo oferece oportunidade de trabalho classificada como autônoma pela empresa ganhou muito destaque e popularidade, resultando na popularização do termo “uberização”, que reflete a forma alternativa de obtenção de renda, seja para sustento ou complementação de renda (Delgado, 2020).

Atualmente, há muita divergência acerca da existência de vínculo empregatício entre o motorista e a empresa Uber, o tema está em discussão no STF. A Uber e outros aplicativos são muito utilizados como meio de transporte e entrega, oferecendo conforto e agilidade, mediante a contraprestação de pagamento, o que foi possível devido aos avanços tecnológicos e aos preços mais acessíveis que os serviços de taxi convencionais, esse meio de transporte se tornou muito popular no mundo, incluindo o Brasil, a empresa atua no país através do agenciamento de motoristas autônomos, se utilizando de um aplicativo para fazer a ligação entre os passageiros e o motorista e determinando o valor cobrado pelo serviço, o que substituiu quase que completamente o taxi convencional (Delgado, 2020; Martins, 2023)

Diante deste contexto, começaram a surgir os questionamentos sobre o vínculo empregatício entre o motorista e o aplicativo, sendo defendido por parte da doutrina o reconhecimento do vínculo, por existirem os requisitos legais da relação de emprego, porém, por outro lado, existe o entendimento da não existência de vínculo, pois, faltam alguns requisitos básicos para o reconhecimento de vínculo, já consolidados nas decisões jurisprudenciais, tendo como base o art. 3º da CLT, que traz expressamente os requisitos para reconhecimento de vínculo: pessoalidade, não eventualidade, subordinação, onerosidade e trabalho realizado por pessoa física. Essa polarização chegou ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) não havendo uniformização de decisão pela SDI-I (Seção de Dissídios Individuais I do TST), que tem decidido de forma contrária ao reconhecimento de vínculo (Brasil, 1943).

Essa pesquisa tem o objetivo de expor o tema, por meio de análise bibliográfica com pesquisa nas principais doutrinas, legislações e jurisprudências, e tem o objetivo de expor as

duas principais correntes doutrinárias no reconhecimento de vínculo empregatício entre a Uber e seus motoristas, considerando que parte da jurisprudência reconhece o vínculo enquanto outra parte o rejeita, inexistindo súmula ou tese vinculante sobre o tema.

2 UBER

Fundada em 2009 por Garrett Camp e Travis Kalanick, surgiu como um serviço parecido com um táxi de luxo, na cidade de São Francisco (Califórnia, EUA). O aplicativo foi lançado oficialmente em 2010 para sistemas de celular tipo Android e iOS, inserindo o conceito de E-Hailing, ou seja, a solicitação de transporte por meios eletrônicos, o que substitui os métodos tradicionais de ligações telefônicas (Equipe Uber, 2024).

O que oferece muitas vantagens para os usuários, tais como: facilidade de pagamento, com o armazenamento de dados bancários e de cartões de crédito, rapidez, por possuírem informações mais precisas de localização em tempo real de seus motoristas, notificando aquele que estiver mais próximo ao passageiro com valores menores do que os convencionais, já que os custos de manutenção da empresa são inferiores aos das empresas tradicionais de táxi (Equipe Uber, 2024).

Os motoristas recebem diretamente da empresa o valor cobrado pela “carona”, que baseia seus cálculos de preço na oferta de motoristas, na demanda dos usuários e também da duração e distância da corrida (Equipe Uber, 2024).

A primeira cidade a receber o Uber no Brasil foi o Rio de Janeiro, em maio de 2014, seguida de São Paulo e Belo Horizonte, somente em 2015 o aplicativo chegou no interior, sendo implantado em Campinas. A chegada do aplicativo não foi tranquila levando à suspensão judicial do serviço por um período, tendo em vista que os taxistas tradicionais se colocaram contra a implementação do app no país, temendo o fim da sua atividade (Equipe Uber, 2024).

