

A UBERIZAÇÃO E SEUS IMPACTOS NO UNIVERSO TRABALHISTA CONTEMPORÂNEO

UBERIZATION AND ITS IMPACTS ON THE CONTEMPORARY LABOR UNIVERSE

<i>Recebido em:</i>	21/04/2025
<i>Aprovado em:</i>	13/08/2025

Pedro Henrique de Novais Amud ¹

Alessandro Severino Valler Zenni ²

RESUMO

A Uberização do trabalho constitui um tema sociológico e jurídico que se tornou um objeto de profundo estudo nos últimos anos, haja vista sua enorme repercussão e controvérsia, tratando-se das formas de trabalho de motoristas e entregadores por aplicativo na era da economia sob demanda. Assim, o problema de pesquisa que orienta este estudo é: quais as consequências da uberização para o mundo do trabalho e o Direito do Trabalho? Parte-se da hipótese que as relações de emprego são tomadas por novas formas sociais, demandando uma interpretação legislativa contemporânea aos requisitos clássicos e/ou a própria adequação legislativa que garanta a livre iniciativa, a valorização social do trabalho e a segurança jurídica. O objetivo geral do trabalho é analisar as novas formas de trabalho e seus reflexos no Direito do Trabalho, especialmente quanto à necessidade de uma regulamentação

¹ Graduando em Direito junto a Universidade Estadual de Maringá.

² Possui graduação em Direito pela Universidade Estadual de Maringá (1991), mestrado em Direito Negocial com área específica em Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Estadual de Londrina (1997) e doutorado em Filosofia do Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2004). Pós-Doutor na Universidade de Lisboa. Atualmente é professor concursado titular em Direito e Processo do Trabalho na Universidade Estadual de Maringá, Professor da Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas de Cascavel Univel, professor titular - Faculdades Maringá, professor da União de Faculdades Metropolitana de Maringá, professor T-40 do Centro Universitário de Maringá. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito Constitucional, Direito e Processo do Trabalho, Filosofia do Direito, atuando principalmente nos seguintes temas: transdisciplinariedade, contemporaneidade, trabalho, prova e dignidade.

própria da matéria no Brasil. Os objetivos específicos são: a) verificar os elementos de vínculo de emprego nos trabalhos uberizados, especialmente a subordinação algorítmica; b) analisar a jurisprudência conflitante nacional; c) analisar a necessidade de regulamentação própria da matéria no Brasil. O método adotado é o dedutivo sem descurar de posição dialética para chegar a resultado em síntese como proposta de lege ferenda ao direito do trabalho, bem como o método teórico, com a análise de documentos para se chegar ao resultado da necessidade de regulamentação da matéria como uma terceira alternativa entre a autonomia e o vínculo empregatício. Ao final do trabalho, observa-se que a uberização decorre da expansão neoliberal, afetando a proteção laboral, alterando a forma do trabalho e do trabalhador, subjugados ao algoritmo, sendo, ainda, os próprios requisitos da relação de emprego são problematizados na Justiça do Trabalho do Brasil. Conclui-se, assim, que a elaboração de uma regulamentação com flexibilidade pró-trabalhador, que garanta direitos mínimos e condizentes com a atividade, é um caminho intermediário que efetiva os ditames de um trabalho digno constitucionalmente.

PALAVRAS-CHAVE: Uberização do trabalho. Trabalho digno. Vínculo de emprego. Subordinação algorítmica.

ABSTRACT

The Uberization of work is a sociological and legal topic that has become an object of in-depth study in recent years, given its enormous repercussions and controversy, dealing with the ways in which app-based drivers and couriers work in the era of the on-demand economy. Thus, the research problem guiding this study is: what are the consequences of uberization for the world of work and labour law? It is based on the hypothesis that employment relationships are being taken over by new social forms, requiring a contemporary legislative interpretation of the classic requirements and/or the legislative adaptation itself to

guarantee free enterprise, the social valorization of work and legal certainty. The general objective of this study is to analyze the new forms of work and their impact on labor law, especially with regard to the need for proper regulation of the matter in Brazil. The specific objectives are: a) to verify the elements of the employment relationship in uberized work, especially algorithmic subordination; b) to analyze conflicting national case law; c) to analyze the need for proper regulation of the matter in Brazil. The method adopted is the deductive one, without neglecting the dialectical position to arrive at the result in synthesis as a *lege ferenda* proposal for labor law, as well as the theoretical method, with the analysis of documents to arrive at the result of the need to regulate the matter as a third alternative between autonomy and the employment relationship. At the end of the paper, it is observed that uberization stems from neoliberal expansion, affecting labor protection, changing the form of work and the worker, subjugated to the algorithm, and the very requirements of the employment relationship are problematized in the Brazilian Labor Courts. It is therefore concluded that drawing up regulations with pro-worker flexibility, which guarantee minimum rights that are consistent with the activity, is an intermediate path that makes the dictates of dignified work constitutionally effective.

KEYWORDS: Uberization of work. Decent work. Employment relationship. Algorithmic subordination.

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, com o avanço das tecnologias incidindo na vida social, operou-se um processo de expansão da economia de compartilhamento, em que o acesso a bens e serviços, como alimentação, transporte, alugueis, serviços domésticos, começou a ser fruído através da contratação e requisição por aplicativos. Nesta seara, em 2010, na cidade de São Francisco, Califórnia, Estados Unidos, foi inaugurada por Garrett Kamp e Travis Kalanick,

aquela que pode ser considerada uma das empresas de serviço mais disruptivas: a multinacional *Uber Technologies Inc* (anteriormente nomenclaturada como *UberCab*) com o objetivo de fornecer serviço de transporte privado urbano através de um aplicativo no *smartphone*, cujo acionamento se dá através da localização próxima entre motorista e passageiro (Uber, 2023d).

