

PROBLEMAS DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E SEUS DEBATES NO BRASIL E NO MUNDO, COM UM ENFOQUE NOS REFLEXOS JURÍDICOS.

PROBLEMS OF LABOR UBERIZATION AND ITS DEBATES IN BRAZIL AND AROUND THE WORLD, WITH A FOCUS ON LEGAL IMPLICATIONS

Felipe Peixoto¹

RESUMO

O artigo analisa criticamente o fenômeno da uberização do trabalho, com ênfase na realidade brasileira e seus reflexos jurídicos. Inicialmente, diferencia a uberização de outras formas precárias de trabalho, como o “crowdwork”, o freelancing e a pejetização. Em seguida, apresenta o contexto de crescimento da Uber no Brasil, destacando os fatores sociais e econômicos que facilitaram sua expansão. O texto examina as vantagens e desvantagens da uberização, evidenciando sua aparente flexibilidade frente à ausência de garantias trabalhistas. A análise jurídica inclui a discussão sobre remuneração, vínculo empregatício, direito ao descanso e previdência social. Por fim, compara iniciativas internacionais — especialmente na Europa e nos EUA —, destacando a necessidade urgente de regulamentação no Brasil, à luz de propostas legislativas como o Projeto de Lei Complementar 12/2024 e discute o que deve ser feito no âmbito nacional.

Palavras-chave: Uberização. Direito do Trabalho. Precarização. Vínculo Empregatício. Regulação Jurídica.

ABSTRACT

This article critically examines the phenomenon of labor uberization, focusing on the Brazilian reality and its legal implications. It first distinguishes uberization from other precarious labor models such as crowdwork, freelancing, and hiring as a legal entity. Then, it shows the historical and social context of Uber’s expansion in Brazil. The article evaluates both the advantages and disadvantages of this work model, highlighting the illusion of flexibility in contrast with the lack of labor guarantees. The legal analysis addresses core issues such as remuneration, employment relationship, rest time, and social security. Finally, it compares international legal approaches — particularly from Europe and

¹ Graduando da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto - da Universidade de São Paulo - FDRP-USP. E-mai: felipepeixoto13@usp.br

the United States — emphasizing the urgent need for Brazilian regulation, including a discussion of Draft Law 12/2024 and discuss what should be done in the national scenario.

Key words: Uberization. Labor Law. Precarious Work. Employment Relationship. Legal Regulation.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo fala sobre a uberização do trabalho e os seus malefícios para o Brasil e para o mundo. Em uma primeira análise, a uberização é diferenciada de outras formas de trabalho similares, como o crowdworking. Assim, os devidos recortes de abrangência do artigo são feitos. Em seguida, mostra-se a história da uberização do trabalho no Brasil. Num outro momento, é abordada características e impactos da uberização do trabalho no Brasil e os motivos pelos quais ela faz mais mal do que bem. Por fim, os reflexos jurídicos da uberização são mostrados, tanto no Brasil quanto no exterior, além de suas perspectivas futuras na conclusão.

2. RECORTES: UBERIZAÇÃO E FORMAS DE TRABALHO SIMILARES

Primeiramente, é necessário que algumas definições e delimitações sejam feitas para que não haja confusão nos termos utilizados. Para o artigo em questão, a definição de “trabalho” adotada é a de Hannah Arendt em “A condição humana” (ARENDR, 1958), que define como tudo aquilo que o ser humano produz para a sobrevivência de forma artificial.

O artigo se limita apenas ao Brasil, mas nem por isso deixará de comparar alguns aspectos com o exterior. Entretanto, o principal enfoque é o cenário nacional e o internacional somente será citado para fins de comparação.

A uberização será tratada como um modelo de trabalho informal iniciado pela empresa Uber e que teve continuidade em outros serviços que oferecem algo parecido, como a 99. Esta última sendo brasileira, em que realiza um serviço muito parecido com o Uber. Estas empresas não oferecem vínculo empregatício de carteira assinada. Portanto, para a finalidade deste artigo, o termo “uberização” não se refere somente a uma empresa, mas um conjunto - levando em consideração as que poderão surgir e que ofereçam o mesmo modelo de serviço - que tem como principais características o transporte e a ausência de vínculo empregatício, de forma que o trabalhador oferece os meios para trabalhar - o carro e o celular -, enquanto a empresa fornece o aplicativo para que o trabalho seja possível.