Tendo em vista que oferece um serviço análogo ao táxi, mas por um valor bem menor que uma empresa de táxi, já que o trabalho de taxista é regulamentado por órgãos públicos, e custam caros, e no Brasil o número de licenças de táxi é limitado. Após o começo difícil no país o Uber caiu no gosto dos passageiros, sendo o país o segundo maior mercado do mundo, perdendo apenas para os Estados Unidos (Brasil, 1943).

Segundo o próprio site do Uber, os quesitos mínimos para o motorista ser aceito pela plataforma são: ter mais de 18 anos, ter Carteira Nacional de Habilitação (CNH) com observação de que exerce atividade remunerada, apresentar atestado de Antecedentes da

Secretaria Estadual, apresentar o Certificado de Registro, e Licenciamento de Veículos (CRLV), ser proprietário de um dos carros listados no site, ou ter condições de alugar um, ter seguro desse carro, e um smartphone (Equipe Uber, 2024).

Além disso o veículo também precisa cumprir algumas exigências que variam, por exemplo, os carros não podem ter mais de 10 anos de fabricação, precisam ter ar condicionado, quatro portas e cinco lugares, tudo para trazer mais comodidade aos passageiros (Equipe Uber, 2024).

Ainda segundo o site deles, o motorista pode ser penalizado por alguns motivos, burlar as regras da Uber e realizar viagens não autorizadas pelo app, estar com a documentação vencida ou irregular, descumprir as regras, realizando vários cancelamentos de viagens, recusar determinados passageiros, discriminação, ter muitas avaliações negativas também é um fator para bloqueio, além de comportamento inadequado (assédio, comportamento sexual impróprio ou violência), porém falhas no sistema do app também podem levar ao bloqueio, o que é injusto, e também a inatividade prolongada (mais de 90 dias) leva a suspensão automática da conta do motorista (Equipe Uber, 2024).

O propósito da Uber é proporcionar um transporte ágil e seguro por meio de sua plataforma digital, que funciona da seguinte forma: o passageiro abre o aplicativo, insere o destino desejado e o sistema localiza o motorista mais próximo. Caso o motorista aceitar a solicitação, ele realizará o serviço, com o valor da corrida definido pela empresa — parte fica com a Uber e o restante é repassado ao motorista (Equipe Uber, 2024).

Em relação ao usuário, após concordar com as condições, ele confirma a solicitação, que é direcionada ao motorista disponível mais próximo, junto com os detalhes fornecidos. Se o motorista aceitar, o passageiro recebe os dados do veículo e do condutor, além da possibilidade de comunicação via chat interno. Ao finalizar a viagem, tanto o passageiro quanto o motorista devem avaliar um outro no aplicativo. Essas avaliações ficam registradas em seus perfis, permitindo que a Uber acompanhe a qualidade dos serviços e tome medidas disciplinares, caso necessário (Equipe Uber, 2024).

Contudo, a inovação trazida pelos serviços de transporte por aplicativo suscitou discussões no Congresso Nacional, culminando na aprovação da Lei nº 13.640/2018, conhecida como “Lei do Uber”, que alterou a Lei nº 12.587/2012 com o objetivo específico de “regular o transporte privado remunerado individual de passageiros” (Brasil, 1943).

Nos termos do artigo 3º, cabe aos municípios e Distrito Federal a competência para regulamentar e fiscalizar essa atividade:

Art. 3º A Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, passa a vigorar acrescida dos seguintes arts. 11-A e 11-B: “Art. 11-A. Compete exclusivamente aos Municípios e ao Distrito Federal regulamentar e fiscalizar o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros previsto no inciso X do art. 4º desta Lei no âmbito dos seus territórios. Parágrafo único. Na regulamentação e fiscalização do serviço de transporte privado individual de passageiros, os Municípios e o Distrito Federal deverão observar as seguintes diretrizes, tendo em vista a eficiência, a eficácia, a segurança e a efetividade na prestação do serviço: I – efetiva cobrança dos tributos municipais devidos pela prestação do serviço; II – exigência de contratação de seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP) e do Seguro Obrigatório de Danos Pessoais causados por Veículos Automotores de Vias Terrestres (DPVAT); III – exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), nos termos da alínea h do inciso V do art. 11 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