Faz-se este breve histórico do surgimento e definição do serviço da Uber para entender o objeto abordado na presente monografia: a uberização das relações de trabalho, cujo termo científico é tributário a referida multinacional americana de transporte privado urbano. Com efeito, e em alusão ao título desta monografia, o problema de pesquisa que orienta este estudo é: quais as consequências da uberização para o mundo do trabalho e o Direito do Trabalho? Parte-se da hipótese que as relações de emprego são tomadas por novas formas sociais, demandando uma interpretação legislativa contemporânea aos requisitos clássicos e/ou a própria adequação legislativa que garanta a livre iniciativa, a valorização social do trabalho e a segurança jurídica.

A despeito da nomenclatura, a uberização das relações de trabalho não é restrita à Uber, mas a todo serviço por aplicativo que utiliza da mão de obra de prestadores para materializar as demandas dos clientes, sendo os exemplos mais patentes as próprias empresas de transporte privado urbano e aquelas que realizam *delivery* de comida através do trabalho dos *motoboy*s, como *iFood*, *Rappi*, dentre outras. Dessa forma, sendo consistente em uma relação exploratória da mão de obra, rapidamente tornou-se objeto de estudo de diversas áreas que analisam o trabalho, principalmente o Direito do Trabalho, o qual será a lente utilizada para a análise da uberização nesta monografia.

Nestes termos, o objetivo geral do trabalho é analisar as novas formas de trabalho e seus reflexos no Direito do Trabalho, especialmente quanto à necessidade de uma regulamentação própria da matéria no Brasil. Para alcançar este objetivo geral, fragmenta-o em específicos, que espelham a organização da pesquisa nos respectivos capítulos, sendo

estes: a) verificar os elementos de vínculo de emprego nos trabalhos uberizados, especialmente a subordinação algorítmica; b) analisar a jurisprudência conflitante nacional; c) analisar a necessidade de regulamentação própria da matéria no Brasil.

O primeiro capítulo adentra nas especificidades da uberização a partir da visualização ou não dos elementos de vínculo empregatício entre o prestador do serviço e a empresa que patrocina a demanda, utilizando a empresa Uber como referência, além de trazer conceitos imprescindíveis para o presente estudo, como o da subordinação algorítmica. O segundo capítulo analisa como a uberização vem sendo tratada na jurisprudência nacional pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Supremo Tribunal Federal (STF), debruçando-se sobre os julgados, por vezes conflitivos, a fim de se extrair um enquadramento jurídico da uberização trabalhistas. O terceiro e último capítulo expõe a evolução do debate no Brasil e sugere uma proposta de regulamentação às relações “uberizadas”, em que, posicionando-se no limiar entre a autonomia e o emprego, visará uma categorização legal para garantir a dignidade dos trabalhadores por aplicativo através de uma proteção social.

Deve-se ressaltar que o presente trabalho se justifica social e juridicamente na necessidade aprofundar a discussão sobre a uberização, haja vista que é tema diário nos telejornais, seja por uma decisão judicial, proposta de regulamentação ou ainda uma reação popular exigindo uma proteção da forma de trabalho, auxiliando, conseqüentemente, a academia a propor solução para as elites políticas e econômicas se atentarem às demandas dos trabalhadores por aplicativo, a fim de se evitar uma ebulição social. Por fim, foi utilizado, para realização da pesquisa, o método teórico, que consiste na consulta de obras, artigos de periódicos, documentos eletrônicos, bem como da legislação pertinente que trata do tema e da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, do Supremo Tribunal Federal. Além disso, o método dedutivo também é um farol, eis que dados generalistas da realidade são instrumentalizados para a persecução de uma solução.

2. OS ELEMENTOS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO À LUZ DA UBERIZAÇÃO

Para iniciar o estudo da uberização, faz-se indispensável analisar cada uma das dimensões do vínculo empregatício nas relações uberizadas, a fim de enquadrar – ou não – estas formas de trabalho alternativas na órbita da CLT.

2.1. PESSOA FÍSICA, PESSOALIDADE, ONEROSIDADE E NÃO EVENTUALIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO PLATAFORMIZADAS

A princípio, é mister expor que a identificação dos elementos de relação de emprego nos trabalhos plataformizados é uma questão extremamente controvertida. Se assim não o fosse, não existiriam intensos debates no Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema, como se verá nos tópicos subsequentes.

É possível, portanto, fazer um estudo acerca de cada um dos elementos (pessoa física, personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação) nas relações de trabalho via aplicativo, sendo o presente tópico elementar para este trabalho. Para isso, este subitem se dedicará aos quatro primeiros elementos referenciados, enquanto a subordinação, alvo de maior controvérsia, ganhará um subitem exclusivo para apreciação. E, justamente por ser o arquétipo, tendo dado inclusive nome ao presente fenômeno estudado, o modelo de negócio da Uber será o referencial para se analisar os elementos empregatícios nesta espécie trabalhista.

Iniciando com os elementos de personalidade e pessoa física, denota-se do próprio sítio eletrônico da Uber, em que há um relance das exigências para se cadastrar como um motorista da plataforma, a necessidade de encaminhamento da Carteira Nacional de Habilitação, com a constância que “exerce atividade não remunerada; e uma foto de perfil atual que identifique perfeitamente o seu rosto (Uber, 2023a).

Ou seja, a partir dessas exigências cadastrais, evidentemente que a atribuição de motorista da Uber a partir de uma conta é pessoal. Quando um usuário solicita o serviço e é

informado de que determinado motorista fará a viagem, não pode ser surpreendido com um motorista diferente ao entrar no carro, em virtude inclusive de questões de segurança, representando os elementos de pessoa física e personalidade no trabalho uberizado (Khalil, 2020, p. 240).

