



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMIÁRIDO
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE DIREITO

Ícaro Pedro dos Santos

Motoristas de aplicativo em Mossoró:

Uma análise sobre as relações de trabalho mediadas pela *uberização*

MOSSORÓ/RN
2025

Ícaro Pedro dos Santos

Motoristas de aplicativo em Mossoró:

Uma análise sobre as relações de trabalho mediadas pela *uberização*

Monografia apresentada à Universidade Federal Rural do Semi-Árido como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof. Dra. Rayane Cristina de Andrade Gomes.

MOSSORÓ/RN
2025

© Todos os direitos estão reservados a Universidade Federal Rural do Semi-Árido. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do (a) autor (a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. O conteúdo desta obra tomar-se-á de domínio público após a data de defesa e homologação da sua respectiva ata. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu (a) respectivo (a) autor (a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

S237m Santos, Ícaro Pedro dos .
Motoristas de aplicativo em Mossoró: Uma
análise sobre as relações de trabalho mediadas
pela uberização / Ícaro Pedro dos Santos. - 2025.
85 f. : il.

Orientador: Rayane Cristina de Andrade Gomes.
Monografia (graduação) - Universidade Federal
Rural do Semi-árido, Curso de Direito, 2025.

1. uberização do trabalho. 2. motoristas de
aplicativos. 3. subordinação algorítmica. 4.
precarização do trabalho.. 5. Mossoró. I. Andrade
Gomes, Rayane Cristina de, orient. II. Título.

Ficha catalográfica elaborada por sistema gerador automático em conformidade
com AACR2 e os dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Biblioteca Campus Mossoró / Setor de Informação e Referência
Bibliotecária: Keina Cristina Santos Sousa e Silva
CRB: 15/120

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pelo Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo (USP) e gentilmente cedido para o Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (SISBI-UFERSA), sendo customizado pela Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (SUTIC) sob orientação dos bibliotecários da instituição para ser adaptado às necessidades dos alunos dos Cursos de Graduação e Programas de Pós-Graduação da Universidade.

Ícaro Pedro dos Santos

Motoristas de aplicativo em Mossoró:

Uma análise sobre as relações de trabalho mediadas pela *uberização*

Monografia apresentada à Universidade Federal Rural do Semi-Árido como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Direito.

Defendida em ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dra. Rayane Cristina de Andrade Gomes (UFERSA)
Presidente

Dr. Rodrigo Ribeiro Vitor (UFERSA)
Membro Examinador

Juiz do Trabalho Vladimir Paes de Castro (TRT 7^a Região)
Membro Examinador

AGRADECIMENTOS

Em tudo dai graças, porque esta é a vontade de Deus em Cristo Jesus para convosco.

1 Tessalonicenses 5:18

Agradeço, primeiramente, a Deus, por ter me concedido todos os meios e condições para chegar a este momento.

Aos meus pais, minha eterna gratidão por sempre me incentivarem a lutar pelos meus sonhos e, mais do que isso, por terem exercido minha função paterna nos momentos em que precisei me ausentar nesta exaustiva rotina acadêmica.

Aos meus filhos, Pedro Luiz e José Nycolas, minha mais profunda gratidão. Vocês são minha maior motivação para seguir em frente e buscar sempre o melhor. Amo vocês!

À minha orientadora, Professora Dra. Rayane Cristina de Andrade Gomes, agradeço por ter aceitado o convite de me guiar neste momento tão marcante da minha vida e, mais do que isso, por ter contribuído de forma significativa para a concretização deste trabalho.

À minha família como um todo, obrigado por sempre estarem ao meu lado. Saber que posso contar com vocês torna cada desafio mais fácil de enfrentar.

Aos amigos, meu sincero agradecimento, especialmente pela paciência e pelos memoráveis momentos construídos ao longo dessa jornada.

Aos colegas motoristas, sou grato pela participação na pesquisa, pois sem vocês este trabalho não seria possível.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais, Ada Ferreira dos Santos e Pedro Junior dos Santos, e aos meus avós, todos em memória: Antônio Luiz dos Santos e Terezinha Ferreira dos Santos, por parte materna, e Antônio Saturiano dos Santos e Maria Luzimar Santos, por parte paterna. A vocês, que caminharam em tempos difíceis e, com esforço e dedicação, permitiram que eu pudesse hoje colher os frutos de suas lutas.

RESUMO

A uberização do trabalho constitui um novo modelo de organização das relações laborais, onde empresas-plataformas intermedeiam a prestação de serviços sob a promessa de autonomia, flexibilidade e independência profissional. No entanto, esse modelo transfere custos e riscos da atividade para o trabalhador, sem conceder qualquer direito trabalhista ou previdenciário, resultando na precarização do trabalho. Diante desse cenário, esta pesquisa tem como objetivo analisar a realidade e a percepção dos motoristas de aplicativo de passageiros em Mossoró/RN, buscando evidenciar suas condições de trabalho e a relação que estabelecem com as plataformas. Trata-se de um estudo qualitativo, de abordagem sócio-jurídica, baseado em revisão bibliográfica e na coleta de dados por meio de questionários aplicados ao público-alvo. Inspirado em minha experiência pessoal como alguém que submeteu-se ao regime dos aplicativos de transporte, organizo o presente estudo em quatro momentos principais. Começo pensando nas categorias de trabalho, emprego e uberização. Sigo trazendo como o Judiciário e o Poder Legislativo se colocam sobre a questão e arremato com a análise dos dados coletados junto a base de motoristas mossoroenses que contribuíram para a realização do estudo. Teoricamente, mobilizo principalmente as autorias de Ricardo Antunes (2018), de Luciano Martinez (2024), Sérgio Pinto Martins (2024), Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2024), Rebecca de Oliveira Brito (2020), Anna Laura Varela Rocha (2024). Rodrigo Bombonati de Souza Moraes, Marco Antonio Gonsales de Oliveira e André Accorsi (2019). Os resultados apontam que os motoristas de aplicativo na cidade de Mossoró vivenciam um cenário de precarização do trabalho, no qual, apesar da aparente autonomia, encontram-se sujeitos a mecanismos de controle que configuram uma forma de subordinação algorítmica, uma vez que as plataformas impõem, ainda que indiretamente, as regras e condições da prestação do serviço.

Palavras-Chave: uberização do trabalho; motoristas de aplicativos, subordinação algorítmica; precarização do trabalho; Mossoró.

ABSTRACT

The uberization of work constitutes a new model of labor relations organization, in which platform companies intermediate the provision of services under the promise of autonomy, flexibility, and professional independence. However, this model shifts the costs and risks of the activity to the worker without granting any labor or social security rights, resulting in the precarization of work. In this context, this research aims to analyze the reality and perceptions of ride-hailing drivers in Mossoró/RN, seeking to highlight their working conditions and the relationship they establish with digital platforms. This is a qualitative study, adopting a socio-legal approach, based on a literature review and data collection through questionnaires applied to the target audience. Inspired by my personal experience as someone who has worked under the regime imposed by ride-hailing applications, I structure this study into four main sections. I begin by reflecting on the categories of work, employment, and uberization. I then examine the positions taken by the Judiciary and the Legislative Power on this issue. Finally, I conclude with an analysis of the data collected from the Mossoró-based drivers who contributed to the study. Theoretically, this research is primarily grounded in the works of Ricardo Antunes (2018), Luciano Martinez (2024), Sérgio Pinto Martins (2024), Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2024), Rebecca de Oliveira Brito (2020), Anna Laura Varela Rocha (2024), Rodrigo Bombonati de Souza Moraes, Marco Antonio Gonsales de Oliveira, and André Accorsi (2019). The results indicate that ride-hailing drivers in Mossoró/RN experience a scenario of labor precarization, in which, despite the apparent autonomy, they are subjected to control mechanisms that constitute a form of algorithmic subordination. This occurs as digital platforms, albeit indirectly, impose the rules and conditions of service provision, thereby shaping the dynamics of this labor market.

Keywords: uberization of work; ride-hailing drivers; algorithmic subordination; labor precarization; Mossoró.

*Resumo elaborado com apoio no Google Tradutor

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Revisão teórica elementos essenciais do emprego	21
Quadro 2 – Revisão Teórica sobre formas de trabalho que não são o emprego.....	23

LISTA DE SIGLAS

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

STF – Supremo Tribunal Federal

TST – Tribunal Superior do Trabalho

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 DETALHAMENTO DO CAMPO	15
3 PERSPECTIVAS SOBRE OS CONCEITOS DE TRABALHO, EMPREGO E UBERIZAÇÃO	18
3.1 Elementos definidores da relação de emprego	20
3.2 Elementos definidores de relação de trabalho que não são emprego	23
3.3 Uberização do Trabalho: A Nova Face da Exploração no Capitalismo Digital	25
4. CAMINHO ABERTO PARA “UBERIZAR” TUDO: A CÔMODA AUSÊNCIA DE REGULAÇÃO E A INEFICÁCIA JUDICIÁRIA	31
4.1 Por que não há legislação trabalhista específica para os trabalhadores de aplicativo?	32
4.2 Como o Judiciário pensa os conflitos trabalhistas envolvendo motoristas de aplicativo?	36
5. PENSANDO A PARTIR DE QUEM ESTÁ ATRÁS DO VOLANTE: QUAL A REALIDADE E AS PERCEPÇÕES DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO EM MOSSORÓ	45
5.1. Minha Experiência como Motorista de Aplicativo: O Ponto de Partida da Pesquisa	45
5.2. Para Além do Trabalho: A Dimensão Social e Econômica dos Motoristas de Aplicativo de Passageiros de Mossoró	49
5.3. A dimensão do controle: pensando sobre a subordinação algorítmica	57
CONSIDERAÇÕES FINAIS	63
REFERÊNCIAS	66
APÊNDICE 1 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	69
APÊNDICE 2 - ROTEIRO DE PERGUNTAS DO FORMULÁRIO DA PESQUISA	71
APÊNDICE 3 - PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E PROFISSIONAL DO MOTORISTA	78

APÊNDICE 4 - CARGA HORÁRIA E FREQUÊNCIA DE TRABALHO	81
APÊNDICE 5 - RENDA E LUCRO DOS MOTORISTAS	82
APÊNDICE 6 - MONITORAMENTO E CONTROLE	83
APÊNDICE 7 - LIBERDADE NA ESCOLHA DAS CORRIDAS	84
APÊNDICE 8 - DETERMINAÇÃO DO VALOR DA CORRIDA	85

1 INTRODUÇÃO

*“E tropeçou no céu como se fosse um bêbado
E flutuou no ar como se fosse um pássaro
E se acabou no chão feito um pacote flácido
Agonizou no meio do passeio público
Morreu na contramão atrapalhando o tráfego”
Chico Buarque, Construção.*

A clássica música Construção, de Chico Buarque, inspira a abertura da introdução deste trabalho por sua impressionante atemporalidade ao retratar as nuances do trabalho precarizado, realidade que se intensifica na era da uberização. Mais do que isso, a composição evidencia o trabalhador não apenas como uma força de trabalho mecanizada, mas também como um sujeito com vida, afetos e vínculos familiares. No entanto, ao final da canção, esse indivíduo é reduzido a um "pacote flácido", tornando-se um obstáculo no tráfego — uma metáfora contundente para a lógica exaustiva e descartável do sistema produtivo capitalista.

Este trabalho surge a partir da minha experiência enquanto motorista de passageiro por aplicativo, durante o período que morei na cidade de Mossoró/RN entre os anos de 2023 e 2024. A partir dessa vivência pude sentir que a relação entre motoristas e plataformas digitais não é tão autônoma como alegam as empresas. Percebi que a promessa de flexibilidade e independência esconde mecanismos que possibilitam à plataforma exercer controle sobre o trabalhador, influenciando sua jornada, sua remuneração e suas decisões, de forma análoga à subordinação jurídica tradicional.

Diante desse cenário, percebi a necessidade de uma análise mais aprofundada sobre a questão. De forma que o problema que move o presente estudo é: qual a realidade e a percepção dos motoristas de passageiros por aplicativo na cidade de Mossoró quanto à “Uberização do trabalho”¹?