A uberização do trabalho se difere de outras formas de trabalho similares como o “crowdwork”, “freelancer” e “pejotização”, apesar de compartilharem algumas características e

efeitos. Todos esses modelos de trabalho não têm vínculo empregatício de carteira assinada e promovem a precarização do trabalho de alguma forma. O “crowdwork” é quando uma empresa delega um serviço online simples a um grande número de pessoas através de uma plataforma também online, não tendo contato algum com o processo produtivo ou com o empregador. O “freelancer” é apenas uma pessoa que oferece seus serviços, podendo ser online ou não, para várias empresas por um período e depois a relação se cessa, também não conta com carteira assinada. Por último, a “pejotização” é contratar uma pessoa como pessoa jurídica para a empresa e não criar um vínculo de carteira assinada, assim, a empresa se esquivava de obrigações como o INSS e outras que a lei propõe.

O que difere a uberização destas outras formas de trabalho é o fato de realizar um serviço de transporte para a conclusão do trabalho e que a empresa, responsável por fazer o vínculo entre o motorista e o usuário, detém uma parte do dinheiro recebido pelo motorista, fator pelo qual a empresa Blablacar, que aparenta fazer um serviço parecido, não pode se enquadrar na definição proposta, visto que ela não fica com uma parte do dinheiro recebido pelo motorista, obtendo seu lucro de maneira diferente.

Com as delimitações devidamente feitas, cabe agora traçar uma perspectiva acerca da trajetória da uberização no Brasil.

3. COMO A UBERIZAÇÃO SE ENRAIZOU NO BRASIL

A empresa Uber foi criada em 2010, nos EUA. Atualmente, a empresa está presente em mais de 70 países e realiza mais de 33 milhões de viagens por dia. A Uber foi inserida no Brasil em 2014 e a empresa começou a se alastrar no âmbito nacional em cidades grandes como Rio de Janeiro, São Paulo e Belo Horizonte; no contexto da Copa do Mundo. Posteriormente, o aplicativo se tornou popular em outras cidades brasileiras e hoje o Brasil é um dos mercados mais relevantes para a empresa. De acordo com dados da própria empresa¹, mais de 5 milhões de brasileiros já geraram renda com a plataforma em algum momento de suas vidas.

A Uber teve tudo para dar certo no Brasil, visto que o transporte coletivo urbano brasileiro é cheio de problemas - como estar lotado em horários de pico, demora excessiva para chegar ao lugar desejado e falta de ar-condicionado (ARAÚJO et al., 2011). Assim, a Uber oferece um transporte de qualidade, em que o usuário não precisa ter um carro para se locomover pela cidade, podendo chamar um motorista por um preço acessível, de modo que não dependa do transporte público precário e tampouco do táxi, que conta com um preço bem mais caro.

Também é possível ir para lugares que o transporte público não abrange totalmente. Dessa forma, a Uber conecta mais pessoas, realizando um serviço que o setor público não consegue suprir.

O aplicativo também contribui para a mobilidade urbana no sentido de que há menos carros

estacionados e mais carros rodando pela cidade fazendo o transporte de pessoas, assim, impactando positivamente na mobilidade urbana e diminuindo os carros na rua em tempo ocioso e estacionados.

¹ Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>

Tendo isso em mente, cabe analisar as diferenças do modelo de trabalho oferecido pela Uber, que conta com diversas características que o modelo de trabalho da CLT não consegue suprir.

4. VANTAGENS E DESVANTAGENS DA UBERIZAÇÃO

O modelo de trabalho oferecido pela Uber conta com diferenças quando comparadas com o modelo oferecido pelo modelo de carteira assinada. A começar pelo fato de que a empresa não conta com uma análise de currículo e tudo que é necessário para que alguém seja um motorista parceiro é: ter acima de 21 anos, uma carteira de habilitação nacional definitiva com uma observação de que exerce atividade remunerada e um carro que se encaixe nos padrões do aplicativo

- 4 portas, ar-condicionado, 5 lugares e ter sido fabricado nos últimos 10 anos. Com todos os requisitos preenchidos, um brasileiro agora tem um trabalho, levando em consideração a definição dada por Hannah Arendt.