A análise da legislação em questão revela que a exigência específica relativa aos direitos dos trabalhadores é a obrigatoriedade de inscrição dos motoristas como contribuintes individuais junto ao INSS, sem previsão de outras proteções ou garantias trabalhistas (Brasil, 1943)

Esse cenário tem gerado intensos debates no âmbito jurídico nacional, centrados em duas questões principais: À adequação da classificação trabalhista aplicável a motoristas de plataformas digitais: e possibilidade de o atual modelo de prestação de serviços estar comprometendo, ou mesmo eliminando, direitos trabalhistas essenciais (Delgado, 2020); (Martins, 2023).

O artigo 442-B da CLT, inserido pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), estabelece a presunção de não-vínculo empregatício nas contratações de trabalhadores autônomos formalizadas conforme as exigências legais, como a descrição clara do serviço, prazo e valores no contrato, mesmo em casos de exclusividade ou continuidade na prestação de serviços (Brasil, 1943). Contudo, essa presunção de não-vínculo é relativa: a subordinação jurídica, entendida como a sujeição do trabalhador a ordens, horários e controle hierárquico pelo contratante, pode descaracterizar a autonomia e conduzir ao reconhecimento de relação empregatícia, existindo a necessidade de prova contrária conforme jurisprudência consolidada. Já essa questão superada em alguns julgados (Martins, 2023).

A norma visa coibir a utilização fraudulenta de contratos de autônomos para mascarar vínculos empregatícios, mas sua aplicação exige análise casuística dos elementos fáticos (pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação), como ilustram casos em que profissionais de consultoria ou motoristas, embora formalmente autônomos, são submetidos a rotinas e fiscalização típicas de emprego (Delgado, 2020). Assim, embora a formalização

documental seja relevante, a realidade dos fatos prevalece sobre a forma, demandando cautela e assessoria jurídica para evitar passivos trabalhistas (Leite, 2018).

3 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Existem duas correntes mais aceitas que abordam a natureza legal do vínculo empregatício, a contratualista e anticontratualista, sendo que, para a primeira vertente, a relação de emprego é fundamentalmente contratualista, e tem como base a vontade das partes (Leite, 2018). Já os anticontratualistas defendem que o vínculo entre empregado e empregador não depende de contrato formal (Delgado, 2020).

Nesse sentido o artigo 444 da CLT permite a autonomia das partes para negociar condições mais vantajosas, desde que se mantenha a proteção mínima legal, de acordo com os limites constitucionais do art 7º, caput da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1943; Brasil, 1988).

O termo "relação de trabalho" possui um alcance mais amplo do que "relação de emprego", sendo esta última uma espécie do gênero trabalhista. Para configurar uma relação de emprego, é necessária a coexistência de quatro elementos essenciais: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. A ausência de qualquer um desses requisitos descaracteriza o vínculo empregatício, configurando mera relação de trabalho, situação em que não há subordinação jurídica entre as partes. Esse entendimento está expressamente previsto no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Leite, 2018; Delgado, 2020; Brasil, 1943):

Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

A relação de trabalho consiste em uma prestação de serviço laboral por ser gênero, abrange toda prestação de serviços, podendo ou não, ser uma atividade remunerada como diaristas, autônomos, trabalho eventual, estágio, trabalho voluntário. Nesses tipos de serviços nem todos os requisitos do artigo 3º da CLT estão presentes. Sendo, portanto, forma de relação de trabalho sem vínculo empregatício, conforme previsão legal do artigo 442 da CLT:

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

§ 1º Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. (Redação dada pela Lei nº 14.647, de 2023)

§ 2º Não existe vínculo empregatício entre entidades religiosas de qualquer denominação ou natureza ou instituições de ensino vocacional e ministros de confissão religiosa, membros de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa, ou quaisquer outros que a eles se equiparem, ainda que se dediquem parcial ou integralmente a atividades ligadas à administração da entidade ou instituição a que estejam vinculados ou estejam em formação ou treinamento. (Incluído pela Lei nº 14.647, de 2023)

§ 3º O disposto no § 2º não se aplica em caso de desvirtuamento da finalidade religiosa e voluntária. (Incluído pela Lei nº 14.647, de 2023).

Para que ocorra relação de emprego, é necessário, como já citado, que todos os requisitos do art.3º da CLT estejam presentes cumulativamente, faltando qualquer um deles a relação será somente de trabalho, onde nenhuma das partes tem qualquer subordinação (Brasil, 1943; Martins, 2023).

4 REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Nota-se que a CLT estipula requisitos que caracterizam o vínculo de emprego, definindo-os como: toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual e empregador, sob sua dependência e mediante salário.

- a) **Pessoa física:** o vínculo empregatício deve existir entre uma pessoa (física) e uma pessoa jurídica ou física (empregador), como por exemplo, empregados domésticos, inexistindo relação entre duas empresas, o que configura uma relação civil (Martins, 2023).
- b) **Onerosidade:** quem trabalha precisa ser remunerado, seja por mês, por dia, por hora, o importante é que haja uma contraprestação, sendo um requisito fundamental para afastar o vínculo no caso estabelecimentos de trabalho voluntário (Delgado, 2020).
- c) **Pessoalidade:** quer dizer que somente aquele trabalhador contratado pela empresa vai poder prestar o serviço, não podendo o mesmo mandar outro para trabalhar no seu lugar, diferente do que ocorre na prestação de serviço entre empresas, podendo ocorrer em contratos autônomos, tendo em vista que o contrato é para o serviço e não para um trabalhador em específico. Portanto somente haverá vínculo, não é possível a substituição do trabalhador por terceiro (Leite, 2018).
- d) **Habitualidade:** não pode ser eventual, devendo ser recorrente, por um período de tempo determinado, ou seja, desde que haja regularidade na prestação dos serviços,

independente da periodicidade, desde que àquele seja um compromisso firmado entre as partes, sendo um requisito que exige análise detalhada do caso concreto (Delgado, 2020).

- e) **Subordinação:** sendo o principal requisito a se observar, tendo em vista que é a principal fonte de dúvida se há ou não o vínculo empregatício, somente haverá vínculo quando o trabalhador estiver subordinado a uma empresa. A subordinação pode ser classificada como clássica, dependência direta do empregado ao empregador, a subordinação estrutural, em que o empregado está inserido na dinâmica e organização, A subordinação objetiva, integrando o trabalhador aos objetivos da empresa, e a subordinação algorítmica, em que as formas de gerenciamento são automatizadas (Delgado, 2020; Martins, 2023).

A subordinação pode ser muito difícil de ser determinada, e ocorre quando o trabalhador é inserido dentro da hierarquia da empresa. O empregado nos casos de subordinação não pode agir de maneira autônoma, precisando da permissão para agir, ou como realizar suas funções.

5 RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO DO MOTORISTA DE UBER

Alguns juristas, como a juíza, Ana Maria Espi Cavalcante, titular da 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, reconheceu a existência de elementos legais e requisitos necessários para o reconhecimento do vínculo empregatício em uma ação entre motorista e a empresa Uber. (TRT/MG – 31.01.2019 – Adaptado pelo Guia Trabalhista; Viegas, 2019).

Os requisitos estão presentes, como o da personalidade, tendo em vista que o motorista para ingressar na empresa precisa ser pessoa física, não pode ser substituído por outra pessoa, e tem toda a sua documentação analisada pela empresa para realização de cadastro, estão presentes na relação entre motoristas e o Uber (Delgado, 2020).