Esse questionamento parte do entendimento de que os motoristas são peças centrais nesse modelo de trabalho e que suas vivências podem fornecer elementos fundamentais para compreender as condições reais dessa relação, bem como os impactos da falta de regulamentação e da precarização associada ao fenômeno.

¹ Penso a Uberização do trabalho como um novo modelo de organização das relações laborais, no qual empresas-plataformas intermediam a prestação do serviço, sob promessas aos trabalhadores, sob promessa de autonomia, flexibilidade e independência profissional, contudo, transferindo todos os custos e riscos da atividade para o prestador do serviço, sem conferir qualquer direito trabalhista ou previdenciário, resultado, desse modo, na precarização do trabalho.

Os objetivos desse texto são: I - contrastar as possíveis relações jurídico-trabalhistas que poderiam se aplicar ao vínculo entre motoristas e aplicativos; II – identificar a categoria “*Uberização do trabalho*” articulada à análise dos diplomas legais, jurisprudências e projetos de Lei e III - identificar a realidade e percepção dos motoristas de aplicativo de passageiros de Mossoró/RN.

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, com abordagem sócio-jurídica e que se vale do levantamento de dados através de questionários dirigidos ao público-alvo da investigação. A pesquisa de campo foi realizada a partir da coleta de dados por meio da aplicação de formulário eletrônico, entre os dias 18 a 28 de fevereiro de 2025, buscando identificar a realidade e a percepção do motorista de passageiros por aplicativo mossoroense.

Há um capítulo, que segue a presente introdução, dedicado exclusivamente a detalhamento do desenvolvimento da pesquisa de campo, acompanhado da explicação sobre os procedimentos adotados para a coleta e o tratamento dos dados, com especial atenção às diretrizes éticas estabelecidas na Resolução CNS nº 510/2016, conforme Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) assinado pelos participantes.

Teoricamente, mobilizo principalmente as autorias de Ricardo Antunes (2018), de Luciano Martinez (2024), Sérgio Pinto Martins (2024), Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2024), Rebecca de Oliveira Brito (2020), Anna Laura Varela Rocha (2024). Rodrigo Bombonati de Souza Moraes, Marco Antonio Gonsales de Oliveira e André Accorsi (2019).

A monografia está dividida em quatro momentos principais. Começo analisando as perspectivas sobre os conceitos de trabalho, emprego e uberização. Contrasto as diferentes relações jurídico-trabalhistas previstas no ordenamento jurídico brasileiro. Abordo a “Uberização do trabalho” como nova forma de exploração que altera a dinâmica produtiva, reorganiza a posição de quem vende sua força, ao transferir riscos e custos operacionais para os indivíduos que prestam serviços por meio dessas plataformas, bem como trato sobre os mecanismos impostos pelas empresas-plataformas e os impactos na realidade laboral.

Na segunda parte, passo a analisar como os Poderes Legislativo e Judiciário têm agido a respeito da “Uberização do trabalho”. Evidencio como a inação da Câmara Federal em produzir norma que discipline a relação trabalhista nesse contexto, combinada as decisões judiciais, que desconsideram a primazia da realidade ao afastar o reconhecimento do vínculo entre motoristas e aplicativos, contribuem para a precarização do trabalho.

Por fim, no último instante, alcanço o objetivo principal deste trabalho, identificando a realidade e a percepção dos motoristas de passageiros por aplicativo da cidade de Mossoró. Para tanto, relato como se deu minha experiência na atividade, como desenvolvi meu interesse

estudo da “Uberização do trabalho” e, conseqüentemente, a escolhi como objeto do meu Trabalho de Conclusão de Curso; posteriormente, identifiquei a realidade e a percepção dos que participaram da pesquisa, apresentando, ao final, um panorama geral do que foi levantado.

Este trabalho é relevante pois a realidade do motorista de aplicativo de passageiro mossoroense traz uma contribuição valiosa para a compreensão dos efeitos dessa transformação no cotidiano dos trabalhadores, permitindo uma análise mais precisa das condições impostas pelas plataformas.

Portanto, o presente estudo é essencial para refletirmos sobre a direção que as relações de trabalho estão tomando e sobre como podemos garantir que o avanço tecnológico não signifique, ao mesmo tempo, retrocessos em termos de direitos e dignidade para os trabalhadores.

2 DETALHAMENTO DO CAMPO

No dia 18 de fevereiro de 2025, por volta das 18 horas, lancei o formulário da pesquisa em um dos grupos de motoristas de aplicativos de passageiros de Mossoró/RN no aplicativo de mensagens WhatsApp. A escolha desse horário não foi aleatória, pois considerei que seria um momento de menor fluxo de trabalho para a maioria dos motoristas, aumentando a probabilidade de leitura e participação.

No entanto, após 24 horas do lançamento, apenas seis pessoas haviam respondido ao formulário, sendo algumas delas contatadas diretamente por mensagens privadas. Percebi que a dinâmica do grupo de WhatsApp, caracterizada por um alto volume de mensagens, dificultava a visibilidade do convite para participação na pesquisa. Diante desse desafio, no dia 20 de fevereiro de 2025, optei por ir presencial em Mossoró/RN, já que, desde o final do ano passado, resido na cidade de Grossos/RN.

A estratégia presencial envolveu visitas a pontos de encontro de motoristas de aplicativo, como a Universidade Federal Rural do Semi-Árido - UFERSA, a Universidade do Estado do Rio Grande do Norte - UERN, a empresa AeC e o Posto Fan - Estroncamento. Nessas visitas, conversei diretamente com diversos motoristas, explicando o objetivo da pesquisa e solicitando a participação. Os motoristas que manifestaram interesse tiveram seus contatos salvos para posterior envio do link do formulário via WhatsApp. A maioria dos profissionais demonstrou receptividade, contudo, afirmaram que responderiam o questionário em momento oportuno, devido à possibilidade de recebimento de chamadas dos aplicativos.

No dia 21 de fevereiro de 2025, ao iniciar a manhã, 11 pessoas haviam respondido ao formulário. Diante disso, decidi repetir a estratégia do dia anterior, com novas visitas aos pontos de encontro. Durante essa fase da coleta, tive o primeiro contato com uma motorista mulher, e enfatizei a importância da participação feminina para compreender as especificidades da experiência desse grupo no setor. Infelizmente, como será demonstrado na análise dos dados, não houve participação de mulheres no questionário.

Mesmo após retornar para Grossos/RN, optei por manter a estratégia de envio do link e da mensagem no grupo de WhatsApp. No entanto, até o dia 25 de fevereiro de 2025, apenas 13 pessoas haviam respondido. Diante disso, adotei uma abordagem mais direta: a partir dos contatos presentes no grupo de motoristas de aplicativo, salvei mais de 150 números de motoristas e enviei a mensagem individualmente a cada um deles.

Ao final do dia 28 de fevereiro de 2025, data de encerramento da pesquisa, 25 motoristas haviam participado da pesquisa, possibilitando a análise da realidade e percepção desses profissionais sobre a “Uberização do trabalho”.

A aplicação do formulário e a coleta de dados apresentaram desafios significativos que exigiram adaptações na estratégia inicial da pesquisa. A primeira grande dificuldade foi a baixa adesão inicial dos motoristas. Apesar da escolha estratégica do horário de divulgação no grupo de WhatsApp, o alto fluxo de mensagens fez com que minha publicação se perdesse rapidamente, reduzindo a visibilidade da pesquisa.

Outro obstáculo foi a dificuldade em convencer os motoristas a responderem prontamente ao formulário. Muitos demonstraram interesse, mas afirmaram que fariam isso em um momento posterior, geralmente devido à necessidade de permanecerem disponíveis para novas corridas. Essa característica da profissão, que impõe um ritmo acelerado e imprevisível de trabalho, além de outros fatores, pode ter dificultado a participação imediata.

Além disso, a tentativa de contato presencial trouxe desafios logísticos. Como resido em Grossos/RN, precisei me deslocar até Mossoró/RN para conversar diretamente com os motoristas, o que demandou tempo e recursos. Embora essa abordagem tenha sido mais eficaz do que a divulgação no grupo de WhatsApp, ainda assim, muitos motoristas não responderam ao formulário mesmo após receberem o link diretamente.

A baixa participação de mulheres também foi um desafio notável. Apesar dos esforços para incentivar a inclusão feminina na pesquisa, nenhuma motorista respondeu ao formulário. Essa ausência pode indicar fatores estruturais, como o menor número de mulheres na profissão ou uma possível insegurança em participar de pesquisas acadêmicas sobre sua realidade no setor.

Além das dificuldades na coleta de dados, também enfrentei desafios na elaboração do formulário. A primeira dificuldade foi a seleção das perguntas, pois era essencial que cada questão estivesse alinhada ao objetivo principal da pesquisa. A escolha criteriosa das perguntas foi determinante para obter informações relevantes sobre a realidade e a percepção dos motoristas de aplicativo.

Outro ponto de atenção foi a linguagem utilizada no questionário. Busquei formular perguntas diretas e claras, garantindo que os motoristas compreendessem plenamente o que estava sendo questionado. Felizmente, após a fase de testes, realizada nos dias 16 e 17 de fevereiro, não houve ressalvas quanto à clareza das perguntas, o que confirmou que a linguagem adotada era acessível aos participantes.

Por fim, a quantidade de perguntas também me gerou preocupação. Tive o receio de que um questionário extenso desencorajasse a participação, visto que o tempo de resposta poderia impactar o rendimento diário dos motoristas. Para minimizar esse risco, busquei um equilíbrio entre a profundidade da investigação e a praticidade para os respondentes, garantindo que o tempo de resposta seja, em média, de dez minutos.

Durante todo o processo de coleta de dados, segui rigorosos cuidados éticos, garantindo a privacidade e os direitos dos participantes. Conduzi a pesquisa em conformidade com a Resolução do Conselho Nacional de Saúde (CNS) nº 510/2016, que estabelece diretrizes para pesquisas que envolvem seres humanos na área das Ciências Humanas e Sociais.

Antes de responder ao formulário, os participantes foram devidamente informados sobre os objetivos da pesquisa, sua natureza acadêmica e a confidencialidade dos dados coletados. Para isso, disponibilizei o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), garantindo que a participação fosse voluntária e que os dados fossem utilizados exclusivamente para fins de pesquisa acadêmica. Os motoristas tiveram a liberdade de recusar a participação sem qualquer prejuízo.

A coleta e o armazenamento dos dados seguiram princípios de sigilo e segurança, preservando a identidade dos respondentes. Nenhuma informação que pudesse levar à identificação dos participantes foi divulgada, assegurando o anonimato das respostas. Com essa abordagem, busquei garantir a transparência do processo e a legitimidade dos resultados obtidos, respeitando os direitos dos trabalhadores participantes e proporcionando uma base sólida para as análises futuras. Ao final do trabalho, nos apêndices 1 e 2, segue o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e o roteiro de perguntas e o usados na pesquisa.

3 PERSPECTIVAS SOBRE OS CONCEITOS DE TRABALHO, EMPREGO E UBERIZAÇÃO

*Vocês que fazem parte dessa massa
Que passa nos projetos do futuro
É duro tanto ter que caminhar
E dar muito mais do que receber
Zé Ramalho, Admirável Gado Novo.*

A música *Admirável Gado Novo*, do artista paraibano Zé Ramalho, enquanto crítica a realidade da sociedade contemporânea, conduzida como uma “grande massa” tangida sem liberdade de escolha do seu próprio futuro, me parece propícia para introduzir o presente capítulo, pois retrata a realidade do trabalhador inserido nas dinâmicas do capitalismo, muitas vezes seguindo suas regras sem questionamento. No contexto da uberização, essa falta de autonomia se intensifica, uma vez que até mesmo as diretrizes que regem sua própria atividade já lhe são impostas, reforçando a subordinação a um sistema que disfarça o controle sob o discurso da liberdade.

Ao iniciar o estudo do Direito do Trabalho, seja para concursos ou no meio acadêmico, é comum introduzir o tema com a diferenciação entre trabalho e emprego, distinção essa que se faz necessária para a presente pesquisa, incluindo também outras formas de trabalho. Essa diferenciação é fundamental, pois, nesse contexto, o uso de metonímia mais confunde do que esclarece, não sendo adequado tratar o todo pela parte, ou o gênero pela espécie, e vice-versa.