Referente à onerosidade, tem-se que é também um elemento perfeitamente identificável, haja vista que a Uber fixa e organiza toda o montante remuneratório do motorista, o qual se dá através do percentual da corrida, promoções e gratificações, sendo retida uma taxa de intermediação à empresa, conforme se extrai do próprio sítio eletrônico que indica o cálculo dos rendimentos dos motoristas (Uber, 2023b).

Nessa seara, a Uber organiza toda a atividade, estabelecendo o preço das corridas e determinando a quantia que ficará retida como taxa, cujo cálculo é um percentual incidente no valor de cada corrida, enquanto o motorista fica com o restante (Khalil, 2020, p. 241). Ou seja, com esse sistema, os motoristas são remunerados pela própria Uber e não pelo passageiro (Baboin, 2017, p. 339).

Um dos requisitos mais controversos quanto a sua existência na forma de trabalho uberizada é a não eventualidade/habitualidade, haja vista que, o próprio conceito detrás dos trabalhos por aplicativo se pauta no princípio da autonomia, podendo extrair das diretrizes da Uber a máxima: “*dirija quando quiser e ganhe de acordo com suas necessidades*” (Uber, 2023c). No entanto, é preciso uma análise mais aprofundada deste requisito, e, principalmente, casuística.

Na contramão da linha mais protecionista, Renan Bernardi Khalil opina que a constatação da não eventualidade nesta forma de trabalho depende da verificação do caso concreto, em virtude do fato de ser um trabalho em que o motorista define os seus horários. Nesse diapasão, a presença da não eventualidade depende da regularidade que o motorista realiza as viagens, não bastando ser de forma corriqueira (Khalil, 2020, p. 243).

Já em sentido contrário, José Carlos de Carvalho Baboin (2017, p. 339) aponta que a não eventualidade pode ser identificada em virtude do “ânimo de continuidade do motorista da Uber”. Ou seja, não se exige que a regularidade ocorra, mas que haja uma intenção de um trabalho contínuo.

A partir destes dois entendimentos acadêmicos discrepantes, constata-se que, dos elementos aqui abordados, a não eventualidade/habitualidade é a mais nebulosa de se justificar numa relação de trabalho plataformizada para verificar o vínculo empregatício. Em virtude disso, é mais pertinente que a identificação deste elemento se dê de forma casuística e a regulamentação dos trabalhos por aplicativo se dê por fora da CLT, em uma espécie de terceira categoria que seja provida de direitos, mas mais flexível em relação ao emprego.

Para finalizar a análise dos requisitos, é indispensável tecer considerações acerca da subordinação em sua roupagem contemporânea: a subordinação algorítmica, conforme se verá no tópico subsequente.

2.2. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA

Em uma relação de trabalho plataformizada, o elemento mais controverso de se analisar para fins de configuração de vínculo empregatício é a subordinação, haja vista que a sua possível identificação é muito distinta dos moldes convencionais.

Como é cediço, nas relações de trabalho por aplicativo, o trabalhador não recebe ordens diretivas de um patrão corpóreo que fica fiscalizando e direcionando o trabalho, existindo uma certa elasticidade para que os trabalhadores definam a constância e a produtividade de seu trabalho através do “dirija quando quiser” exposta no subitem anterior sobre a não eventualidade.

Contudo, neste sistema, há a presença de um componente próprio da quarta revolução industrial exposta no tópico 1: o algoritmo, o qual pode ser definido como “um conjunto metódico de passos para a realização de cálculos, resolução de problemas e tomada

de decisões” (Harari, 2016, p. 91). Nessa seara, a partir dessa definição do algoritmo, no mundo do trabalho, ele funciona instituindo comandos em que condiciona os trabalhadores a cumprirem metas medidas por indicadores estatísticos (Coutinho, 2021, p. 183). Neste sentido, o suposto autogerenciamento do trabalhador se subordina às determinações da empresa, em que o aplicativo pauta as atividades dos trabalhadores (Abilio; Sabino, 2019, p. 109).

A subordinação algorítmica, portanto, opera de uma forma difusa, em que é no campo virtual que são pautadas as balizas diretivas, afastando-se das formas tradicionais de controle em que havia um ambiente específico e regras rígidas de forma de trabalho (Delgado; Carvalho, 2020). Dessa forma, por mais que detenha uma maior flexibilidade, isso não pode ser entendido como uma ausência de subordinação, mas sim como uma mutação da própria subordinação diante dos novos mecanismos de controle estabelecidos com a tecnologia (Baboin, 2017, p. 345).

A Uber possui um GPS em que mapeia os lugares com pouca oferta de corridas, utilizando incentivos para que os motoristas se dirijam para aquele local, parametrizando o tempo de percurso e a rota com a menor distância, exercendo um efetivo direcionamento do trabalho daquele motorista (Coutinho, 2021, p. 187-188).

Com efeito, a partir da definição das regras de serviço, a Uber também determina prazo de execução, valores cobrados e regras de quem é admitido ou suspenso da plataforma. Ou seja, a empresa “pune” os seus motoristas, reforçando uma concepção de subordinação na relação de trabalho (Antunes; Filgueiras, 2020, p. 33-34).

Partindo desses pressupostos, deve-se desmistificar a tentativa de alguns setores em caracterizar os trabalhadores de plataforma como autônomos, uma vez que há uma dupla imposição feita pela Uber, tangente ao cálculo da remuneração, com a definição do percentual a ficar com o trabalhador, e à padronização do serviço, como condições de automóvel para

plataformas de transporte de pessoas, e uniforme para aplicativos de *delivery* (Carelli, 2020, p. 102).

A legislação brasileira, apesar de não existir uma regulamentação sobre os trabalhos por aplicativo, abre espaço para o reconhecimento da subordinação algorítmica a partir do próprio art. 6º, parágrafo único, CLT, já exposto, em que os meios telemáticos e informatizados de controle são equiparados aos meios pessoais de direção e controle (Coutinho, 2021, p. 195). No entanto, por ser uma subordinação “controversa”, em que as formas tradicionais e conhecidas da doutrina não são identificadas, reforça a nebulosidade sobre o reconhecimento do vínculo empregatício nestes trabalhadores, sobretudo quando o elemento da subordinação é casado com a não eventualidade.