A onerosidade, por ser o aplicativo responsável pela definição de toda a tabela de valores por corrida, e determina a porcentagem que será descontada do motorista, além de ter data pré-estabelecida para repassar as partes dos motoristas em corridas pagas por cartão, sendo a subordinação econômica típica de vínculo de emprego, portanto, esse requisito também está presente. Ademais, a Uber realiza um tipo de política de incentivo financeiro, para que os motoristas fiquem à disposição da empresa em determinados horários do dia e eventos, o que pode caracterizar a não eventualidade (Delgado, 2020; Martins, 2023).

A subordinação é exercida pela Uber, pelo poder dado pela plataforma ao usuário, de avaliação (estrelas), podendo sofrer punições, como suspensões e até exclusão se essas avaliações forem negativas. O que, segundo Ana Maria funciona como uma forma de fiscalização de desempenho do “empregado”. Sendo essa uma subordinação não hierárquica tradicional, mas sim feita pela tecnologia e pelos algoritmos e métricas da plataforma (Delgado, 2020).

A tentativa da empresa é se qualificar como uma empresa de tecnologia, dizendo que somente oferece utilização da plataforma, mas, sem os motoristas, a plataforma não se sustentaria, o que vem causando muita divergência, porém com a análise completa do sistema de funcionamento do Uber, fica claro que a existência dos requisitos para reconhecimento de vínculo. A empresa coloca o motorista sob um tipo de subordinação estrutural, onde todos terão seu trabalho monitorado, sendo de controle da tecnologia a qualidade e a habitualidade do serviço, que funcionam como qualificadores (Delgado, 2020; Leite, 2018).

Em diversos países, a relação de emprego entre motorista e a Uber, já tem sido reconhecida no Brasil alguns tribunais também reconheceram esse vínculo:

RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. MOTORISTA DA UBER. REQUISITOS. ATRIBUIÇÃO DOS CUSTOS. O trabalho prestado por motoristas da Uber preenche todos os requisitos para a caracterização do vínculo empregatício, quais sejam: pessoalidade, onerosidade, nãoeventualidade e subordinação. O fato de o motorista possuir liberdade para escolher o dia e o horário em que trabalha não afasta a subordinação característica da relação de emprego. Os custos inerentes à atividade tais como combustível manutenção do veículo e eventuais multas de trânsito, são suportados pelo motorista, mas a responsabilidade pela operação do aplicativo é exclusiva da empresa, que determina as condições gerais da prestação do serviço, fixa o preço, estabelece as regras de segurança, o padrão de qualidade do serviço e o modo de pagamento dos motoristas. Recurso ordinário a que se nega provimento (Acórdão nº 0100799-87.2017.5.01.0026, da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região)"

Em seu acórdão, o Tribunal reconheceu expressamente que a prestação de serviços por motoristas da Uber preenche os requisitos legais para caracterização do vínculo empregatício, com especial ênfase nos elementos de subordinação direta e assunção dos encargos operacionais pelo trabalhador. Contudo, ressalva-se que tal conclusão não possui caráter absoluto, devendo cada demanda ser examinada à luz de suas circunstâncias específicas e do conjunto probatório constituído nos autos (TRT 1ª REGIÃO).