Desse modo, o presente capítulo tem como objetivo analisar as diversas modalidades de trabalho previstas no ordenamento jurídico brasileiro, identificando seus principais elementos e peculiaridades. Esse esforço é necessário justamente para produzir uma base teórica sólida quanto aos componentes de cada forma de labor, de modo a permitir identificar, principalmente quanto levantada e analisada à realidade e percepção dos motoristas de aplicativos de transporte de pessoas na cidade de Mossoró/RN, qual modalidade melhor se enquadra esse serviço.

Assim, começo esse percurso discutindo o conceito de trabalho. Parto de Karl Marx (2017, 149)² que vê o trabalho como todo e qualquer esforço por meio do qual uma pessoa

² Diz o autor que: O trabalho é, antes de tudo, um processo entre o homem e a natureza, processo este em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza. (...) A fim de se apropriar da matéria natural de uma forma útil para sua própria vida, ele põe em movimento as forças naturais pertencentes a sua corporeidade: seus braços e pernas, cabeça e mãos (Marx, 2017, p. 149).

transforma a natureza - ou meio o qual está inserido - de modo a torná-lo útil para sua vida, satisfazendo suas necessidades. Ou seja, para o filósofo, o exercício do labor tem um alcance muito mais amplo do que a troca de remuneração pelo tempo de vida emprestado a uma tarefa formal. Viver, nessa leitura do texto marxiano, também é um trabalho.

Se nos aproximamos do debate sobre o conceito de trabalho a partir da perspectiva jurídica, sua definição ganha uma nova denominação. Conforme explica Luciano Martinez (2024, p. 103) existe uma distinção fundamental entre “trabalho” e “atividade em sentido estrito”. O autor estabelece que o primeiro é necessariamente remunerado e voltado ao sustento do trabalhador e de sua família, enquanto o segundo pode ter caráter voluntário, educativo ou simbólico, sem exigência de contraprestação financeira. Essa diferenciação é essencial no Direito do Trabalho, pois reforça que a remuneração não é um mero acessório, mas um elemento constitutivo da relação trabalhista.

O autor enfatiza que o trabalho, em seu sentido técnico-jurídico, está diretamente ligado à dignidade humana, pois a remuneração permite ao indivíduo garantir sua subsistência, conferindo-lhe autonomia e reconhecimento social. Assim, qualquer atividade que envolva uma necessidade de sustento próprio ou familiar deve ser considerada trabalho, exigindo, portanto, uma retribuição financeira correspondente (Martinez, 2024).

Contudo, existem outras abordagens possíveis ao pensar no conceito de trabalho. Nesse contexto, pertinente é a contribuição da Professora Dra. Rayane Cristina de Andrade Gomes (2025), quando em orientação sobre este capítulo, defendendo que é possível perceber então que o ponto de partida sobre a natureza do trabalho influencia diretamente a construção dos parâmetros que impactam na regulação feita pelo Direito.

Um exemplo disso está na invisibilização do trabalho das mulheres como digno de ser remunerado, elemento que contribui para a desigualdade na relação entre homens e mulheres. Adotando o trabalho como âncora da existência humana, tudo aquilo que não é lido como “emprego” é inferiorizado. A arte, o tempo de ócio, o contato com a família, o desenvolvimento do descanso. É essa percepção que sustenta os processos de desregulamentação dos direitos trabalhistas e torna negociáveis conquistas datadas da Revolução Industrial, como a garantia de descanso para almoço.

Nos modelos laborais contemporâneos, muitas plataformas digitais tentam se esquivar da obrigação de pagamento de direitos trabalhistas ao classificar o serviço prestado como mera atividade independente ou colaborativa. No entanto, a necessidade de sustento do profissional e a presença de uma relação econômica real indicam a existência de trabalho nos moldes apontados por Martinez, tornando imprescindível a análise dos mecanismos de

subordinação presentes nesses vínculos. Assim, entender os marcadores vigentes sobre o que seria o emprego, tratada como espécie do gênero trabalho pelos manuais trabalhistas, é importante. A respeito da demarcação desses institutos, o texto seguirá.

3.1 Elementos definidores da relação de emprego

Como discuti na primeira etapa do capítulo, a forma como teoriza-se sobre o trabalho influencia na construção jurídica a respeito do mesmo. Aqui, ocupo-me de recapitular qual a visão da CLT e dos principais manuais do tema sobre os elementos que atualmente diferenciam as relações de trabalho no Brasil.

A intenção é fazer um processo breve de memória sobre essas características para que possa discutir na sequência como essas fronteiras acabam sendo borradas ao entrar em cena o trabalho dos motoristas de aplicativo. Trago a ideia de emprego e suas características em uma sistemática de sumarização. Mobilizo essas definições com foco nas obras de Luciano Martinez - Curso de Direito do Trabalho - 15ª Edição 2024, Sérgio Pinto Martins - Manual de Direito do Trabalho - 15ª Edição 2024, e Gustavo Felipe Barbosa Garcia - Curso de Direito do Trabalho - 19ª Edição 2024.

O emprego é, sem dúvidas, a forma de trabalho mais conhecida, sendo a principal responsável pela confusão de conceitos entre gênero e espécie, inclusive, pelo próprio legislador, quando ao prevê na Consolidação das Leis do Trabalho as expressões “contrato de trabalho” e “relação de emprego”, em situação na qual é difícil distingui-las, como, por exemplo, no art. 442 do referido diploma legal (Martins, 2024).

Nesse sentido é a crítica de Sérgio Pinto Martins (2024) quando defende que o termo correto é “contrato de emprego”, que fornece a noção exata do tipo de trabalho que está versando; já o contrato de trabalho faz menção ao gênero.

A relação de emprego surge a partir dos conceitos de empregador e empregado, previstos respectivamente nos arts. 2º e 3º da CLT.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

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

Tal relação, portanto, pressupõe um vínculo jurídico entre empregado e empregador, estruturado em torno de cinco elementos essenciais: pessoalidade, onerosidade, subordinação,

não eventualidade e não assunção de riscos pelo trabalhador (Martinez, 2024). Vejamos cada um deles.

Quadro 1 – Revisão teórica sobre os elementos essenciais do emprego.

Elemento	Autoria	Definição
Pessoalidade	Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2024)	Característica que estabelece a impossibilidade de substituição do empregado por outra pessoa na execução das atividades contratadas. sua natureza é <i>intuitu personae</i> , o que significa que ele é realizado com uma pessoa específica, levando em consideração suas qualidades e aptidões pessoais.
Onerosidade	Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2024)	Refere-se à contraprestação, mediante salário, pelo serviço prestado. A intenção econômica (ou <i>animus contrahendi</i>) é essencial para a formação do vínculo trabalhista, pois o empregado trabalha com a finalidade de garantir sua subsistência por meio da remuneração pactuada.
Não assunção de riscos pelo trabalhador	Luciano Martinez (2024, p. 147)	Outra denominação para tal elemento é “alteridade”, pois, “sendo o emprego um “trabalho prestado por conta alheia”, não está o empregado adstrito à expectativa de o empregador alcançar uma margem mínima de lucratividade para que seu salário seja pago”
Não eventualidade	Luciano Martinez (2024)	A não eventualidade, se baseia na ideia de imprevisibilidade de repetição. Assim, ainda que a prestação do serviço se fracione no tempo, não sendo realizada necessariamente todos os dias, <i>a contrario sensu</i> , se houver previsibilidade de repetição, haverá a não eventualidade
Subordinação	Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2024)	A subordinação, considerado o requisito de maior relevância na caracterização da relação de emprego, significa que a prestação dos serviços é feita de forma dirigida pelo empregador, o qual exerce o poder de direção. O empregado, inserido na organização da atividade do empregador, deve seguir as suas determinações e orientações, estabelecidas dentro dos limites legais.

Fonte: Elaboração do autor.

Preservada a importância de cada requisito do vínculo de emprego, o elemento Subordinação, ou Subordinação Jurídica, recebe destaque, merecendo ser abordado com maior profundidade diante de ser elemento específico dessa relação.

A subordinação, enquanto elemento essencial da relação de emprego, está vinculada à ideia de "sob dependência", termo adotado pelo legislador na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Esse conceito refere-se à sujeição do trabalhador às determinações do empregador no desempenho de suas atividades laborais, caracterizando a relação de hierarquia existente no contrato de trabalho (Oliveira, 2020).

Historicamente, a subordinação foi analisada a partir de diferentes perspectivas teóricas, como a dependência técnica, moral, econômica e social. A dependência social, por

sua vez, resulta da justaposição entre a subordinação jurídica e a dependência econômica do trabalhador em relação ao empregador, evidenciando a fragilidade do empregado diante do poder diretivo da empresa. Essa abordagem reconhece que a subordinação ultrapassa a mera prestação de serviços sob comando, pois envolve fatores estruturais que condicionam a posição do trabalhador no mercado de trabalho (Oliveira, 2020).

Com a evolução do Direito do Trabalho, houve a superação das teorias da dependência, consolidando-se a análise da subordinação jurídica como critério central para a configuração do vínculo empregatício. No contexto atual, a doutrina distingue a subordinação objetiva, relacionada à inserção do trabalhador na organização produtiva da empresa, da subordinação subjetiva, que se refere à sujeição do empregado às ordens e ao poder disciplinar do empregador. Essa diferenciação reforça a necessidade de considerar não apenas o controle direto sobre o trabalhador, mas também sua integração estrutural na dinâmica empresarial (Oliveira, 2020).

Desse modo, ao analisar a subordinação no contexto da presente pesquisa, que investiga a realidade e percepção dos motoristas de aplicativo, especialmente no que se refere à subordinação algorítmica, é fundamental reconhecer sua inserção na estrutura produtiva das plataformas digitais. Os motoristas representam peça essencial para a execução da atividade econômica dessas empresas, o que evidencia não apenas uma subordinação subjetiva, decorrente do controle exercido pelos aplicativos sobre sua atuação, mas também uma subordinação objetiva, uma vez que estão integralmente integrados ao modelo de negócios das plataformas, sem o qual estas não poderiam operar.

Nessa estrutura, observa-se uma ressignificação da clássica relação entre empregador e empregado, aproximando-se da lógica entre o detentor do capital e o detentor da força de trabalho, na qual as plataformas, que controlam os meios de produção – representados pelos aplicativos e seus algoritmos –, exercem poder sobre os motoristas, subordinando-os a suas diretrizes e interesses comerciais.

Superado o debate quanto à relação de emprego e seus elementos, passo a analisar as outras modalidades de labor. A compreensão das diversas modalidades de trabalho é essencial para identificar suas especialidades e perceber como a uberização tenta utilizá-las para desconfigurar a relação de emprego.

3.2 Elementos definidores de relação de trabalho que não são emprego

O trabalho autônomo, temporário e avulso são formas de contratação que coexistem com a relação de emprego tradicional e, muitas vezes, são utilizadas como referência para justificar a ausência de vínculo empregatício em novas dinâmicas laborais mediadas por plataformas digitais.

Esse capítulo é relevante para demonstrar como a uberização se apropria de elementos das modalidades de trabalho já existentes para mascarar a relação de subordinação entre os motoristas e as plataformas. Dessa forma, a análise dessas modalidades reforça a necessidade de repensar o enquadramento jurídico do trabalho uberizado, garantindo maior proteção aos profissionais que dependem dessas plataformas para sua subsistência.

Quadro 2 – Revisão Teórica sobre formas de trabalho que não são o emprego

Elemento	Autoria	Definição
Trabalho Autônomo	Sergio Pinto Martins (2024, p. 66)	O trabalhador autônomo é, portanto, a pessoa física que presta serviços habitualmente por conta própria a uma ou mais de uma pessoa, assumindo os riscos da sua atividade econômica. Não é o autônomo subordinado, pois exerce sua atividade por conta própria e não do empregador. Por esse motivo distingue-se do empregado, pelo fato de que é independente.
Trabalho Eventual	Luciano Martinez (2024, p. 141)	Entende-se por trabalhador eventual — autônomo ou subordinado — aquele cuja prestação do serviço é episódica, não sabendo seu tomador (e nem mesmo o próprio trabalhador eventual) quando a atividade se repetirá.
Trabalho Avulso	Sergio Pinto Martins (2024, p. 68)	O trabalhador avulso é, assim, a pessoa física que presta serviço sem vínculo empregatício, de natureza urbana ou rural, a diversas empresas, sendo sindicalizado ou não, com intermediação obrigatória do sindicato da categoria ou do órgão gestor de mão de obra.
Trabalho Intermitente	Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2024, p. 125)	No trabalho intermitente a jornada de trabalho é normalmente móvel e mais flexível, permitindo que o empregado receba apenas pelo tempo de labor efetivamente prestado, deixando ao empregador a definição do período que será laborado em cada dia e época.