Outro ponto positivo é que a Uber não faz discriminação entre seus usuários, aceitando qualquer pessoa para ser motorista, dessa forma, a Uber não precisa cumprir com a Lei de Cotas - a qual diz que empresas com mais de 100 empregados precisam ter uma porcentagem de pessoas PCDs -, já que não há discriminação para ser um motorista e nem vínculo empregatício de carteira assinada, sendo este último o motivo principal. Entretanto, ela precisa cumprir com essa lei para o caso de funcionários que trabalham com o software do aplicativo e possuem vínculo empregatício, mas o artigo não aborda esses funcionários da Uber, como já delimitado anteriormente.

Mais um ponto que se difere do sistema de carteira assinada é que o motorista pode fazer o horário que bem entender. Caso um motorista deseje trabalhar de madrugada, pois esse é o horário que o melhor atende, nada o impede disso. Além disso, há o fato de que o motorista recebe por viagem ao invés de por hora trabalhada ou por mês que esteve lá, a remuneração advém inteiramente do quanto ele efetivamente produziu para a empresa. Entretanto, aqui temos um ponto preocupante em que os pontos negativos da uberização do trabalho começam a aparecer.

Esse mesmo trabalhador que escolhe trabalhar de madrugada, pode também trabalhar mais do que as 8 horas diárias previstas na legislação, receber muito pouco caso não consiga realizar viagens o suficiente - caso esteja doente naquele dia e não consiga fazer o seu trabalho, por exemplo -, além de que não tem direito a férias e nenhum benefício relacionado à aposentadoria ou previdência. Esses problemas são os maiores quando se fala em uberização do trabalho. Visto que a uberização do trabalho é vendida como uma forma de libertar o trabalhador do modelo de trabalho em que ele fica preso nas oito horas diárias, em um horário estipulado pela empresa e tem um patrão que manda ele fazer atividades. Com o formato de uberização do trabalho, há uma aparente maior liberdade, em que o trabalhador escolhe o próprio horário e ganha dinheiro de forma aparentemente

autônoma - já que não possui um patrão, mas ainda sim depende completamente de um aplicativo. (FRANCO; FERRAZ. 2019)

Com isso, o trabalhador que aparentemente é livre, se torna patrão e empregado de si mesmo, de um modo que ele é seu próprio cárcere, bem como Han trata em sociedade do cansaço.

A dialética de senhor e escravo está, não em última instância, para aquela sociedade na qual cada um é livre e que seria capaz também de ter tempo livre para o lazer. Leva ao contrário a uma sociedade do trabalho, na qual o próprio senhor se transformou num escravo do trabalho. Nessa sociedade coercitiva, cada um carrega consigo seu campo de trabalho. A especificidade desse campo de trabalho é que somos ao mesmo tempo prisioneiro e vigia, vítima e agressor. Assim, acabamos explorando a nós mesmos. Com isso, a exploração é possível mesmo sem senhorio (HAN, 2019, p. 25).

Assim, entende-se que na sociedade atual, aquele que está no modelo de trabalho da uberização está sujeito à sociedade do trabalho.

Tendo em vista o que foi apontado anteriormente, é possível concluir que a uberização do trabalho faz mais mal do que bem para o trabalhador brasileiro. Mesmo que ofereça novos empregos e uma nova oportunidade de ganhar dinheiro, o trabalhador é explorado de uma nova forma e a legislação brasileira precisa zelar por esses trabalhadores, visto que também estão trabalhando e, portanto, devem ter direitos garantidos como qualquer trabalhador que siga o modelo de carteira assinada, portanto, a relação entre a empresa e o trabalhador no modelo de uberização será tratado posteriormente.

Dessa forma, cabe olhar para os reflexos jurídicos dessa nova forma de trabalho no Brasil.

5. REFLEXOS JURÍDICOS DA UBERIZAÇÃO NO BRASIL

Ainda não há uma conclusão no âmbito jurídico em relação à uberização do trabalho. O que se tem é que é necessário regulamentar o salário desses trabalhadores, estipular a relação que eles têm com a Uber, de que forma o descanso deve ser feito e como a previdência deve funcionar.

Tudo isso precisa ser estipulado para que uma boa legislação seja feita e que consiga abranger todos os trabalhadores sujeitos à uberização.