Nesse sentido, cumpre observar que o TRT da 18ª Região (Goiás) já adotou entendimento divergente em caso concreto, julgando improcedente a alegação de existência de relação empregatícia entre a plataforma e determinado motorista-autônomo:

RECURSO ORDINÁRIO. VÍNCULO DE EMPREGO. UBER. NÃO CONFIGURAÇÃO. Para a configuração do vínculo de emprego com a Uber é necessária a comprovação da subordinação jurídica, elemento caracterizador da relação empregatícia, porém, tal requisito não ficou configurado nos autos. Ademais, verificou-se a presença de autonomia, em face da possibilidade de os motoristas escolherem livremente os horários de trabalho, o meio de locomoção, a região de atuação e a recusa de corridas, não havendo controle por parte da Uber. Recurso ordinário conhecido e provido (Acórdão nº 0011053-62.2019.5.18.0010, da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região)

Em sua fundamentação, o Tribunal concluiu pela ausência de subordinação jurídica requisito essencial para caracterização do vínculo empregatício com a plataforma Uber. Esta conclusão decorre da ampla autonomia conferida aos motoristas, que detêm: liberdade para estabelecer sua jornada; faculdade de escolher o veículo utilizado: autonomia para definir áreas de atuação; e poder discricionário para recusar corridas, sem qualquer ingerência ou controle hierárquico direto pela empresa (TRT 18ª REGIÃO).

Diante desses elementos, restou afastada a configuração de relação de emprego. Ressalta-se, contudo, que tal entendimento não possui caráter absoluto, devendo cada caso concreto ser analisado em sua singularidade, com exame minucioso das condições específicas da prestação de serviços e do conjunto probatório coligido nos autos

6 CONCLUSÃO

A ausência de uniformização jurisprudencial, como demonstrado, gera impactos concretos no sistema jurídico: desde a insegurança das partes, que não podem prever o desfecho de seus litígios, até a sobrecarga do Poder Judiciário, obrigado a revisitar questões idênticas em múltiplos processos. Essa divergência, além de comprometer a eficiência da prestação jurisdicional, alimenta percepções de arbitrariedade, corroendo a confiança na justiça (Brasil, 1943).

Embora a alteração legislativa seja frequentemente apontada como solução, é essencial destacar que o problema exige, primeiro, um esforço coordenado entre os tribunais, via recursos como os julgamentos por repetitivos (CPC, art. 976) e a vinculação de precedentes, para garantir aplicação isonômica do direito já vigente. A racionalização da jurisprudência, portanto, não é

apenas técnica processual, mas pressuposto de um Estado Democrático de Direito (Brasil, 1943).

O reconhecimento de vínculo nesse caso ainda não é uma matéria pacificada, tendo em vista que alguns pontos ainda precisam de uma maior análise e estudo, sendo assim a pessoa para ser considerada empregada deve ter na sua relação de emprego os requisitos legais: ser pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação (Brasil, 1943; Martins, 2023).

No caso de reconhecimento de vínculo empregatício entre a plataforma e o motorista, defende-se que o regimento da Uber tem punições e penalidades aplicadas aos seus motoristas, em caso de descumprimento de alguma norma imposta, além de definir o valor cobrado pelas corridas, o que caracteriza a subordinação, eles também repassam um percentual dos valores recebidos pela plataforma para os motoristas caracterizando a onerosidade, e também o motorista não pode ser substituído livremente por outro com o mesmo cadastro, caracterizando a pessoalidade (Delgado, 2020).

Porém, para alguns juristas o vínculo somente é reconhecido e caracterizado com a existência de todos os requisitos, não podendo faltar nenhum deles, pois caso falte, não existirá vínculo. Entretanto, existem ações que estão sendo julgadas improcedentes mesmo com apenas parte dos requisitos presentes (Martins, 2023).

Alguns dos principais argumentos contra o reconhecimento são a flexibilidade de horários que a tecnologia oferece, tendo em vista que eles definem seus próprios horários e locais de trabalho. É valorizado por muitos motoristas, que veem no aplicativo uma forma de complementar a renda familiar de forma autônoma, nesse sentido alguns defendem que o reconhecimento de vínculo pode inviabilizar o modelo de negócio realizado pelo aplicativo (Delgado, 2020; Leite, 2018).