Fonte: Elaboração do autor.

A partir da explanação sobre essas modalidades de trabalho, é possível identificar como o fenômeno da uberização se apropria de características dessas formas de labor para ocultar a existência de uma relação empregatícia entre os trabalhadores e as plataformas digitais.

A utilização do discurso da autonomia é um dos principais mecanismos adotados pelas empresas de plataforma, que afirmam que os motoristas possuem liberdade para definir seu próprio horário, dias trabalhados e forma de prestação de serviço.

Contudo, tal argumentação mostra-se frágil quando confrontada com a de autores, como Mascaro Nascimento (1996) e Luciano Martinez (2024).

Nascimento (1996, apud Garcia, 2024) é preciso quando afirma que autônomo é quem não transfere a terceiros o poder de organização de sua atividade; já Martinez (2024) alega que o autônomo idealiza as regras do seu serviço, submetendo ao tomador na medida de sua necessidade, bem é o responsável pelo tempo e do modo de execução do serviço ao que se dispõe a prestar.

No contexto prático, uma das manifestações mais evidentes do cerceamento da autonomia do motorista que trabalha via aplicativo é o valor do serviço ser pré-definido pela plataforma intermediadora. Ademais, as possibilidades de penalidades do aplicativo (advertências, bloqueios e suspensão) aos motoristas a partir de suas avaliações ou ações também mitigam a autonomia do trabalhador.

Não se pode esquecer das penalidades “ocultas” que, ainda que não previstas nos termos e condições de uso do aplicativo, são sentidas pelo motoristas quando recusam uma série de corridas no mesmo dia, ou ainda quebram sua rotina de trabalho semanal, tendo a sensação que o aplicativo propositalmente não envia corridas quando tais situações ocorrem.

Já quanto ao trabalho eventual, caracterizado pela ausência de continuidade na prestação de serviço, como já bem explicado no momento que se trata do elemento não eventualidade da relação de emprego, principalmente a partir do surgimento da forma do trabalho intermitente, a inexistência de continuidade do serviço não se mostra suficiente para descaracterizar o vínculo empregatício, desde que haja previsibilidade da repetição do serviço.

Já no que concerne ao trabalho avulso, este se caracteriza pela intermediação obrigatória de um órgão gestor ou sindicato, que garante aos trabalhadores direitos similares aos dos empregados formais (Martinez, 2024; Garcia, 2024). Diferentemente desse modelo, a intermediação realizada pelas plataformas digitais é unilateral, sem a presença de uma entidade que defenda os interesses dos trabalhadores, o que os deixa em uma situação de vulnerabilidade jurídica.

Portanto, percebe-se que a uberização do trabalho tenta se apropriar de elementos do trabalho autônomo, eventual e avulso para construir uma narrativa que mascara a existência de uma relação de emprego. Embora as plataformas enfatizem a liberdade dos motoristas na gestão de seu próprio trabalho, a imposição unilateral de valores de corrida, a aplicação de penalidades diretas e ocultas, bem como a ausência de uma entidade intermediadora que proteja os interesses dos trabalhadores, demonstram que a intermediação digital não equivale a uma autonomia real, mas sim a uma nova forma de precarização do trabalho.

Analisadas as perspectivas sobre os conceitos de trabalho e suas modalidades, bem como o contraste entre as diferentes relações jurídico-trabalhistas previstas no ordenamento jurídico brasileiro, passo a abordar a Uberização como uma nova forma de exploração da força de trabalho.

3.3 Uberização do Trabalho: A Nova Face da Exploração no Capitalismo Digital

A “Uberização do trabalho” como uma nova forma de exploração da força de trabalho, inserida no contexto do capitalismo financeiro informacional, contrariando as previsões sobre a substituição total do trabalho humano pelas máquinas, demonstrou que a tecnologia não eliminou a necessidade do esforço humano, mas sim reconfigurou as relações laborais, promovendo um modelo baseado na flexibilidade, na terceirização e na informalidade.

A partir desse cenário, será explorado como a economia de plataforma e as digitalizações das relações produtivas alteraram a dinâmica do trabalho, reorganizando a posição dos trabalhadores e transferindo riscos e custos operacionais para os indivíduos que prestam serviços por meio dessas plataformas.

A relevância deste momento para a pesquisa reside na necessidade de desmistificar a suposta autonomia dos motoristas de aplicativo, evidenciando os mecanismos de controle impostos pelas empresas-plataforma. Além disso, serão analisados os impactos da “Uberização do trabalho” no Brasil, com destaque para o crescimento expressivo dessa modalidade e as consequências dessa reestruturação para os trabalhadores que, anteriormente, exerciam sua atividade com maior autonomia.

Dessa forma, busca-se contribuir para a reflexão sobre os desafios enfrentados por esses profissionais e a necessidade de um marco regulatório trabalhista próprio e uma interpretação judiciária adequada que garanta devida proteção jurídica.

Uma das principais preocupações ao final do século passado era a possível substituição do trabalho humano pela máquina, sendo inclusive objeto de precaução do constituinte originário quando estabeleceu no art. 7º, tratando sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, em seu inciso XXVII, a proteção do trabalho humano em face da automação, na forma da lei.

Embora haja fundamento nessa reflexão, as novas vertentes do capitalismo apresentadas nos últimos vinte anos demonstram que a atuação tecnológica não prescinde do esforço humano. Em decorrência de crises econômicas recorrentes e índices expressivos de desemprego, a busca por formas de reduzir os custos operacionais das empresas fez surgir

uma nova forma de exploração produtiva (Rocha, 2020). O que ocorre de fato é, conforme Ricardo Antunes (2018), um reposicionamento de trabalhadores.

Ao contrário da eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional digital, estamos presenciando o advento e a expansão monumental do novo proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TICs, que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho. Portanto, em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital. Em pleno século XXI (Antunes, 2018, p. 35).

Essa nova engrenagem de mercado é chamada de Economia de Plataforma - também sob outras alcunhas, como economia compartilhada, economia peer-to-peer (de pessoa para pessoa), economia colaborativa, capitalismo de plataforma economia gig, além de outros, como elenca Accorsi, Morais e Oliveira (2019), fazendo menção a cada um de seus autores.

Segundo Gandini (2018), as plataformas digitais isolam e redirecionam as relações sociais envolvidas no trabalho, transformando-as em relações de produção, semelhante como ocorre em locais de trabalho tradicionais, onde os empregados registram sua jornada, os trabalhadores da economia de plataforma conectam-se a um aplicativo e, ao fazê-lo, submetem-se a uma autoridade externa. Essa autoridade organiza a demanda dos consumidores, determina as tarefas a serem executadas, define horários, locais e valores e controla, direta ou indiretamente, a execução das atividades (Gandini, 2018, apud Accorsi, Morais, Oliveira, 2019).

Para ter noção do impacto significativo no mercado brasileiro, segundo Accorsi, Morais e Oliveira (2019), dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), realizada pelo IBGE no primeiro trimestre de 2019, indicam que aproximadamente 3,8 milhões de pessoas exerciam atividades laborais mediadas por plataformas digitais.

Dentro desse fenômeno, destaca-se a “Uberização do trabalho”, termo derivado da empresa Uber, como principal modelo empresarial que utiliza essa nova forma de exploração do capital, que abrange diversos aplicativos que operam por meio de plataformas digitais e oferecem serviços variados (Rocha, 2020).

A expansão da “Uberização do trabalho” no Brasil pode ser ilustrada por dados concretos, conforme estudo realizado pelo Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebap), encomendado pela Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec), que revelou que, entre maio de 2023 e abril de 2024, havia aproximadamente 1.721.614

motoristas ativos de aplicativos no país, representando um aumento de 35% em relação ao período anterior³.

Aqui, fugindo um pouco do objetivo principal deste capítulo, acho necessário fazer uma ressalva a um dos números apresentados em tal pesquisa, que, inclusive, tem potencial para interferir no cenário geral do que se investiga. Quando tratado sobre a quantidade média de horas mensais que os motoristas passaram em viagens, com base no período da pesquisa, resultando em 85 horas em viagens por mês, não se considerou o tempo de espera entre corridas, ou seja, o tempo em que o motorista fica à disposição do aplicativo aguardando novas solicitações.

Tal resultado, enfatize-se 85 horas mensais, ou seja, bem menos que as 220 horas mensais geralmente comuns nos contratos de trabalhos formais, é uma tentativa de ludibriar o leitor da pesquisa, inclusive o poder judiciário, visto que, é justamente nas horas de espera que se evidencia um dos mecanismos disciplinadores dos aplicativos, o não envio de corridas para os motoristas.

Por outro lado, essa forma de contabilizar somente as horas em que o motorista está com o passageiro muito se assemelha à ideologia do “zero hour contract” (contrato de zero horas)⁴, comum no Reino Unido e objeto de crítica por Ricardo Antunes (2018).

Exemplo emblemático é o do zero hour contract, modalidade perversa de trabalho que viceja no Reino Unido e se esparrama pelo mundo, em que os contratos não têm determinação de horas – daí sua denominação. Nessa modalidade, trabalhadores das mais diversas atividades ficam à disposição esperando uma chamada. Quando a recebem, ganham estritamente pelo que fizeram, nada recebendo pelo tempo que ficaram à disposição da nova “dádiva” (Antunes, 2018, p. 39).

Antunes (2018) destaca a inserção da Uberização no contexto do capitalismo financeiro informacional, estruturado sob o tripé da terceirização, informalidade e flexibilidade. Esse modelo incentiva a adoção de processos de subcontratação, fomenta o surgimento de pequenos negócios baseados na cultura do empreendedorismo e impulsiona a proliferação de trabalhadores nano-empresendedores – uma fusão entre “burguês-de-si-próprio” e “proletário-de-si-mesmo” (ANTUNES, 2018, p. 39).

³ AMOBITEC. Renda bruta de motoristas e entregadores que trabalham com apps teve crescimento real de 5% em um ano, revela Cebrap. Disponível em: <https://amobitec.org/renda-bruta-de-motoristas-e-entregadores-que-trabalham-com-apps-teve-crescimento-real-de-5-em-um-ano-revela-cebrap/>. Acesso em: 07 mar. 2025.

⁴ Figura muito próxima do trabalho intermitente aqui no Brasil.

Ao destacar a terceirização, informalidade e flexibilidade como pilares desse modelo, o autor revela a precarização estrutural promovida pelas plataformas digitais. A suposta autonomia dos trabalhadores, frequentemente vendida como liberdade empreendedora, mascara uma realidade marcada pela ausência de direitos sociais e pela transferência dos riscos e custos operacionais para o indivíduo.

A figura do “nano-empendedor”, que combina traços do burguês e do proletário, sintetiza essa contradição, pois o trabalhador, ao mesmo tempo em que se vê como dono de sua própria atividade, permanece subordinado às regras e algoritmos das plataformas. Assim, a uberização não representa apenas uma inovação tecnológica, mas uma sofisticada estratégia de exploração que reforça a fragmentação do trabalho e a desresponsabilização das empresas sobre os direitos dos trabalhadores.

Outro ponto de destaque quanto à “Uberização do trabalho” é a subordinação algorítmica ou autogerenciamento subordinado, como opta Anna Laura Varela Rocha (2024). Para explicá-lo, a autora passeia pelo conceito de algoritmo, sendo compreendido como conjunto de regras, instruções ou passos lógicos bem definidos que devem ser seguidos para resolver um problema ou realizar uma tarefa.