Essa controvérsia se traduz na divergência jurisprudencial existente entre o reconhecimento do vínculo empregatício nos trabalhos de plataforma, tanto no Brasil quanto no resto do mundo, conforme expõe o próximo tópico.

3. A JURISPRUDÊNCIA NACIONAL SOBRE A UBERIZAÇÃO

A matéria da uberização está em ebulição no Judiciário nacional e internacional, com uma série de posições antagônicas, dependendo do contexto cultural, econômico, social e ideológico que o julgador está circunscrito. Nesta seara, o presente tópico se destina a apresentar estas controvérsias, sempre em vista a oferecer um direcionamento para a sedimentação da proteção a esta forma de trabalho no Brasil.

3.1. OS ENTENDIMENTOS CONFLITANTES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST)

Nos últimos anos, conforme os trabalhos por plataforma tiveram um aumento vertiginoso no Brasil, também houve, por consequência, uma proliferação nas Varas do Trabalho e nos Tribunais Regionais do Trabalho de litígios trabalhistas em que os motoristas e entregadores, na figura de reclamantes, pedem o reconhecimento do vínculo de emprego

com a empresa de plataforma, a fim de receber os encargos trabalhistas que entendem devidos.

Contudo, ainda não há uma jurisprudência pátria pacificada do tema, razão pela qual borbulham diversas decisões conflitantes. Soma-se a essa ausência de entendimento vinculante dos Tribunais, a inexistência de uma regulamentação pelos legisladores do tema. Em virtude disso, este tópico apresentará os posicionamentos polarizantes do Tribunal Superior do Trabalho com a análise de um julgado a título ilustrativo de cada posicionamento quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício, a fim de subsidiar o entendimento acerca dos rumos da jurisprudência brasileira.

3.1.1 Recurso de Revista nº 10025-16.2022.5.15.0016

Um dos *cases* recentes do Tribunal Superior do Trabalho envolvendo a temática da uberização se trata do Recurso de Revista nº 10025-16.2022.5.15.0016, da 4ª Turma do Tribunal, tendo como relator o Ministro Ives Gandra Martins Filho, envolvendo, desta vez, a empresa *99 Tecnologia LTDA*, cuja decisão foi prolatada em 14 de agosto de 2023.

No referido caso, discute-se a configuração do vínculo empregatício entre a empresa de aplicativo e o motorista, em que a empresa buscou a reforma da decisão para afastar o reconhecimento da relação de emprego (Brasil, 2023a, p. 4).

Ao iniciar seu voto, o Ministro já aponta para a impossibilidade do Estado-Juiz, sob o mantra de aplicar as regras protetivas do Direito do Trabalho, impor um freio ao desenvolvimento socioeconômico do país (Brasil, 2023a, p. 5). Dessa forma, o Ministro prossegue introduzindo a análise dos elementos de vínculo empregatício nessa modalidade de trabalho, ressaltando que inexistem enormes discussões acerca da incidência dos requisitos de pessoa física, pessoalidade e onerosidade, razão pela qual se restringe a apreciar a não eventualidade e a subordinação (Brasil, 2023a, p. 6).

Acerca da não eventualidade, o Ministro, de forma bastante sucinta, faz um pronunciamento de tal elemento é mitigado nas formas de trabalho por aplicativo, haja vista, em sua concepção, inexistir a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínimo de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, sendo o próprio motorista que define a constância do trabalho (Brasil, 2023a, p. 7).

Isto posto, finaliza expondo que apenas o motorista define o tipo de relação contratual firmada pelas partes, além de que, a habitualidade, por existir nos contratos de trato sucessivo, não é determinante para o reconhecimento do vínculo de emprego, fulminando por completo a existência deste elemento nos trabalhos por aplicativo (Brasil, 2023a, p. 7).

Concluída a análise da não eventualidade, o Ministro versa sobre a subordinação jurídica, com o intuito de delimitar se o tipo de trabalho é enquadrado como um contrato de emprego ou de prestação de serviços autônomos (Brasil, 2023a, p. 7).

O Ministro deixa claro o seu entendimento de que os motoristas por aplicativo possuem ampla autonomia para escolher os dias, horários e forma de labor, possuindo margem para desligar o aplicativo quando quiser e pelo tempo que bem entender, inexistindo metas determinadas pela empresa ou sanções (Brasil, 2023a, p. 7). Por conta disso, constata que a relação entre os motoristas e as empresas é meramente contratualista, com respaldo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e livre concorrência, sem estar presente a subordinação (Brasil, 2023a, p. 7).

Partindo para o final de sua análise, o Ministro ainda destaca que os percentuais fixados pela empresa como destinados aos motoristas são superiores aos admitidos pelo Tribunal para fins de caracterização como relação de parceria, o que, em sua concepção, enterraria o liame empregatício (Brasil, 2023a, p. 8). Tratando da suposta autonomia do motorista no relacionamento, o Ministro reforça que todos os riscos da atividade são

assumidos pelo condutor, fulminando também a aplicabilidade do art. 6º da CLT por inexistir comando direto ou supervisão (Brasil, 2023a, p.8).

Em suma, este é o posicionamento defendido pelo Ministro Ives Gandra Martins Filho junto ao TST, juntando-se aos seus pares que se alinham à visão defendida pelas empresas intermediadoras entre os obreiros e os consumidores.

3.1.2. Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066

Um dos exemplares de um julgado do TST que articulou detalhadamente os elementos que configuram o vínculo empregatício teve como Relator o Ministro Mauricio Godinho Delgado, da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, tratando-se do Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066, o qual envolveu justamente a empresa *Uber do Brasil Tecnologia LTDA*, cujo Acórdão foi prolatado no dia 06 de abril de 2022.