A começar pela regulamentação do salário - discutida na Câmara dos deputados -, a qual foi proposta para ser feita tanto através da hora com o aplicativo funcionando (sem contar o tempo ocioso) ou por quilômetro rodado, da mesma forma que um táxi funciona. Também há a opção de mesclar os dois modelos, oferecendo uma quantidade por hora e outra por quilômetro rodado. O problema nisso

é que o valor que o usuário paga para o aplicativo não é repassado para o motorista,

diferente do modelo atual em que o aplicativo retém uma porcentagem e o restante é entregue ao motorista.

Com isso em mente, os deputados propõem o modelo de regulamentação de salário como sendo a mescla de hora e quilômetro rodado com o Projeto de Lei Complementar 12/2024, ao passo que o Presidente da Federação dos Motoristas por Aplicativos do Brasil alega que esse projeto de lei não tem aceitação e é muito ruim para o motorista. Ele propõe que uma remuneração adequada será baseada no quilômetro rodado - como já é atualmente pela plataforma Uber - e que haja transparência na taxa de retenção da plataforma.

Em seguida, há o empecilho da relação da plataforma Uber com o trabalhador. Por um lado, a plataforma alega em seu próprio site que ela apenas faz a relação do usuário com o motorista, sem ter vínculo com nenhum dos lados. Entretanto, por outro lado, há argumentos que defendem que os motoristas devem ser entendidos como trabalhadores para a Uber, visto que a empresa pode punir, exigir medidas, pagar seus motoristas e ela depende dos motoristas para que funcione. Logo, a Uber deve tratar os motoristas como empregados e não de forma autônoma, como vêm sendo tratados.

Ademais, há a questão do descanso. Visto que, na legislação, um trabalhador deve descansar durante um período após um certo tempo trabalhado, vide Lei Nº 5.452 (CLT).

Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

Contudo, não é isso que acontece com um motorista de aplicativo, nada o impede de ficar trabalhando durante 10 ou 14 horas por dia. Isso pode ser prejudicial para a própria segurança, visto que o motorista ficará muito cansado e terá maior risco de causar um acidente de trânsito, podendo se machucar e ficar impedido de trabalhar. Logo, o descanso é uma parte necessária do trabalho. Com isso em mente, o que pode ser feito é que o aplicativo seja bloqueado de tempos em tempos para que o motorista seja forçado a ter uma pausa. Entretanto, nada impede que o motorista abra outro aplicativo - como a 99 - e continue fazendo suas viagens e trabalhando mais do que o previsto na lei.

Portanto, há uma solução parcial no que tange ao descanso do motorista.

Sobre a questão da previdência, regulada pela Lei Nº 8.213, que assegura que todos os trabalhadores de carteira assinada, de forma obrigatória, ou que se encaixem como contribuinte individual tenham suporte caso algum imprevisto aconteça ou percam seus empregos.

Art. 11. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

I - como empregado:

V - como contribuinte individual:

g) quem presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego;

Estes imprevistos também podem acontecer com o motorista de aplicativo, entretanto, ele não está sendo, de forma obrigatória, assegurado pelo serviço de previdência social. Sabendo disso, alguns motoristas optam por se qualificarem como autônomos ou MEIs e passam a participar da previdência, de forma voluntária.

Contudo, é apenas uma pequena parcela de motoristas que estão fazendo isso, o que resolve o problema apenas de forma parcial. Com isso em mente, o que poderia ser feito é que o aplicativo deveria deixar o motorista ciente da ausência da previdência e sugerir um modelo de previdência - seja privada ou não - para que o motorista tenha algum amparo em caso de doenças que o impeçam de trabalhar ou se o aplicativo tiver que dispensar o motorista. Isso levando em consideração se o modelo de trabalho da uberização não for adotado como sistema de carteira assinada, visto que se esse for o caso já há previsão na lei aplicável.

O problema com todas essas questões é que qualquer coisa que se mude atualmente na relação entre o motorista e o aplicativo pode levar a um encarecimento no serviço da Uber, visto que terá mais despesas com motoristas, o que pode levar o aplicativo a deixar de ser tão relevante e popular no cotidiano brasileiro, fazendo com que todas essas discussões e tentativas de resolver um problema apenas acabe pondo fim com a uberização do trabalho. Logo, entende-se que há uma linha tênue e sensível entre regularizar e criar obrigações ou diminuir e, no cenário mais extremo, acabar com a uberização.