Conforme apontado por Carelli e Bittencourt (2021, apud Rocha, 2024), o algoritmo pode ser comparado a um regulamento empresarial, uma vez que estabelece normas e diretrizes que orientam a execução do trabalho. Nas empresas convencionais, essas regras são formalmente documentadas e de cumprimento obrigatório pelos trabalhadores, enquanto, nas empresas-aplicativo, essa regulação ocorre de maneira codificada e informatizada, determinando o comportamento e as condições laborais de forma automatizada (Rocha, 2024).

De acordo com Abílio (2020, apud Rocha, 2024), o gerenciamento algorítmico opera por meio da coleta e administração de um grande volume de dados em tempo real, influenciando diretamente a forma como os trabalhadores desempenham suas atividades. Aspectos como variações climáticas, oscilações nos valores das entregas, disponibilidade de motoristas, demanda por serviços e a performance individual de cada trabalhador são continuamente monitorados, processados e utilizados para redefinir estratégias e direcionar novas condutas, criando um ciclo contínuo de controle e otimização (Abílio, 2020, apud Rocha, 2024).

Desse modo, a subordinação algorítmica pode ser entendida como o controle do trabalho por meio de algoritmos que, de forma automatizada, estabelecem regras e monitoram

o desempenho dos trabalhadores, direcionando suas ações sem a intervenção direta de um supervisor humano.

Os defensores da Uber e de empresas similares frequentemente associam seu sucesso à tecnologia e à eficiência na intermediação entre motoristas e passageiros. No entanto, estudos indicam que o verdadeiro diferencial competitivo dessas plataformas, em relação ao setor tradicional de táxis, não reside apenas no uso da tecnologia, mas, sobretudo, na redução ou ausência do pagamento de impostos e encargos obrigatórios, na supressão de direitos trabalhistas, como férias e décimo terceiro salário, e na intensificação das jornadas de trabalho (Moraes, Oliveira, Accorsi, 2019).

Esses fatores resultam em uma diminuição significativa dos custos operacionais dessas plataformas, consolidando a uberização como um modelo de exploração produtiva altamente lucrativo para as empresas (Moraes, Oliveira, Accorsi, 2019).

Acrescento como efeito colateral dessa disputa injusta, a diminuição, ou até mesmo erradicação, de serviço de taxista, autônomo por natureza. Apresento esse argumento a partir do relato⁵ de um dos companheiros de profissão, hoje motorista de passageiros por aplicativo, mas antes, mototaxista, que foi impulsionado compulsoriamente a migrar a forma de atuação.

A compreensão do fato é simples: após mais de década como mototaxista, a procura direta pelo seu serviço caiu drasticamente, pois seus potenciais clientes passaram a optar por consumir o serviço de transporte por meio de aplicativos, visto o menor custo para o usuário. Assim, ao motorista duas opções possíveis: ou ganhar menos como mototaxista; ou trabalhar bem mais, agora como motorista de aplicativo, para tentar ganhar o que ganhava antes como autônomo. Sua responsabilidade familiar o obrigou a segunda alternativa.

Este caso específico, mas não isolado, evidencia não apenas uma mudança no mercado de trabalho, mas também um processo de precarização que afeta diretamente aqueles que, antes, exerciam sua atividade com autonomia genuína. A migração forçada para o trabalho por meio de plataformas digitais não se dá por uma escolha livre, mas por uma necessidade imposta pelas novas dinâmicas econômicas e tecnológicas, que privilegiam modelos de negócio baseados na redução de custos e na fragilização das relações trabalhistas.

⁵ Abro algumas observações quanto a este relato: primeiro, foi colhido informalmente a partir de conversas cotidianas entre colegas da profissão, quando ainda atuava como motorista de aplicativo, logo, pois questões éticas, limito preservar qualquer detalhe que permita a identificação do relator; segundo, quando no desenvolvimento da presente pesquisa, cogitei optar por essa forma de pesquisa de campo - entrevistas diretas -, contudo, por alguns diversos fatores, optei pela aplicação do formulário, projetando aumentar a quantidade de participantes; por fim, quanto a sua localização neste trabalho, acredito que seja mais conveniente utilizá-lo neste capítulo, pois, já não se enquadra na forma de pesquisa que optei - aplicação de formulário, tal argumentação mostra maior pertinência como esse tema específico.

Dessa forma, consolida-se um ambiente no qual a concorrência desigual impõe sacrifícios cada vez maiores aos trabalhadores, ao mesmo tempo em que reforça a dominação das grandes empresas do setor sobre os profissionais que delas dependem para garantir sua subsistência.

4. CAMINHO ABERTO PARA “UBERIZAR” TUDO: A CÔMODA AUSÊNCIA DE REGULAÇÃO E A INEFICÁCIA JUDICIÁRIA

*“Eles são coisas estranhas, vivem num mundo
invertido Burocrata pra agir como bandido”
Poesia Acústica #4 (MV Bill) - Todo mundo odeia acústico*

Compreendidos os conceitos de trabalho e suas diferentes modalidades, bem como a forma como as empresas protagonistas do fenômeno da uberização tentam descaracterizar a relação de emprego por meio da assimilação de elementos de outras formas de labor, especialmente do trabalho autônomo, passamos à análise das (in)atuações estatais. Após revisitar as formas clássicas de exploração da força de trabalho e examinar os fenômenos da economia de plataforma e da “Uberização do trabalho”, torna-se evidente como a atuação – ou a ausência dela – dos Poderes Legislativo e Judiciário tem pavimentado o caminho para a consolidação desse modelo.

O trecho da música Poesia Acústica #4 – Todo Mundo Odeia Acústico, na passagem do músico MV Bill, a meu ver, traz grande proximidade com os objetivos que me fizeram desenvolver o presente capítulo. Quando se diz: “Eles são coisas estranhas, vivem num mundo invertido”, percebe-se uma clara relação com a inversão da atuação do Poder Legislativo, que, embora representantes do povo, especialmente da classe trabalhadora, permanece inerte diante da precarização promovida pelas plataformas digitais. A ausência de uma regulamentação eficaz não é mero descaso, mas uma escolha política que favorece a manutenção do modelo uberizado. Por outro lado, a passagem “Burocrata pra agir como bandido” remete à forma como a burocracia estatal, em vez de proteger os trabalhadores, acaba legitimando práticas abusivas por meio de interpretações judiciais que reafirmam a falsa autonomia dos motoristas. Assim, o Estado, que deveria atuar para equilibrar a relação entre capital e trabalho, inverte seu papel e se torna um agente da perpetuação da exploração.

Se, por um lado, a omissão legislativa permite que a parte hipersuficiente estabeleça unilateralmente os termos da relação, impondo suas condições por meio de um típico contrato de adesão, sem qualquer regulamentação específica no âmbito do Direito do Trabalho; por outro, o Poder Judiciário, em sua maioria, persiste na interpretação de uma relação paritária entre as partes, negando a existência de subordinação do motorista ao aplicativo.

Desse modo, este capítulo tem por objetivo analisar, de forma isolada, como a inação do Poder Legislativo – pela ausência de uma legislação efetiva que discipline a relação

trabalhista no contexto da uberização – e as decisões do Poder Judiciário, que desconsideram a primazia da realidade ao afastar o reconhecimento do vínculo entre motoristas e aplicativos, contribuem para a precarização do trabalho.

A importância deste capítulo reside em demonstrar que a uberização não se sustenta apenas na estrutura das plataformas digitais, mas também na convivência – seja por omissão ou por interpretação equivocada – dos agentes estatais. A falta de regulamentação e o distanciamento da realidade concreta nas decisões judiciais abrem caminho para um modelo em que a precarização não é apenas um efeito colateral, mas uma característica estrutural.

4.1 Por que não há legislação trabalhista específica para os trabalhadores de aplicativo?

O ordenamento jurídico brasileiro não exige que todas as formas de trabalho sejam previamente previstas em lei para que sejam válidas. Pelo contrário, o fato antecede a sua regulamentação, e tal regra não se limita ao Direito do Trabalho.

Transcendendo a matéria objeto do presente trabalho, mas com fins de fundamentá-lo, vale citar as palavras do Professor Dr. Felipe Araújo Castro, meu professor nas disciplinas de Direito Penal I e Criminologia no Curso de Direito da UFERSA. Ao estudar a obra de Juan Pagararo - *A Construção Histórica do Poder de Punir*, o professor apontou que o Direito não é algo pronto e pacificado, dado por um ser divino a ser seguido pelo homem sem contestá-lo ou modificá-lo; pelo contrário, o Direito é fruto do conflito e da luta (principalmente de classes para manutenção do poder), em constante mudança para adequar-se às novas relações sociais.

Tal ensinamento é máximo para concluir pela necessidade de legislação própria para tratar o fenômeno da “Uberização do trabalho”, pois, considerando que o Direito se molda às transformações sociais, o vínculo entre motoristas de aplicativos e as plataformas intermediadoras já se consolidou como uma nova forma de organização do trabalho.

No Brasil, a regulamentação inicial sobre essa nova forma de prestação de serviço de transporte de passageiro por meio de aplicativo se deu pela Lei 13.640/2018⁶, que alterou a

⁶BRASIL. Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 27 mar. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13640.htm. Acesso em: 5 fev. 2025.

Lei nº 12.587/2012⁷ - Lei que instituiu as Diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana -, substituindo o conceito de “transporte motorizado privado” pelo de “transporte remunerado privado individual de passageiros”, o qual consiste no “serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede” (Brasil, 2018).

Além disso, a norma conferiu aos municípios e ao Distrito Federal a competência para regulamentar e fiscalizar esse serviço, garantindo que sua operação ocorra dentro dos princípios de eficiência, segurança e efetividade, conforme disposto no art. 11-A, e parágrafo único.

Para Fortini (2018), os municípios, por meio de seus legisladores, têm a prerrogativa de estabelecer critérios adicionais que melhor se ajustem às particularidades locais, assim, as lacunas deixadas pelo legislador na esfera federal foram intencionalmente preservadas, reconhecendo o dinamismo da realidade social e a necessidade de adaptações constantes, a serem realizadas por leis municipais.

Segundo o parágrafo único do art. 11-A da referida Lei nº 12.587/2012, a regularização e fiscalização pelos municípios e Distrito Federal devem ser observadas as seguintes exigências: a efetiva cobrança dos tributos municipais devidos pela prestação do serviço; a 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); a exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Já o art. 11-B estabelece as condições básicas, a ser regulamentada e fiscalizada pelos municípios e Distrito Federal, para os motoristas exercerem o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros, que são: possuir CNH na categoria B ou superior que contenha a informação de que exerce atividade remunerada; conduzir veículo que atenda aos requisitos de idade máxima e às características exigidas pela autoridade de trânsito e pelo poder público municipal e do Distrito Federal; emitir e manter o Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV); apresentar certidão negativa de antecedentes criminais.

⁷BRASIL. Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012. Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 4 jan. 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12587.htm. Acesso em: 5 fev. 2025.

Como se percebe, as disposições trazidas pela Lei 13.640/2018 são de cunho meramente administrativo, principalmente em relação ao poder normativo e de polícia da municipalidade e distrital, não apresentando, contudo, contribuição relevante quanto à matéria de Direito do Trabalho e “Uberização do trabalho”, que ainda se encontra sem diploma legislativo próprio.

O que se tem em matéria trabalhista, até o presente momento, é o Projeto de Lei Complementar (PLP) nº 12/2024⁸, que dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por operadoras de empresas-aplicativos transporte remunerado de 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, conforme texto referido no projeto de lei.

O Projeto de Lei Complementar (PLP) nº 12/2024 encontra-se atualmente em tramitação no Congresso Nacional, sendo uma proposta que visa regulamentar a relação de trabalho intermediada por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros.

A iniciativa do projeto partiu do Governo Federal e é fruto das discussões realizadas pelo Grupo de Trabalho instituído pelo Decreto nº 11.513/2023, com o objetivo de estabelecer diretrizes claras para essa modalidade de serviço.

Os requisitos para a prestação do serviço estão descritos no artigo 2º do PLP, que estabelece a necessidade de um cadastro pessoal e intransferível do trabalhador junto à empresa operadora do aplicativo, respeitando normas como a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018) e a Política Nacional de Mobilidade Urbana (Lei nº 12.587/2012). Além disso, o artigo 3º determina que o motorista não pode ter vínculo de exclusividade com uma única plataforma e deve ter liberdade para definir seus horários, respeitando o limite de conexão de 12 horas diárias.