A discussão jurídica se pauta na controvérsia amplamente tratada neste trabalho: o motorista pretendeu o reconhecimento de vínculo empregatício no período de 21/07/2016 até 17/08/2016, em que foi desligado imotivadamente do aplicativo da Uber (Brasil, 2022, p. 31).

Em seu voto, o Ministro Relator, conhecido por sua contribuição acadêmica pró-protencionismo laboral, inicia traçando um contexto social da inserção das tecnologias ditas disruptivas no mundo do trabalho, de modo a mostrar como essa nova modalidade empresarial se construiu sem poupar suas repercussões negativas para os trabalhadores (Brasil, 2022, p. 33).

Como contraposição a este novo cenário que o mundo atravessa, o Ministro brilhantemente reforça como o Direito do Trabalho deve ser um instrumento civilizatório da sociedade capitalista frente às relevantes modificações sociais e econômicas (Brasil, 2022, p. 34).

Em sequência, o Ministro enfatiza que no Direito do Trabalho compete à Reclamada provar que o labor se desenvolveu sob modalidade diversa da relação de emprego, passando, a partir deste momento, a analisar os elementos da relação de emprego, descritos no tópico anterior, a partir das relações uberizadas, com a premissa de que o Direito do Trabalho tem como princípio a primazia da realidade sobre a forma, sendo insuficiente a roupagem formal que a empresa adota para sua atividade empresarial (Brasil, 2022, p. 42).

Nesta seara, o Ministro trata primeiro sobre os elementos da pessoa natural e da pessoalidade, expondo que o obreiro precisou realizar um cadastro individual na plataforma da Uber, tendo que fornecer dados pessoais e bancários, submetendo-se a um sistema de avaliação individualizada, em que recebe notas dos clientes e tem a qualidade manipulada pela empresa. Na visão do Ministro, este *modus operandi* torna a relação personalíssima, preenchendo o requisito da pessoalidade (Brasil, 2022, p. 44).

No que tange à onerosidade, diz o Ministro que esta decorre de um sistema que adota um repasse de 70/80% do valor pago pelos passageiros aos motoristas, além de fazer coro ao voto convergente do Ministro Alberto Bresciani, que adiciona neste cenário que o alto percentual pago ao motorista se deve ao fato de ter que arcar com todas as despesas inerentes ao labor, como a manutenção do automóvel, combustível, internet e celular (Brasil, 2022, p.45).

Sobre a não eventualidade, após discorrer sobre as teorias doutrinárias que versam sobre o tema, o Ministro enuncia que, no caso concreto, o obreiro estava inserido na dinâmica empresarial da Uber, sem haver qualquer elemento de transitoriedade ou especificidade na realização do serviço. Ademais, pontuou que a ausência de exclusividade e a desnecessidade de cumprimento de um tempo mínimo de trabalho não descaracteriza por si só a habitualidade, uma vez que o caso em específico se orientava para um labor contínuo por parte do obreiro (Brasil, 2022, p. 45).

Referente à subordinação, o Ministro inicia uma explanação mais abrangente, amparando-se em sua própria obra doutrinária ao expor que a subordinação é o elemento de maior proeminência para se identificar o vínculo empregatício (Brasil, 2022, p.48).

Com efeito, o Ministro classifica uma nova dimensão da subordinação, para além das 3 concepções clássicas já abordadas em sua obra e neste trabalho, tratando-se da subordinação algorítmica, na qual o empresário passa a utilizar uma série de “mecanismos telemáticos, computadorizados, internáuticos, hiper-minuciosos e sensíveis a quaisquer movimentos dos seres humanos e máquinas envolvidas na dinâmica ou órbita de interesse do empreendimento estruturado” (Brasil, 2022, p. 50).

Destarte, o Ministro ressalta que o labor se desenvolveu em uma escala diária, com o motorista se sujeitando às ordens da empresa de modo remoto e telemático, atravessando os riscos de sanção disciplinar, e estando ausente a autonomia para definir os preços das corridas ou de eleger os seus passageiros, tornando inafastável, em sua concepção, o vínculo empregatício (Brasil, 2022, p. 52). Após este Acórdão, sobreveio outros com orientação semelhante, criando uma ala no Tribunal Superior do Trabalho favorável ao reconhecimento do vínculo, aumentando, por consequência, a insegurança jurídica quanto ao enquadramento da matéria, ao mesmo tempo que pressiona o Legislativo a se posicionar.

Isto posto, o próximo tópico se debruça com posicionamentos do Supremo Tribunal Federal, o qual, diferentemente do TST, ainda não possui Acórdãos sobre o tema, mas sinaliza um possível direcionamento.

3.2. A RECEPCÃO DA MATÉRIA NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF)

Tratando do Supremo Tribunal Federal (STF), cumpre já expor que, até o momento em que este trabalho é escrito, ainda não houve nenhum pronunciamento sobre o mérito propriamente dito das relações de trabalho uberizada, à luz das disposições constitucionais do valor social do trabalho como fundamento da República (art. 1º, CRFB/88) e da

valorização do trabalho humano como princípio fundante da ordem econômica (art. 170, IV, CRFB/88), conforme já esposado no tópico 2.1.

Isto é, por ora, o STF ainda não apreciou um Recurso Extraordinário sobre o tema manejado contra uma decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) que seja supostamente ofensiva a uma norma constitucional. Não obstante, o Recurso Extraordinário nº 1.446.336 - Tema nº 1.291 de Repercussão Geral (Brasil, 2024a), para avaliação de suposta ofensa ao art. 170, IV, CRFB/88 e fixação de jurisprudência vinculante para todo o país.