Abre a discussão sobre uma possível alteração da legislação trabalhista, tendo em vista a necessidade que elas sejam adaptadas as novas tecnologias e as novas formas de trabalho que surgiram com ela, já que, a legislação tradicional trabalhista não foi elaborada para lidar com a realidade dos novos trabalhos digitais, o que gera conflitos na aplicação da lei como o que vemos na relação de emprego (Delgado, 2020; Martins, 2023).

As discussões precisam ser realizadas com cautela para que seja garantido o direito dos trabalhadores, mas também que seja feito de uma forma que não inviabilize as novas dinâmicas de trabalho existentes, tendo em vista que a promoção da inovação e empreendedorismo é fundamental para garantia de relações justas no cenário atual de

trabalho mundial. Tendo, portanto, que ser levado em conta as opiniões de motorista e da empresa, além de ser realizado um amplo estudo de impactos e consequências de cada decisão (Delgado, 2020; Martins, 2023).

O reconhecimento do vínculo empregatício entre plataformas digitais (como a Uber) e motoristas permanece uma questão juridicamente controvertida, refletindo a tensão entre a rigidez dos requisitos tradicionais da CLT (pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação) e as novas dinâmicas do trabalho digital. Enquanto parte da jurisprudência enfatiza a subordinação indireta (via controle algorítmico, penalidades e fixação unilateral de valores), outra corrente ressalta a autonomia aparente dos motoristas (flexibilidade de horários e ausência de exclusividade), negando a relação de emprego (Brasil, 2023).

Essa divergência jurisprudencial gera insegurança jurídica para ambas as partes: trabalhadores ficam sem acesso a direitos básicos (como FGTS e férias remuneradas), enquanto as plataformas enfrentam litígios massivos e decisões contraditórias. A falta de uniformização não apenas sobrecarrega o Judiciário, mas também desincentiva a inovação, já que empresas operam sob risco regulatório imprevisível (Brasil, 2023).

Embora se discuta a adaptação legislativa para englobar trabalhos digitais, soluções imediatas poderiam vir da própria jurisprudência, por meio: Critérios claros para avaliar "subordinação algorítmica" (ex.: grau de controle sobre tempo, avaliações e penalidades); hierarquização dos requisitos da relação de emprego, admitindo formas híbridas (como a "subordinação mitigada") e vinculação de precedentes pelo TST e STF para evitar decisões fragmentadas. A subordinação mitigada (ou "subordinação atenuada") é um conceito doutrinário que flexibiliza a noção clássica de subordinação jurídica, elemento essencial do vínculo empregatício (art. 3º da CLT), para abarcar relações de trabalho contemporâneas, especialmente aquelas com maior autonomia técnica, como teletrabalho, profissões intelectuais ou contratos intermitentes, como especifica Maurício Godinho Delgado e Sérgio Pinto Martins (Brasil, 2022).

Diante das controvérsias sobre o vínculo empregatício entre a Uber e seus motoristas, o Decreto 11.513/2023, surge como um avanço ao instituir um Grupo de Trabalho tripartite para propor a regulamentação das atividades via plataformas digitais, incluindo transporte de pessoas. Essa iniciativa visa equilibrar a flexibilidade do modelo de plataformas com a garantia de direitos mínimos, como remuneração justa, proteção social e transparência algorítmica, sem necessariamente enquadrar a relação como

emprego tradicional. Ao envolver representantes de trabalhadores, empresas e governo, o decreto busca uma solução negociada, reduzindo a judicialização e oferecendo segurança jurídica. A futura regulamentação, se implementada com diálogo social, poderá servir como marco para harmonizar inovação e direitos trabalhistas no setor.

A mudança, seja jurisprudencial ou legislativa, deve equilibrar proteção ao trabalhador e viabilidade econômica das plataformas, mediante participação de sindicatos, empresas e especialistas em tecnologia. A uniformização não é mera técnica processual, mas condição para justiça social e desenvolvimento sustentável do trabalho no século XXI.