Quanto aos sindicatos, o artigo 3º do PLP prevê a representação sindical dos motoristas e das plataformas por meio de entidades específicas, com poderes para realizar negociações coletivas e firmar acordos e convenções coletivas. A recusa a negociar pode levar ao ajuizamento de dissídio coletivo, sendo, contudo, incentivada a busca por soluções consensuais, nos termos do art. 4º.

O artigo 7º do projeto elenca princípios fundamentais que regem esse serviço, entre eles: a) transparência, a redução de riscos, a eliminação de discriminação, violência e assédio,

⁸ Mais informações disponíveis em:
<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243>

o direito à organização sindical, abolição do trabalho infantil e a eliminação do trabalho análogo ao escravo.

Quanto à remuneração mínima, está descrita no artigo 9º, que fixa o valor de R\$ 32,10 por hora trabalhada, sendo R\$ 8,03 referentes ao pagamento pelo serviço e R\$ 24,07 destinados ao ressarcimento de custos como combustível, manutenção do veículo, impostos e depreciação. Caso o valor recebido fique abaixo desse mínimo, a plataforma deverá complementar a diferença ao final do mês.

No âmbito previdenciário, o artigo 10º do PLP determina que o motorista será enquadrado como contribuinte individual, com uma alíquota de 7,5% sobre 25% do valor bruto recebido no mês. Já as plataformas contribuirão com 20% sobre o salário de contribuição dos motoristas, com valores destinados ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

O principal ponto de debate do Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 gira em torno da modalidade de trabalho estabelecida, o trabalhador autônomo por plataforma, conforme previsto no seu art. 3º.

O referido artigo estabelece que assim será considerado sempre que o motorista atue com plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos em que se conectará ao aplicativo. Além disso, em seu § 1º, determina-se as seguintes condições para caracterizar o trabalhador como autônomo:

I - inexistência de qualquer relação de exclusividade entre o trabalhador e a empresa operadora de aplicativo, assegurado o direito de prestar serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de mais de uma empresa operadora de aplicativo no mesmo período; e II - inexistência de quaisquer exigências relativas a tempo mínimo à disposição e de habitualidade na prestação do serviço (Brasil, 2024).

Assim, as condições para caracterização do trabalho autônomo pelos motoristas de passageiros por aplicativo são: “a liberdade de escolher quando trabalhar, a ausência de exclusividade e falta de exigências a respeito de tempo mínimo à disposição”(Rocha, 2024).

Essas condições, contudo, não passam de formas de mascarar a relação trabalhista entre motorista e aplicativo, contrariando, inclusive, as leis do trabalho atuais e desconsiderando as novas formas de organização do trabalho, conforme expõe Anna Laura Varela Rocha, quando analisa o Projeto de Lei Complementar (PLP) nº 12/2024.

No que se refere à inexistência de exclusividade entre o trabalhador e a empresa operadora do aplicativo, a autora afirma que tal condição não é requisito para existência de

vínculo empregatício, não sendo mencionados nos arts. 3º e 4º da CLT ; já quanto à liberdade de escolher dia, hora e horário de disposição ao aplicativo, a escritora faz menção a inovação implantada pela Reforma Trabalhista de 2017, o trabalho intermitente, que prevê as regras dessa liberdade sem que seja descaracterizada a subordinação (Rocha, 2024).

Anna Laura Varela Rocha (2024) acrescenta que as novas formas de gerenciamento do trabalho não são previstas na legislação em vigor, e ainda assim, em ato contínuo, na PLP 12/2024 que trata justamente sobre “Uberização do trabalho”, assim, o legislador insiste em desconsiderar o gerenciamento algorítmico e o autogerenciamento subordinado.

A pesquisadora ainda destaca que referido projeto de lei complementar, em vez de assegurar condições para um trabalho plenamente autônomo, mantém a possibilidade de as empresas estabelecerem unilateralmente o valor das viagens, aplicarem penalidades aos motoristas que recusam corridas, excluírem aqueles com avaliações insatisfatórias e definirem a remuneração e a distribuição de trabalho com base na média das notas atribuídas pelos clientes, sem que tais práticas sejam consideradas interferência na atividade dos motoristas (ROCHA, 2024).

A ausência de uma legislação específica e eficaz para regulamentar o trabalho por aplicativos não é uma falha ocasional do sistema, mas uma escolha política deliberada que favorece a manutenção do poder e da lógica neoliberal de precarização. Ao manter os motoristas em uma zona cinzenta entre a autonomia e a subordinação, o Estado se exime da responsabilidade de protegê-los, permitindo que as plataformas continuem explorando essa força de trabalho sem qualquer obrigação trabalhista.

Quando o legislador, enfim, decide intervir, como no caso do PLP 12/2024, sua atuação não visa corrigir as distorções da uberização, mas sim institucionalizá-las, mascarando a relação de subordinação e conferindo uma aparência de legalidade à exploração. Dessa forma, a regulamentação proposta não representa um avanço na proteção dos trabalhadores, mas sim uma consolidação do modelo precarizante, garantindo que o controle continue nas mãos das empresas de tecnologia enquanto os motoristas seguem desamparados pela legislação trabalhista.

4.2 Como o Judiciário pensa os conflitos trabalhistas envolvendo motoristas de aplicativo?

Como se sabe, o Poder Judiciário não pode se eximir de decidir quando provocado, em respeito ao Princípio da Inafastabilidade da Jurisdição estampado no art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal. Por outro lado, a Jurisprudência é fonte secundário do Direito do

Trabalho, logo, na ausência de lei específica sobre a matéria, o Judiciário julgará, nos termos do art. 8º da CLT, “conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público” (Brasil, 1943).

Como já mencionado, o que se tem em vigência em termos legais sobre a Uberização é a Lei nº 12.587/2012 - Lei que instituiu as Diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana -, alterada recentemente pela Lei nº 13.640/2018, contudo, sem nenhuma contribuição relevante quanto à matéria do direito do trabalho, pois, ainda que reconheça o motorista autônomo - já que a referida lei estabelece que o mesmo deve-se vincular à Previdência Social como contribuinte individual - reina no Direito do Trabalho o Princípio da Primazia da Realidade (Rocha, 2024).

Sobre tal princípio, Luciano Martinez (2024, p. 98) afirma:

O princípio da primazia da realidade baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual a realidade dos fatos prevalece sobre meras cláusulas contratuais ou registros documentais, ainda que em sentido contrário. De nada, portanto, adianta mascarar a verdade, uma vez que se dará prevalência ao que efetivamente existiu (Martinez, 2024, p. 98).

Saliente-se que referido princípio ultrapassa o ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, sendo, inclusive, descrito em orientação da Organização Internacional do Trabalho - OIT. A Orientação OIT nº 198/2006, em sua seção 1, que trata sobre a Política Nacional de Proteção aos Trabalhadores em um Relação de Trabalho, no item 4, alínea “b” afirmar que:

4. Políticas nacionais devem ao menos incluir medidas para: b) combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um indivíduo diferentemente de como trataria um empregado de maneira a esconder o verdadeiro status legal dele ou dela como um empregado, e estas situações podem surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção (OIT, 2006);

O Princípio da Primazia da Realidade sobre Forma é, portanto, mais uma garantia ao trabalhador frente à hipossuficiência do empregador que, por ser detentor do capital, pode tentar travestir a relação de emprego em outras formas de trabalho por meio de formalidades e documentos.

Ainda em trâmite, o PLP 12/2024, mesmo que com disposições não tão favoráveis ao reconhecimento do efetivo vínculo empregatício entre os motoristas e as plataformas, poderia

trazer segurança jurídica quanto à matéria trabalhista, contudo, não possui prazo para a aprovação, se é que assim vai ser.

Simultaneamente à omissão legislativa, a judicialização quanto à “Uberização do trabalho” cresce, criando uma sobrecarga enorme ao judiciário para decidir tema ainda não pacificado. Para se ter ideia dos números, conforme matéria da CNN BRASIL⁹, até antes do firmamento de repercussão geral em processo que tramita no Supremo Tribunal Federal - STF contra a empresa UBER, a Procuradoria Geral da República - PGR afirmou que, até maio de 2023, eram mais de 17 mil casos com pedido de reconhecimento de vínculo entre os trabalhadores e as empresas (CNN Brasil, 2023).

A jurisprudência trabalhista no Brasil ainda não apresenta um entendimento consolidado sobre a relação jurídica existente na Uberização. As decisões de primeira instância e os acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho demonstram posicionamentos distintos, evidenciando a necessidade de uma regulamentação legal que contemple as especificidades desse fenômeno, além da formação de uma jurisprudência vinculante pacífica nos Tribunais Superiores (Brito, 2020).

Nesse sentido, duas correntes jurisprudenciais se confrontam: uma que nega o reconhecimento do vínculo de trabalho tradicional entre os motoristas e as empresas intermediadoras; outra, em sentido contrário, que reconhece-o.

Entre as negacionistas, destaca-se a decisão da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista - AIRR-1092-82.2021.5.12.0045¹⁰, negando o vínculo empregatício entre as partes, principalmente, por ausência do requisito da subordinação jurídica, tendo, em resumo, a seguinte fundamentação:

b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor - podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Reclamada ou sanções decorrentes de suas escolhas -, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não

⁹ CNN BRASIL. Uber pede ao STF suspensão de todos os processos sobre vínculo de emprego com motoristas. Disponível em:

<https://www.cnnbrasil.com.br/politica/uber-pede-ao-stf-suspensao-de-todos-os-processos-sobre-vinculo-de-empr-ego-com-motoristas/>. Acesso em: 14 mar. 2025.

¹⁰ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). 4ª Turma mantém a rejeição de vínculo de emprego de motorista de Uber. Disponível em:

<https://tst.jus.br/-/4%C2%AA-turma-mant%C3%A9m-rejei%C3%A7%C3%A3o-de-v%C3%ADnculo-de-empre-go-de-motorista-de-uber>. Acesso em: 14 mar. 2025.

significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da "Uber Brasil Tecnologia Ltda.", no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional;

(...)

6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, ao fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo. Agravo de instrumento desprovido.

Esse entendimento, contudo, pode ser contestado a partir da conceituação de subordinação algorítmica, apresentado mais adiante. Ademais, ultrapassando o ponto determinante da decisão, alguns pontos do Acórdão merecem ser debatidos, tais como a transcendência jurídica do objeto da ação, o elemento habitualidade e a assunção do risco pelo motorista.

Quanto à transcendência jurídica da matéria, como elemento de exame pelo TST no recurso de revista, conforme art. 896-A da CLT, o Acórdão reconhece-a, nos seguintes termos:

1. Avulta a transcendência jurídica da causa (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), na medida em que o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego envolvendo os recentes modelos de contratação firmados entre motoristas de aplicativo e empresas provedoras de plataformas de tecnologia por eles utilizadas ainda é nova no âmbito desta Corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista em torno da questão.

Contudo, ao debatê-la no voto, o relator a fundamentou alegando que:

(...)deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, **de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar as regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho (grifo nosso).**

Observa-se, portanto, uma postura cautelosa por parte do Tribunal diante das possíveis consequências da ampliação da tutela trabalhista no contexto da “Uberização do trabalho”. No entanto, questiona-se se há um desvirtuamento da função jurisprudencial da Justiça do Trabalho quando esta, prioritariamente, busca resguardar o “desenvolvimento socioeconômico” em detrimento do reconhecimento da ausência de tutela estatal frente à precarização das condições laborais.

Parece-me evidente que uma das alegações enganosas das empresas intermediadoras nos processos judiciais — a de que o reconhecimento do vínculo empregatício tornaria

insustentável o cumprimento das obrigações trabalhistas, levando-as a encerrar suas atividades no país — acabou por ser aceita.

Uma análise mais ampla da experiência internacional demonstra que o argumento de que o reconhecimento do vínculo empregatício inviabilizaria a atuação das plataformas de intermediação de trabalho não se sustenta. Em países como Suíça, Reino Unido, Estados Unidos e Espanha, decisões judiciais e medidas legislativas determinaram a reclassificação dos trabalhadores de aplicativos como empregados ou impuseram obrigações trabalhistas às empresas, sem que isso resultasse no encerramento de suas operações (BRITO, 2020).