No entanto, alguns Ministros do STF têm dado indícios dos seus posicionamentos sobre as relações de trabalho plataformizadas, por meio de Reclamações Constitucionais apresentadas contra decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Nesta seara, os litígios trabalhistas envolvendo a uberização já chegaram ao STF por meio de Reclamações Constitucionais já com decisões, a exemplo da Reclamação nº 59.795 (Brasil, 2023b). O juízo formado nas Decisões Monocráticas nas Reclamações foi o mesmo: julgamento de procedência da Reclamação para cassar os atos da Justiça do Trabalho e determinar a remessa dos autos à Justiça Comum. Ou seja, as Decisões dos Ministros do STF estão se dando na orientação para afastar a competência da Justiça do Trabalho no apreço de litígios envolvendo as relações entre os prestadores e os tomadores dos serviços por aplicativo.

Para o apreço da Reclamação nº 59.795/MG, o Ministro Alexandre de Moraes, já de imediato, ressaltou a existência da ADC 48, de Relatoria do Ministro Roberto Barroso, a qual sedimentou no âmbito da Corte a constitucionalidade da Lei nº 11.442/2007, a qual disciplina que relações comerciais de natureza civil provenientes do Transporte Rodoviário de Cargas não materializam vínculo de emprego (Brasil, 2023b, p. 5). Prosseguiu o Ministro Relator ressaltando que o STF, por meio da ADPF 324, também de relatoria do Ministro Roberto Barroso consagrou a constitucionalidade da terceirização de atividade-fim ou meio,

fixando a tese de que é lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o contratado (Brasil, 2023b, p. 5).

Em sequência, houve a menção também ao Tema 725 de Repercussão Geral - RE nº 958.252, de relatoria do Ministro Luiz Fux, reconhecendo a possibilidades de divisões do trabalho para além da terceirização, abrangendo outras formas desenvolvidas por agentes econômicos (Brasil, 2023b, p. 5). Ou seja, com essa tese, a admissão de formas de trabalho convencionadas pelas partes que sejam ainda mais flexíveis que as terceirizadas. Com base nesses precedentes, o Ministro julgou procedente a Reclamação para cassar a competência da Justiça do Trabalho, consignando expressamente que a relação entre o motorista de aplicativo e a plataforma é mais próxima de um transportador autônomo (Brasil, 2023b, p. 13).

Como exposto no início deste tópico, aguarda-se um pronunciamento do Supremo por meio de Recurso Extraordinário. No entanto, com base nessa Decisão do Ministro Alexandre de Moraes, a qual é instruída com entendimentos dos Ministros Roberto Barroso e Luiz Fux, parece evidente que o STF possui um direcionamento de rechaçar o enquadramento dos trabalhos uberizados como celetistas, caracterizando-os à luz da Constituição Federal e da legislação vigente, como trabalhos autônomos, de natureza civil e alheios à Justiça do Trabalho.

Dessa forma, deve-se assumir desde então não ser possível aguardar que o STF reenquadre os trabalhadores como dotados de vínculo empregatício, restando, portanto, ao Legislativo e ao Executivo proporem uma nova regulamentação para os trabalhadores por aplicativo, garantindo-lhes um mínimo protetivo, questão esta que será abordada nos próximos tópicos.

5. A NECESSÁRIA REGULAMENTAÇÃO DA MATÉRIA NO BRASIL

Reunida toda a exposição teórica, legal e jurisprudencial acima, não restam dúvidas de que, independentemente da alternativa, algum caminho precisa ser tomado para a regulamentação dos trabalhadores por aplicativo no Brasil.

Como restou demonstrado, há intensa divergência jurisprudencial nos Tribunais, além de que os países capitalistas do Ocidente já estão com essa pauta em sua centralidade, tornando inafastável que a classe política, sobretudo em razão do grande contingente de 1,6 milhão de trabalhadores por aplicativo no país, estabeleça bases mínimas protecionistas. Mas para a regulamentação ter uma base sólida e fincada na realidade, os legisladores precisam dar atenção principalmente aos próprios trabalhadores uberizados, dando-os voz e participação ativa para que sejam os sujeitos da própria história.

Neste contexto, é preciso considerar que em 2020 houve uma grande mobilização de entregadores de aplicativos, a qual ficou conhecida como “Breque dos Apps”. No contexto da crise de saúde pública ocasionada pela pandemia de Covid-19, os entregadores realizaram duas paralisações a fim de chamar atenção para suas condições de explorados e trabalhos precarizados (Sudré, 2023).

Dentre as reivindicações naquele contexto, destacam-se: 1) o aumento da tarifa quilométrica e do valor mínimo pago ao trabalhador por entrega realizada, com reajuste anual pelo IPCA; 2) um amparo social em virtude dos riscos que envolvem a profissão; 3) seguros de vida, roubo e acidente, bem como fornecimento de EPIs e suporte financeiro em afastamento por doença; 4) a efetivação da flexibilidade pró-trabalhador, com o fim de bloqueios injustificados dos aplicativos e; 5) a criação de pontos de descanso, alimentação e necessidades fisiológicas (Delgado e Carvalho, 2020, p. 4).

Ou seja, percebe-se que as reivindicações naquela mobilização não foram de um pleito por categorizá-los sob a sujeição da CLT. Contrariamente, a reclamação foi justamente por uma flexibilidade pró-trabalhador, mas com a fixação de protecionismos mínimos que garantam um trabalho digno. Essa conclusão é extraída do relato da então porta-voz dos

entregadores de aplicativo na mobilização, Luciana Kasai, a qual relatou que a “CLT [Consolidação das Leis do Trabalho] não é o melhor cenário por ser muito fechado, então seria melhor criar uma outra alternativa com um modelo semelhante ao da nuvem, mas com um mínimo de horas trabalhadas combinadas previamente” (Amorim et al., 2020).