A Repercussão Geral reconhecida no julgamento do RE 1.446.336 pelo Supremo Tribunal Federal, que consagrou a proteção de dados como direito fundamental autônomo, estabelece um novo paradigma para a análise das relações na economia digital, a qual pode ser diretamente aplicada à controvérsia envolvendo motoristas e a plataforma Uber (Brasil, STF, RE 1.446.336).

Esta moldura constitucional, quando conjugada com o Tema 1.230 do Superior Tribunal de Justiça, que discute a natureza jurídica do vínculo entre estes agentes, revela a profundidade da transformação exigida pelo Direito. Enquanto o Tema 1.230 se debruça sobre a qualificação do liame contratual (se empreitada, emprego ou sociedade), o RE 1.446.336 agrega uma dimensão crucial: o tratamento massivo de dados pessoais dos motoristas pela plataforma não é mero detalhe operacional, mas elemento estruturante de poder e potencial subordinação (Brasil, STJ, Tema 1.230).

Dessa forma, a Repercussão Geral do tema transcende a discussão trabalhista clássica, projetando-a para o campo dos direitos da personalidade e da autonomia privada, sugerindo que a resposta para o conflito pode residir na regulação do uso dos dados como fator de reequilíbrio na relação, e não apenas no enquadramento binário entre autonomia e subordinação.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 03 maio de 2025.

BRASIL. Decreto nº 11.513, de 1º de maio de 2023. Institui Grupo de Trabalho para elaboração de proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte

de pessoas, mercadorias e entregas realizadas por intermédio de plataformas digitais. Brasília, DF: Presidência da República, **Diário Oficial da União**, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11513.htm. Acesso em: 03 maio de 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, **Diário Oficial da União**, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 maio de 2025.

BRASIL. Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012. Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana. Brasília, DF: Presidência da República, **Diário Oficial da União**, 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112587.htm. Acesso em: 03 maio de 2025.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, **Diário Oficial da União**, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 03 maio de 2025.

BRASIL. Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018. Altera a Lei nº 12.587/2012 para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília, DF: Presidência da República, **Diário Oficial da União**, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113640.htm. Acesso em: 03 maio de 2025.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, **Diário Oficial da União**, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em: 03 maio de 2025.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, **Diário Oficial da União**, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 03 maio de 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Tema Repetitivo nº 1.230. Definição da natureza jurídica da relação entre motoristas de aplicativo e plataformas digitais. Brasília, DF: **STJ**, em tramitação. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/repetitivos/temas_repetitivos/pesquisa.jsp?novaConsulta=true&tipo_pesquisa=T&cod_tema_inicial=1230&cod_tema_final=1230. Acesso em: 03 maio de 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Emenda Constitucional nº 115, de 10 de fevereiro de 2022. Altera a Constituição Federal para incluir a proteção de dados pessoais entre os direitos e garantias fundamentais. Brasília, DF: **STF**, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc115.htm. Acesso em: 03 maio de 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n. 1.446.336. Repercussão Geral. Proteção de dados pessoais como direito fundamental autônomo. Brasília, DF: STF, 2024. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/audienciasPublicas/anexo/AudinciaPblica43Transcrio.pdf>. Acesso em: 03 maio de 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Acórdão nº 0011053-62.2019.5.18.0010. Recurso ordinário. Vínculo de emprego. Uber. Não configuração. 2ª Turma. [202?].

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Acórdão nº 0100799-87.2017.5.01.0026. Reconhecimento de vínculo empregatício. Motorista Uber. 3ª Turma.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

EQUIPE UBER. **Fatos e dados sobre a Uber**. Uber Newsroom, 2025. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 03 maio de 2025.

LEITE, C. H. B. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 39. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

VIEGAS, C. M. de A. R. **Sentença reconhece vínculo de emprego entre Uber e motorista do aplicativo**. Jusbrasil, 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/sentenca-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-uber-e-motorista-do-aplicativo/687652013>. Acesso em: 10 maio 2025.