No que se refere à habitualidade, o relator argumenta que esta não se configura, uma vez que o motorista não está obrigado a cumprir jornadas em dias ou horários pré-definidos, possuindo liberdade para determinar sua frequência de trabalho. No entanto, tal entendimento desconsidera, como já explanado, a figura do trabalho intermitente, introduzida pela Reforma Trabalhista de 2017, bem como a subordinação algorítmica, que, por meio de mecanismos tecnológicos, influencia diretamente a regularidade e a previsibilidade da prestação de serviço. A não eventualidade ou habitualidade, no caso do trabalho intermitente, não se baseia na frequência do trabalho, mas sim na expectativa de repetição, ou seja, na previsibilidade da prestação de serviços, o que se assemelha à dinâmica imposta pelas plataformas digitais aos motoristas de aplicativo.

Por fim, vale destacar o trecho da decisão que trata da assunção do risco do negócio pelo motorista:

c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa a vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela "Uber Brasil Tecnologia Ltda.", de cota parte do motorista, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos, como no caso de plataformas semelhantes (ex.: 99).

O relator enfatiza que o motorista arcar com os custos da prestação do serviço (manutenção do veículo, combustível, impostos, etc.) demonstra que ele atua de forma autônoma, pois assume os riscos da atividade.

A crítica a essa decisão deve partir do reconhecimento de que o Judiciário, ao reconhecer a precarização do trabalho dos motoristas de aplicativo, paradoxalmente a utiliza como argumento para afastar a subordinação e reforçar a tese de autonomia.

O trecho da decisão destaca que o motorista assume integralmente os riscos da atividade – como custos de manutenção, combustível, impostos e responsabilidade por sinistros –, e, a partir disso, conclui que ele atua de forma autônoma. No entanto, essa interpretação ignora que a transferência de riscos para o trabalhador é uma característica central da precarização do trabalho e não, necessariamente, um indicativo de autonomia genuína.

O argumento judicial, portanto, inverte a lógica da proteção trabalhista, pois, em vez de reconhecer que a empresa se beneficia da redução de custos ao transferir todos os encargos ao trabalhador, o Judiciário usa essa precarização como justificativa para negar o vínculo empregatício. Isso não apenas fragiliza a posição dos motoristas, mas também demonstra uma postura conivente com a desresponsabilização das plataformas sobre as condições de trabalho que elas próprias impõem.

Em contrapartida a essa corrente jurisprudencial, há a que reconhece o vínculo empregatício entre os motoristas e as empresas detentoras do capital tecnológico, fundamentando-se, sobretudo, na existência da subordinação algorítmica como elemento caracterizador da relação de trabalho. Nesse sentido é a decisão da 2ª Turma do TST no julgamento do Recurso de Revista - RR - 536-45.2021.5.09.0892¹¹, no qual algumas argumentações da Desembargadora Relatora Margareth Rodrigues Costa merecem destaque, tais como o reenquadramento da natureza da atividade da empresa, o processo de gamificação e a subordinação jurídica.

Inicialmente, quando tratando sobre a possível incidência da Súmula nº 126 do TST¹², a Relatora atesta que o recurso não se limita à análise dos autos do caso concreto em si, visto que a dinâmica dos fatos ganha outros contornos a partir do conhecimento adquirido além do que produzido no próprio processo.

Desse modo, fica claro que não é preciso afastar os fatos consignados no acórdão regional para adotar conclusão jurídica distinta, sobretudo diante de uma qualificada literatura científica produzida a respeito do modelo de negócios das empresas-plataformas digitais, que subsidia, inclusive para além do que foi colhido pela Corte regional, o entendimento sobre o funcionamento das referidas empresas, de modo a poder lançar um olhar concreto e contextual sobre a moldura fática consignada pela Corte regional.

¹¹ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). 2ª Turma reconhece vínculo de emprego entre plataforma e ciclista entregador de alimentos. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/2%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-plataforma-e-ciclista-entregador-de-alimentos>. Acesso em: 14 mar. 2025.

¹² A Súmula 126 do TST proíbe o reexame de fatos e provas por meio de recurso de revista ou de embargos.

A partir dessa análise mais ampla, recorrendo inclusive a análise extrajudicial, como a literatura científica, a Relatora optou pela tese que a Uber não atua apenas como intermediadora tecnológica, como entendido pelo Tribunal Regional do Trabalho recorrido, reconhecendo que a empresa efetivamente gerencia a prestação de serviços de transporte de pessoas e entrega de mercadorias, sendo responsável pela organização do trabalho.

2. Não há, portanto, que se falar em incidência do óbice da Súmula nº 126 do TST, uma vez que, se interpretada a questão sobre outro viés, como aquele que compreende que a atividade da empresa reclamada é uma atividade de transporte de pessoas e de entrega de mercadorias, a dinâmica factual consignada no acórdão regional adquire outros contornos e significados, no preciso conceito de reenquadramento jurídico dos fatos.

Mais adiante, após a releitura dos principais pontos quanto ao caso concreto da decisão recorrida, tal entendimento é fundamentado pela Desembargadora Relatora a partir dos conceitos de processo de gamificação e da subordinação algorítmica.

9. Verifica-se, no âmbito da programação inscrita no software do aplicativo, que o modelo de gestão do trabalho das referidas empresas orienta-se, em um processo denominado de **gamificação**, pela dinâmica dos “**sticks and carrots**”, na qual os trabalhadores são estimulados e desestimulados a praticarem condutas, conforme os interesses da empresa-plataforma, a partir da possibilidade de melhorar seus ganhos e de punições indiretas, que respectivamente reforçam condutas consideradas positivas e reprimem condutas supostas negativas para a empresa, em um repaginado exercício de subordinação jurídica. (Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos/ Juliana Carreiro Corbal Oitaven, Rodrigo de Lacerda Carelli, Cássio Luiz Casagrande. Brasília: MPT, 2018, p. 33). Surge, assim, **uma nova forma de subordinação pelo algoritmo**, que é construído e alimentado pela própria empresa em favor do exercício do seu poder diretivo.

A decisão destacou que a Uber utiliza um sistema de gamificação, aplicando a lógica de “recompensas e punições” (sticks and carrots), que consiste em incentivar determinadas condutas por meio de benefícios e desestimular outras com penalidades indiretas, influenciando diretamente o comportamento dos entregadores. Ademais, também se reconheceu que a Uber exerce poder diretivo sobre os trabalhadores por meio do algoritmo - caracterizando a subordinação algorítmica, que gerencia a distribuição dos servidos, a avaliação dos motoristas/entregadores e a possibilidade de exclusão da plataforma. O controle algorítmico impõe regras de aceitação e cancelamento de pedidos, avaliações dos usuários e restrições no volume de trabalho atribuído a quem não segue os padrões desejados.

Dessa forma, confrontando-se com as formas de subordinação estudadas anteriormente, sem precisar de uma relação empregatícia formal, as empresas-plataforma

impõem um modelo de controle sobre os trabalhadores, regulando suas ações conforme seus próprios interesses comerciais. Essa lógica repaginada de subordinação jurídica algorítmica desafia os conceitos tradicionais do Direito do Trabalho, pois o controle não se dá por ordens diretas, mas sim por meio de incentivos e restrições indiretas.

Quando provocado, inicialmente o Supremo Tribunal Federal - STF, órgão jurisdicional máximo, apresenta entendimento divergente, como o da Primeira Turma, que negou o vínculo de emprego entre motoristas de aplicativo e as empresas que operam as plataformas, conforme matéria da Agência Brasil¹³.

Conforme matéria, em 5 de dezembro de 2023, a Primeira Turma do Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que não há vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e as empresas que operam essas plataformas. O julgamento teve origem em uma decisão da Justiça do Trabalho de Minas Gerais que havia reconhecido vínculo de emprego entre um motorista e a plataforma Cabify (Agência Brasil, 2023).

O relator do processo, ministro Alexandre de Moraes, destacou que a Justiça Trabalhista vinha descumprindo precedentes do STF sobre a inexistência dessa relação de emprego. Moraes argumentou que a Constituição admite outras formas de trabalho e ressaltou a liberdade dos motoristas em aceitar corridas, definir seus horários e estabelecer outros vínculos (Agência Brasil, 2023).

A ministra Cármen Lúcia, embora concordando com a decisão, expressou preocupação com a falta de regulamentação dos direitos desses trabalhadores, alertando para possíveis problemas sociais e previdenciários futuros devido à ausência de garantias sociais para aqueles inseridos no sistema de uberização (Agência Brasil, 2023).

Atualmente segue em trâmite na Corte Superior o julgamento do RE 1446336¹⁴ - recurso extraordinário em que se discute, à luz dos artigos 1º, IV; 5º, II, XIII; e 170, IV, da Constituição Federal, a possibilidade do reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa criadora e administradora da plataforma digital intermediadora -, que teve repercussão geral reconhecida sob o Tema 1.291.

¹³AGÊNCIA BRASIL. STF nega vínculo trabalhista entre motoristas e empresas de aplicativo. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2023-12/stf-nega-vinculo-trabalhista-entre-motoristas-e-empresas-de-aplicativo>. Acesso em: 14 mar. 2025.

¹⁴ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). Detalhes do processo incidente 6679823. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6679823>. Acesso em: 14 mar. 2025.

O Ministro Relator Edson Fachin convocou uma audiência pública, realizada nos dias 9 e 10 de dezembro de 2024, reunindo representantes de empresas, trabalhadores, especialistas e entidades diversas, com o objetivo de coletar subsídios para uma decisão mais fundamentada. Segundo o site de notícias do STF¹⁵, durante os dois dias do evento, foram escutados mais de 50 expositores, incluindo especialistas, pesquisadores e representantes de entidades da sociedade civil, que apresentaram suas perspectivas sobre o tema.

As discussões abordaram a precarização do trabalho em plataformas digitais, destacando práticas de controle algorítmico, a dependência dos motoristas em relação às plataformas e os impactos dessas tecnologias nas relações laborais. O Ministro Relator Edson Fachin, destacou que as contribuições da audiência pública fornecerão subsídios valiosos para a deliberação da Corte, contudo, até a presente data, o RE 1446336 segue sem decisão final.

Nesse contexto, apresentadas as divergências nas decisões judiciais sobre a “Uberização do trabalho”, percebe-se que a jurisprudência trabalhista ainda oscila entre a aplicação dos conceitos clássicos de vínculo empregatício e a necessidade de atualização diante das novas dinâmicas laborais. A subordinação algorítmica se mostra um fator essencial para o enquadramento jurídico dos motoristas de aplicativo como empregados, pois evidencia que, apesar da aparência de autonomia, os trabalhadores estão submetidos ao controle empresarial de maneira sofisticada e indireta.

Portanto, a ausência de uma regulamentação específica sobre a “Uberização do trabalho”, somada às inconsistências jurisprudenciais e ao crescente volume de litígios envolvendo o tema, evidencia a necessidade urgente de uma revisão tanto normativa quanto interpretativa.

O Direito do Trabalho precisa se adaptar às novas realidades laborais, assegurando proteção efetiva aos trabalhadores diante das novas formas de subordinação e mitigando a precarização intrínseca a essas relações. Desse modo, a criação de um marco regulatório claro ou a pacificação da jurisprudência são medidas essenciais para garantir segurança jurídica, tanto para os motoristas de aplicativo quanto para as plataformas, equilibrando a inovação tecnológica com os direitos fundamentais dos trabalhadores.

¹⁵ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). STF encerra audiência pública sobre vínculo empregatício em plataformas digitais. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/posts/noticias/stf-encerra-audiencia-publica-sobre-vinculo-empregaticio-em-plataformas-digitais/>. Acesso em: 14 mar. 2025.

5 PENSANDO A PARTIR DE QUEM ESTÁ ATRÁS DO VOLANTE: QUAL A REALIDADE E AS PERCEPÇÕES DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO EM MOSSORÓ

Contrastadas as possíveis relações jurídico-trabalhistas no ordenamento brasileiro e analisado o fenômeno da Uberização no âmbito trabalhista, este estudo também examinou o arcabouço jurídico disponível, evidenciando a necessidade de uma legislação específica para motoristas de aplicativo, além de explorar decisões do Poder Judiciário sobre o tema. Com isso, alcançamos o quinto e último capítulo, cujo propósito é cumprir o objetivo central desta pesquisa: identificar a realidade e a percepção dos motoristas de aplicativo de passageiros em Mossoró/RN.