Com todos esses problemas e empecilhos listados, e o Legislativo tendo ciência deles, o Projeto de Lei Complementar 12/2024 foi feito e severamente questionado por não atender o que os motoristas desejavam, visto que mais os prejudicava do que os ajudava. É um projeto que oferece formas de regulamentar a situação dos que estão sujeitos à uberização do trabalho. Atualmente, este projeto se encontra como “retirado de pauta, por acordo”, o que quer dizer que ele está parado na Câmara esperando que alguém volte a falar dele e que algo seja resolvido e uma lei criada.

Nesse contexto, há também o Projeto de Lei 536/2024, que regulamenta a profissão de

Motorista Autônomo de Serviços de Mobilidade Urbana - como o motorista da Uber - e dá outras

providências, que se encontra tramitando na Câmara desde o dia 04/03/2024 e que não teve grande repercussão midiática e nem grandes discussões, mas que tem um longo caminho a ser seguido até sua possível aprovação.

Logo, conclui-se que mesmo o Brasil estando ciente dos problemas da uberização e de como isso é uma pauta urgente no nosso país, ainda nenhuma decisão definitiva foi tomada, que pode ser justificada por ser uma decisão que envolve diversos atores e variáveis, fazendo com que necessite mais cautela, calma e evidências para que se crie uma lei que vai mudar o modo de vida de diversos brasileiros que trabalham com isso. Tendo isso em vista, cabe analisar o que foi feito no exterior.

6. REFLEXOS JURÍDICOS DA UBERIZAÇÃO NO EXTERIOR

A importância de se analisar o que vem sendo feito no exterior é que pode mostrar alguma saída para o Brasil no que diz respeito à Uberização, dando indícios do que fazer e como regulamentar essa nova prática.

No exterior, a uberização leva outro nome, “gig economy”, que poderia ser traduzida como “economia de bicos”. Nessa classificação, a base de que o trabalhador aparenta ser seu próprio chefe e de que ele trabalha utilizando seus próprios bens - como seu carro e seu celular - ainda se mantém. O que mais se difere em relação ao Brasil é que a “gig economy” abrange mais setores além da empresa Uber ou 99, no exterior se usa aplicativos como “TaskRabbit”, que se difere um pouco do serviço ofertado pela Uber.

Dessa forma, a Europa, que também enxergou a necessidade de regulamentar essa forma de trabalho, tendo em vista que cerca de 28 milhões de europeus estão trabalhando nessas condições e enfrentando os mesmos problemas que os brasileiros, como falta de tempo de descanso obrigatório e não estarem inseridos em nenhum plano de aposentadoria.

Com isso em mente, os europeus fizeram a diretiva 2831 em 2024, que visa melhorar as condições de trabalho para, não só motoristas que trabalham com aplicativos, mas também entregadores e freelancers online que atuam por meio de plataformas digitais.

A legislação europeia conta com alguns pontos importantes que o Brasil não conseguiu resolver, se atentando à proteção social e trabalhista. Um dos principais pilares da legislação europeia que difere muito da postura brasileira é que eles tratam os motoristas da Uber como tendo um vínculo empregatício a partir de uma presunção legal e não como trabalhadores autônomos, tal qual é a visão atual do Brasil. Isso acontece pois é entendido que se a empresa pode ditar como a remuneração é feita, supervisionar a execução de algumas tarefas e exigir que outras atitudes sejam feitas, há uma relação de emprego presumida. Dessa forma, invertendo o ônus de quem precisa

provar a existência ou não do vínculo empregatício - que antes era pautado no empregado, agora é pautado no empregador.

Outro ponto que se difere da tentativa da legislação brasileira é que a União Europeia deu ouvidos à gestão algorítmica do aplicativo e impõe que as plataformas precisam informar os seus trabalhadores sobre como esses algoritmos funcionam e que qualquer decisão de alta relevância feita por um algoritmo - como um motorista ser desativado do serviço - deve ser supervisionada por um ser humano. Além de que os motoristas ganham o direito de contestar essa decisão proferida por um algoritmo, contribuindo para o que, no Brasil, chamamos de direito ao contraditório e ampla defesa.