Neste sentido, o Breque dos Apps representou um marco histórico na luta trabalhista, expondo a vulnerabilidade e a precarização destas novas formas de relação de trabalho a fim de buscar soluções protecionistas alinhadas à Constituição Federal e às diretrizes internacionais (Carvalho e Delgado, 2020, p. 6).

Na seara da receptividade dos trabalhadores de aplicativo para com o avanço protecionista, recentemente, saiu uma pesquisa Datafolha que expõe estatisticamente como essa realidade é encarada pelos seus sujeitos (Matos, 2023). O que se observa é que no que concerne a um eventual reconhecimento de vínculo empregatício, a esmagadora maioria, na faixa de 75%, dos trabalhadores se posiciona contrariamente a essa possibilidade, entendendo que representa uma ameaça à autonomia e à flexibilidade. Não obstante, em que pese o vínculo pela CLT ser rechaçado, 68% concordariam em contribuir com a previdência social. No mesmo sentido, 89% defendem a garantia de certos direitos e benefícios que não infrinjam a sua flexibilidade para o labor.

Essa demanda dos trabalhadores por um mínimo de proteção não é por menos, haja vista que as plataformas digitais com atuação no Brasil – *Uber, 99, iFood, Rappi e Get Ninjas* – receberam notas abaixo de 2 (numa escala até 10) em uma avaliação baseada em cinco princípios de trabalho justo, referentes a remuneração, condições de trabalho, contratos, gestão e representação justos em um estudo conduzido pela *Oxford Internet Institute* e pelo *WZB Berlin Social Science Centre* (Carranço, 2023).

Neste sentido, em março de 2024, o Governo Federal encaminhou ao Congresso Nacional o Projeto de Lei Complementar (PLP) nº 12/2024 (Brasil, 2024b), a fim de estabelecer um marco legal para a regulamentação da atividade dos motoristas de aplicativos

de transporte individual, criando as categorias de “empresa operadora de aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros” e “trabalhador autônomo por plataforma”.

Dentre os benefícios previstos, há inclusão previdenciária, com contribuição dos trabalhadores para o INSS em alíquota de 7,5% sobre a remuneração e 20% para as empresas operadoras de aplicativos, garantindo acesso a benefícios previdenciários como aposentadoria, auxílio-doença e salário-maternidade. Além disso, há a previsão de remuneração mínima de R\$32,10 por hora efetivamente trabalhada, excluindo períodos de espera e auxílio-maternidade para as mulheres motoristas. Ademais, o PLP nº 12/2024 consagra a autonomia profissional, garantindo que os motoristas possam prestar serviços para múltiplas plataformas simultaneamente, sem exclusividade, preservando sua autonomia na escolha de horários e jornadas de trabalho.

Dessa forma, é louvável que este assunto seja bancado e de uma forma que concilie os interesses dos envolvidos, haja vista que, atualmente, há uma insegurança jurídica com divergência jurisprudencial sobre o assunto, aumentando em paralelo a insatisfação dos trabalhadores ao mesmo tempo que estes rejeitam o reconhecimento do vínculo. Em que pese ainda não ter sido votado pelo Congresso Nacional, o Brasil mira uma alternativa que os trabalhadores por aplicativo fiquem em uma posição intermediária entre empregado e autônomo, mantendo sua flexibilidade, mas com uma base mínima de direitos, zelando pelo trabalho decente.

Em um cenário em que a verificação dos elementos da relação de emprego é controversa, nebulosa e divergente nos Tribunais, aliado ao fato de que os trabalhadores são adeptos da flexibilidade proporcionada, a consolidação de uma remuneração mínima e previdência representam a construção de uma base protecionista civilizatória superior às condições de trabalho contemporâneas.

CONCLUSÃO

Retomando o problema de pesquisa deste trabalho, que foi: quais as consequências da uberização para o mundo do trabalho e o Direito do Trabalho? Partiu-se da hipótese que as relações de emprego são tomadas por novas formas sociais, demandando uma interpretação legislativa contemporânea aos requisitos clássicos e/ou a própria adequação legislativa que garanta a livre iniciativa, a valorização social do trabalho e a segurança jurídica.

Após percorrer uma matéria tão vasta, controversa e contemporânea do mundo do trabalho no capitalismo contemporâneo, chega-se às seguintes conclusões sobre cada temática abordada:

No tocante à verificação dos elementos de vínculo de emprego no modelo de trabalho da Uber, percebeu-se que não há muitas controvérsias quanto à identificação da pessoa física, personalidade e onerosidade, sendo estes percebidos através dos próprios termos gerais de uso da empresa, em que se exige a identificação do motorista através dos documentos e há uma distribuição unilateral dos ganhos pelas corridas. A nebulosidade começa a surgir a partir da não eventualidade, o qual exige uma análise casuística, havendo defensores de que o elemento não é identificado em casos em que não há uma regularidade do serviço. No entanto, há linhas de pensamento que reconhecem a presença da não eventualidade quando há simplesmente a continuidade da prestação de serviço.

Quanto à subordinação, elemento fulcral para o reconhecimento do vínculo de emprego, há uma orla de estudiosos que vislumbram uma “subordinação algorítmica”, em virtude da empresa de aplicativo prever uma padronização da execução do serviço, calcular unilateralmente os rendimentos e ainda estabelecer punições aos trabalhadores, através do aparato tecnológico.

Essas discussões quanto ao reconhecimento do vínculo de emprego chegaram ao Tribunal Superior do Trabalho, em que a divergência jurisprudencial restou nítida,

precipualemente quanto à verificação dos elementos da não eventualidade e da subordinação, havendo julgados contrários e outros favoráveis. O Supremo Tribunal Federal, apesar de ainda não ter apreciado a matéria via Recurso Extraordinário, vem decidindo uma série de Reclamações Constitucionais em que há a derrubada da competência da Justiça do Trabalho sobre o tema, em decorrência do reconhecimento pelo STF de outras formas de prestação de serviço.