Mais um fator que o Brasil não se atentou com o Projeto de Lei Complementar 12/2024, foi a questão da proteção de dados. A diretiva europeia abrange esse assunto ao especificar que as plataformas devem ser transparentes em relação aos dados coletados e especificar para que os dados dos motoristas estão sendo utilizados. A diretiva também proíbe que dados como estado de saúde ou origem étnica sejam usados para a tomada de decisão dos algoritmos.

Outra região do mundo que se atentou aos problemas da “gig economy” foram os Estados Unidos. Nesse debate, com um sistema jurídico que tem a *common law* como principal modelo, nenhuma decisão muito determinante ainda foi feita, mas já existem discussões avançadas no que diz respeito ao assunto.

Pelos Estados Unidos, os principais problemas que se encontram também são os de falta de descanso, problemas com previdência e se o trabalhador deve ser tratado como autônomo ou vinculado à empresa. Há um modelo sugerido pela pesquisadora Lobel em 2016 que propõe reformas nessa relação e que conta com quatro propostas complementares.

Inicialmente, ela propõe que o teste de classificação seja simplificado. Isso quer dizer que o teste para classificar se a relação de um trabalhador com uma empresa é de empregado ou se a empresa é apenas uma ferramenta para o trabalhador. No caso do motorista da Uber, isso é visto na questão de que o aplicativo não é apenas uma ferramenta, mas sim o meio de trabalho do motorista - que não consegue exercer sua função se não estiver sendo aceito pelo aplicativo. Esse embate é difícil de ser definido pois não há um teste de classificação claro o suficiente para determinar qual a relação entre uma empresa e um trabalhador em cada caso. (LORAN, 2019)

Em seguida, a outra medida é transformar alguns direitos de empregados em algo que não seja exclusivo para eles. Assim, podendo existir direito para os trabalhadores - tendo ele vínculo empregatício ou não - e sendo na medida de seu vínculo com a empresa que ele presta trabalhos, como proibir uma empresa de tomar decisões pautadas na etnia de uma pessoa, independente de ser um empregado ou um trabalhador. (LORAN, 2019)

A terceira medida é de que os atores da “gig economy” deveriam ter uma classe própria, o que quer dizer que eles não são nem empregados e nem trabalhadores independentes. Isso já acontece no Canadá quando um trabalhador independente trabalha muito tempo para exclusivamente para um só cliente, esse trabalhador é classificado como “*dependent contractor*”². Outros pesquisadores também sugerem que eles esses trabalhadores sejam considerados como “*independent workers*”³ que devem se unir e se organizarem para receberem direitos. (LORAN, 2019)

A última medida é de que o trabalho deve ter uma conexão com o Estado de bem-estar social, algo que não é presente nos Estados Unidos. Nos Estados Unidos, o que é presente é a união entre emprego e o Estado de bem-estar social, assim, os benefícios de aposentadoria, assistência médica e seguro desemprego devem estar aliados não mais ao empregado, mas sim ao trabalhador. Isso deve mudar por conta da crescente “gig economy” que acompanha a tendência de não possuir um vínculo empregatício firmado com uma empresa, mas que não nega a existência de trabalho. (LORAN, 2019)

O que Loran propõe para os Estados Unidos, em suma, é de que o trabalho seja tão valorizado quanto o vínculo empregatício e que independe de se ter vínculo empregatício para que se tenha certos direitos. Na visão de Loran, todos os trabalhadores, empregados ou não, devem ter certos direitos resguardados.

7. CONCLUSÃO

Por fim, conclui-se que a uberização, atualmente, faz mais mal do que bem no contexto brasileiro e em todo o mundo, principalmente por estabelecer uma nova ordem de forma de trabalho, em que o patrão e o empregado são confundidos na mesma pessoa e acaba se tornando cárcere de si mesmo, com o motorista inserido em uma sociedade do trabalho exaustiva. Entende-se que deveria sim haver vínculo empregatício entre o motorista e o aplicativo em questão, visto que o motorista não consegue atuar se o aplicativo não permitir e por outros motivos já devidamente explicados e abordados. Assim, a uberização do trabalho não pode continuar sendo uma nova forma de opressão ao trabalhador e deve ser devidamente regulamentada.