Com esses cenários, a regulamentação da matéria no Brasil é imprescindível, haja vista que, por um lado, há intensa mobilização social, a exemplo do “Breque dos Apps”, e, por outro, há um rechaço dos trabalhadores ao reconhecimento do vínculo empregatício, existindo, no entanto, uma alta concordância com o estabelecimento de um mínimo protecionista civilizatório.

E é com base nessa direção que o Brasil deve seguir, ouvindo os trabalhadores e elaborar uma regulamentação que contemple a “flexibilidade pró-trabalhador”, com a existência de um salário-mínimo por hora, contribuição previdenciária e seguros de vida, contra acidentes e doenças. É um caminho intermediário que materializa um trabalho digno sob a ótica constitucional e não deixa de fazer jus ao reconhecimento de uma subordinação algorítmica, ao mesmo tempo em que não aprisiona essa modalidade peculiar de trabalho aos moldes da CLT, findando essa divergência jurisprudencial existente no Brasil.

Por isso, contemplando esta hipótese, espera-se que este trabalho atinja seus objetivos de contribuir para a comunidade científica quanto aos imensos debates acerca da uberização, bem como atinja sua finalidade político-social de auxiliar a sociedade na defesa de uma regulamentação favorável a um mínimo protecionista aos trabalhadores.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICAS

REVISTA DE CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO BRASILEIRO - RECONTO

DISPONÍVEL EM: [HTTPS://REVISTARECONTO.COM.BR/INDEX.PHP/RECONTO/INDEX](https://revistareconto.com.br/index.php/reconto/index)

ISSN 2595-9840 – VOL. 6, N2, 2023

AMORIM, Felipe, et al. Esquinas. **Breque dos Apps: entende as reivindicações dos entregadores.** Disponível em: <https://revistaesquinas.casperlibero.edu.br/cotidiano/o-que-e-invisivel/breque-dos-apps-entenda-as-reivindicacoes-dos-entregadores/>. Acesso em: 26 de abril de 2025.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. **Trabalhadores sob demanda: o caso Uber.** Rev TST, Brasília, vol. 83, nº 1, jan/mar 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília: Senado Federal, 5 de outubro de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 27 de novembro de 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.** Aprova a consolidação das leis do trabalho. Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017.** Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, 31 de março de 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm.

BRASIL, Presidência da República. **Grupo de Trabalho que busca regulação de trabalho por aplicativo é instalado em Brasília.** Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/junho/grupo-de-trabalho-que-busca-regulacao-de-trabalho-por-aplicativo-e-instalado-em-brasilia>. Acesso em: 14 de abril de 2025.

BRASIL. **Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, de 05 de março de 2024.** Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, 05 de março de 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243>.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação nº 59.795,** Relator: Alexandre de Moraes. Brasília, 08 de agosto de 2023. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6643597>. Acesso em 14 de abril de 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 59.795**, Relator: Edson Fachin. Brasília, 02 de março de 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6679823>. Acesso em 14 de abril de 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 10025-16.2022.5.15.0016**, 4ª turma, Relator: Ives Gandra Martins Filho. Brasília, 14 de agosto de 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=10025&digitoTst=16&anoTst=2022&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0016&consulta=Consultar>. Acesso em: 14 de abril de 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066**, 3ª turma, Relator: Maurício Godinho Delgado. Brasília, 11 de abril de 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=BLlazy8HvQSx6-DLhFqrtzT3fTQyItuHFqm1r3Lw.consultaprocessual-28-1gggt?conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&consulta=Consultar>. Acesso em: 14 de abril de 2025.

CARRANÇA, Thaís. BBC. **Aplicativos brasileiros tiram nota baixa em condições de trabalho, diz estudo**. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-60775591>. Acesso em: 26 de abril de 2025.

CARELLI, Rodrigo, **O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei**. In: Barzotto, Luciane Cardoso, Ana Paula Silva Campos Miskulin, and Lucieli Breda. "Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho." Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU (2020).

DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna V. **Breque dos Apps: direito de resistência na era digital**. *Le monde diplomatique Brasil*, v. 27, 2020.

DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna V. **Breque dos Apps: direito de resistência na era digital**. Publicada em 27 de julho de 2020. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/breque-dos-appsdireito-de-resistencia-na-era-digital/>. Acesso em 26 de abril de 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17^o ed. São Paulo: LTr, 2019.

HARARI, Yuval Noah. **Homo Deus: uma breve história do amanhã**. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

MATOS, Fabio. Metrôpoles. **Datafolha: 75% de motoristas e entregadores rejeitam contratação via CLT**. <https://www.metropoles.com/negocios/datafolha-75-de-motoristas-e-entregadores-rejeitam-contratacao-via-clt>. Acesso em: 26 de abril de 2025.

SABINO, A. M.; ABILIO, L. C. **Uberização: o empreendedorismo como novo nome para a exploração**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano. Procuradoria Regional do Trabalho da 15^a Região. v.2, n.2.2019.

SUDRÉ, Lu. Brasil de Fato. **“A guerra continua”, prometem entregadores dos breques contra apps**. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/07/30/a-guerra-continua-prometem-entregadores-dos-breques-contr-apps>. Acesso em: 26 de abril de 2025.

UBER. **Como são calculados os rendimentos**. Disponível em: <https://help.uber.com/driving-and-delivering/article/como-s%C3%A3o-calculados-os-rendimentos?nodeId=35d38196-8bcf-4a85-8ae5-214e6a95603d>. Acesso em: 28 de março de 2025.

UBER. **Dirija quando quiser e ganhe de acordo com suas necessidades**. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/>. Acesso em: 29 de março de 2025.

UBER. **Informações da empresa. 2023**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/history/>. Acesso em: 29 de março de 2025.

UBER. **Requisitos para os motoristas parceiros**. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/>. Acesso em: 29 de março de 2025.