Conclui-se também que há dúvidas, como a questão da previdência e do vínculo empregatício, que reverberam em todas as regiões analisadas - no caso, Brasil, Europa e Estados Unidos. Com a análise feita, também entende que o Brasil faz um descaso com a situação ao deixar o Projeto de Lei Complementar 12/2024 em inércia e permitir que se mantenha o status quo, tal qual faz os Estados Unidos, apesar de todas as discussões existentes naquela região. Isso se difere no

² “Contratante dependente”, em tradução livre

³ “Trabalhadores independentes”, em tradução livre

caso da Europa, que já aprovou uma legislação para isso. Contudo, é notável que é um debate com questões profundas que não tem uma resposta majoritariamente aceita ainda.

Em uma perspectiva futura, o Brasil precisa fazer alguma legislação para regulamentar a situação da uberização do trabalho, por mais que seja um debate complexo em que ainda não se tem um consenso do que é a decisão correta e diferentes regiões do mundo lidam com o problema de forma diversa. Nem que essa legislação signifique um encarecimento no serviço, visto que a prioridade é que o motorista tenha condições de trabalho regulamentadas e que não o deixe na ilusão de que ele é mestre de si mesmo quando na verdade é apenas um empregado sem vínculo com a empresa. Com o encarecimento do serviço que pode vir, os motoristas terão como contribuir com um método de previdência e podem descansar com maior frequência.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Marley Rosana Melo de; OLIVEIRA, Jonathan Melo de; JESUS, Maísa Santos de; SÁ, Nelma Rezende de; SANTOS, Párbata Araújo Côrtes dos; LIMA, Thiago Cavalcante. **Transporte público coletivo: discutindo acessibilidade, mobilidade e qualidade de vida**. Psicologia & Sociedade, São Paulo, v.23, n.3, p.574-582, dez. 2011. DOI: 10.1590/S0102-71822011000300015. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/psoc/a/XWXTQXKJ44BtT5Ow7dLWgvF/>. Acesso em: 20 jun. 2025.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução de Carlos Alberto Nunes. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2014.

BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Texto consolidado republicado em 11 de abril de 1996 e 14 de agosto de 1998. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 21 jun. 2025.

BRASIL. **Projeto de Lei Complementar n. 536, de 4 mar. 2024**. Regulamenta a profissão de Motorista Autônomo de Serviços de Mobilidade Urbana e dá outras providências. Câmara dos Deputados, Brasília, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419137>. Acesso em: 24 jun. 2025.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Proposta de regulamentação do trabalho de motoristas de aplicativo causa polêmica no Plenário**. Portal da Câmara dos Deputados, Brasília, 17 abr. 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1053209-proposta-de-regulamentacao-do-trabalho-de-motorista-s-de-aplicativo-causa-polemica-no-plenario/>. Acesso em: 20 jun. 2025.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei Complementar n. 12, de 5 mar. 2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado 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: Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243>. Acesso em: 19 jun. 2025.

FRANCO, Edson; FERRAZ, Juliana. **Uberização do trabalho e acumulação capitalista**. Revista da EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 17, spe., p. [–], nov. 2019. DOI: 10.1590/1679-395176936. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/9NJd8xMhZD3qJVwqsG4WV3c/>. Acesso em: 23 jun. 2025.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. 1. ed. Petrópolis: Vozes, 2015. Disponível em: http://psico.cinead.org/wp-content/uploads/2021/10/HAN_BYUNG_CHUL_Sociedade-do-cansac%CC%A7o.pdf. Acesso em: 20 jun. 2025.

LOBEL, Orly. **The Gig Economy & the Future of Employment and Labor Law**. 2016. Working paper (University of San Francisco Law Review, forthcoming) — disponível em SSRN: abstract nº 2848456. Acesso em: 26 jun. 2025.

UBER TECHNOLOGIES INC. **Fatos e dados sobre a Uber**. Uber Newsroom, 13 ago. 2024. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 24 jun. 2025.

UNIÃO EUROPEIA. **Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work** [Diretiva]. Jornal Oficial da União Europeia, L 2831, 11 nov. 2024. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:02024L2831-20241111>. Acesso em: 24 jun. 2025.

Submetido em 05.10.2025

Aceito em 09.10.2025