No presente momento alcanço o diferencial de minha pesquisa frente às outras, inclusive as que me serviram como referência. A análise empírica sobre a realidade dos motoristas de aplicativos de Mossoró/RN ultrapassa o estudo teórico, embasado em entendimentos doutrinários, dispositivos legais e decisões judiciais, permitindo uma visão pragmática da “Uberização do trabalho”, tendo como parâmetro a realidade do motorista da municipalidade.

Conforme dito na introdução, meu interesse pelo tema decorre, sobretudo, da experiência pessoal como motorista de aplicativo durante o período em que residi em Mossoró/RN. Dessa forma, considero pertinente relatar essa vivência e o que me levou a investigar o tema, para, em seguida, analisar os dados obtidos na pesquisa sobre a realidade e a percepção dos motoristas participantes. Assim, este capítulo está estruturado da seguinte forma: inicialmente, discorro sobre minha experiência como motorista de aplicativo; na sequência, abordo a dimensão da vida para além do trabalho a partir realidade dos motoristas de aplicativo em Mossoró/RN; por fim, examino suas percepções acerca da dimensão do controle do trabalho, com ênfase na possível existência ou não da subordinação jurídica algorítmica.

5.1. Minha Experiência como Motorista de Aplicativo: O Ponto de Partida da Pesquisa

Relato da minha vivência pessoal como motorista de aplicativo e como essa experiência motivou a investigação acadêmica sobre a “Uberização do trabalho”. Comecei a trabalhar como motorista de aplicativo no final de novembro de 2023, exatamente no dia 28, após adquirir minha primeira moto - uma Pop 110i. O principal motivo dessa escolha era

complementar a renda do estágio, uma realidade comum entre os estudantes que precisam conciliar os estudos e o trabalho.

Lembro-me de alguns momentos do meu primeiro dia de trabalho, em 28 de novembro de 2023. Ativei o aplicativo por volta das 6:30h da manhã, demorando uns 15 minutos, para receber a primeira corrida, o que me deixou inquieto e me fez questionar com alguns amigos se era normal tal demora, os quais me responderam que sim. Com o tempo e a regularidade nas corridas, percebi que aqueles 15 minutos de espera não eram tão longos, especialmente quando comparados a outras ocasiões em que cheguei a ficar mais de duas horas sem receber uma chamada.

Nesse dia, trabalhei em dois períodos contínuos. Pela manhã, das 6h30 até aproximadamente 9h30, quando parei para ir ao estágio, obtive um pouco mais de R\$40,00. No período da tarde, retomei às 15h30 e segui até por volta das 23h. Ao final do dia, meu faturamento totalizou um pouco mais de R\$130,00. Desse valor, R\$92,81 vieram pela Uber Driver, enquanto o restante veio da 99 Motorista. Recordo-me que a sensação naquele momento foi muito boa, fazendo-me trabalhar como motorista naquela semana até sábado, quando parei para retornar à cidade Grossos. Na semana seguinte, pedi férias parciais do estágio (estágio onde?) para focar exclusivamente nas corridas por aplicativo.

Com o aumento da minha vivência como motorista de aplicativo, comecei a perceber uma influência determinante das plataformas sobre minha rotina de trabalho. Ao conversar com colegas de profissão, constatei que essa percepção não era compartilhada por muitos deles. Naquele momento, embora sentisse essa influência, não sabia exatamente como descrevê-la, muito menos nomeá-la. Hoje, compreendo e a chamo de subordinação jurídica.

Inicialmente tive a impressão de que quando recusava algumas corridas em sequência, o tempo de espera por outras aumentava. Nas palavras comuns que ouvia, a frase: “se recusar muitas corridas, o aplicativo vai achar que não quer trabalhar” ocorria com frequência. Ocorre que era comum aparecer, em sequência, corridas que não eram interessantes, pagando em média 50, 60 ou 70 centavos por quilômetro rodado¹⁶, ou mesmo para locais de destinos pouco demandados¹⁷, nos quais o motorista provavelmente voltaria sem passageiro.

¹⁶ Centavos por quilômetros rodados na corrida é um dos parâmetros para medir, inicialmente, a qualidade da corrida. Digo inicialmente, pois a qualidade da corrida envolve diversos fatores, como trânsito, local, humor do passageiro, clima, horário, entre outros. Então, o primeiro parâmetro de escolha, em regra, é “centavos por quilômetro rodado”. Quando trabalhava, particularmente, até 90 centavos era consideravelmente razoável.

¹⁷ O local destino da corrida é outro ponto muito considerado pelos motoristas na aceitação da corrida. A lógica é a seguinte: o local de destino é bom se lá tiver grandes chances de aparecer novas corridas; se não, provavelmente o motorista terá que ir para outro local por suas próprias custas, ou seja, um deslocamento sem ganhos.

Concluí que a situação do motorista reflete o ditado popular 'entre a cruz e a espada': ou ele aceita uma corrida pouco interessante, ou corre o risco de permanecer sem chamadas por um longo período.

Outra situação que aumentou minha convicção do controle exercido pelos aplicativos é o que chamo de quebra na rotina de trabalho. Apesar de a flexibilização do trabalho ser amplamente divulgada, percebi que, na prática, esta não é tão neutra quanto parece. Ao seguir uma rotina regular de dias e horários, notei que, quando essa sequência era interrompida, no dia seguinte havia uma redução perceptível no número de corridas enviadas.

Para mim, essa situação se assemelha muito ao poder diretivo das empresas, especialmente no que diz respeito à falta ao trabalho. Em um emprego tradicional, quando o funcionário falta, o desconto é aplicado diretamente no seu pagamento. No caso dos aplicativos, como não há a possibilidade de um desconto direto no valor da corrida, a penalização ocorre de forma indireta, por meio da redução da quantidade de corridas disponíveis.

Quanto à influência no horário de trabalho, percebi que o poder diretivo se caracteriza nas chamadas “dinâmicas” e “Oportunidades” (no Uber Drive) ou “Recompensas” (99 Motorista). As dinâmicas são variações do valor da corrida a partir das necessidades dos locais, logo, se um local tem muitos passageiros solicitando e poucos motoristas ofertando o serviço, o valor da corrida é aumentado para atrair o interesse motoristas na localidade. Já as Oportunidades ou Recompensas são metas ou incentivos temporárias que o aplicativo envia aos motoristas para estimular a realização de corridas em determinados locais ou horários.

Minha sensação a respeito dessa forma de controle se deu quando percebi que os horários das minhas refeições haviam mudado, assim como reorganizei algumas rotinas de atividades diárias, justamente para conseguir aproveitar os horários com dinâmicas ou em que houvessem inventivos ativos. Constatei, dessa forma, ainda que os aplicativos promovam a ideia de flexibilidade, na prática, eles que direcionam a nossa jornada de trabalho, induzindo-nos a estender ou reorganizar nossos turnos para maximizar os ganhos.

Por fim, outro indício de subordinação que identifiquei diz respeito à definição dos valores das corridas, estabelecidos unilateralmente pelas plataformas, sem qualquer possibilidade de negociação por parte dos motoristas ou passageiros. A imposição desses valores tornava-se ainda mais evidente em determinados períodos, especialmente durante eventos festivos, como no Mossoró Cidade Junina (MCJ). Nesses casos, a demanda aumentava significativamente, mas os motoristas permaneciam sujeitos às tarifas estipuladas pelo aplicativo, sem poder influenciar diretamente sua precificação.

A dinâmica das corridas em eventos festivos funciona da seguinte maneira: os motoristas costumam se reunir em pontos estratégicos, próximos às saídas do evento, aguardando o aumento da demanda. No final da festa, a procura pelo serviço de transporte cresce rapidamente, o que faz com que o preço das corridas suba devido à alta demanda. No entanto, mesmo com esse acréscimo, o valor final muitas vezes não se torna realmente vantajoso para os motoristas. Isso ocorre porque o aplicativo calcula o preço considerando apenas a distância entre o ponto de embarque e o destino, sem levar em conta que, na maioria das vezes, o motorista precisará retornar sem passageiro ao local de origem, arcando com os custos desse deslocamento sem qualquer compensação financeira.

Nesses casos, a única alternativa que resta ao motorista é tentar negociar diretamente com o passageiro. No entanto, digo com base na minha vivência, muitos clientes se recusam a aceitar esse tipo de acordo, acreditando que o valor estipulado pelo aplicativo já é justo.

Além disso, as plataformas não consideram fatores essenciais na definição do preço da corrida, como horário, destino, condições de trânsito, clima, qualidade das estradas, segurança, entre outros. A ausência dessas variáveis na precificação demonstra um modelo rígido e unilateral, no qual o motorista não tem qualquer influência sobre o valor do serviço prestado. Essa falta de participação reforça a dependência dos condutores em relação às plataformas, uma vez que sua remuneração está inteiramente atrelada a seus critérios, quase sempre obscuros, sem transparência ou possibilidade de negociação.

Diante dessas constatações, comecei a despertar o interesse em estudar mais profundamente o assunto. Contudo, a escolha do tema para meu Trabalho de Conclusão de Curso surgiu a partir de debates realizados em sala de aula durante a disciplina de Estágio Supervisionado Trabalhista, especialmente em uma ocasião em que discutimos decisões judiciais sobre a relação empregatícia entre motoristas de aplicativo e as plataformas.

Durante o debate, ao analisar os principais trechos de uma decisão que negava o vínculo empregatício entre motoristas e as empresas, percebi que o entendimento dos desembargadores refletia uma visão aparentemente consolidada no Judiciário. No entanto, ao comparar essa perspectiva com minha própria vivência e as situações que eu e outros motoristas enfrentávamos, tornou-se evidente a necessidade de aprofundar essa discussão. Assim, decidi escrever sobre o tema, trazendo não apenas uma abordagem teórica, mas também minha experiência pessoal e a realidade dos motoristas de aplicativo em Mossoró, buscando evidenciar aspectos que muitas vezes passam despercebidos nas análises jurídicas convencionais.

Assim, apresentada minha realidade e percepção quanto à “Uberização do trabalho”, passo a me debruçar sobre as dos motoristas de passageiros por aplicativo da cidade de Mossoró/RN.

5.2. Para Além do Trabalho: A Dimensão Social e Econômica dos Motoristas de Aplicativo de Passageiros de Mossoró

Esse momento vai além da análise estritamente profissional dos motoristas de aplicativo, abordando os aspectos sociais e econômicos que moldam suas vidas. O objetivo é não apenas compreender as condições de trabalho desses profissionais em Mossoró, mas também avaliar os impactos que essa atividade exerce sobre sua estabilidade financeira, organização cotidiana e relações sociais.

A “Uberização do trabalho”, ao prometer flexibilidade e autonomia, mascara uma realidade em que os trabalhadores enfrentam instabilidade financeira, jornadas imprevisíveis e ausência de garantias mínimas. No entanto, mais do que compreender a relação entre motoristas e plataformas, é essencial investigar como essa dinâmica influencia a organização cotidiana desses profissionais, suas relações sociais e sua qualidade de vida.

Para alcançar esse objetivo, foram escolhidas as perguntas que compõem o Grupo 1 - Realidade dos Motoristas de Aplicativo de Passageiros em Mossoró, o qual é dividido em três subgrupos: a) Perfil Sociodemográfico e Profissional do Motorista; b) Carga Horária e Frequência de Trabalho; c) Renda e Lucro dos Motoristas. Vejamos cada um deles.

a) Perfil Sociodemográfico e Profissional do Motorista

Para análise do perfil sociodemográfico e profissional do motorista foram selecionadas as perguntas que compõem o Apêndice 3 - Perfil Sociodemográfico e Profissional do Motorista, o qual apresenta suas respectivas alternativas e percentuais de respostas.

Os questionamentos sobre o “Nome” e “Em qual cidade você trabalha como motorista de passageiro por aplicativo?” serviram para possibilitar a identificação do participante, caso desejasse, e para confirmar que o mesmo trabalha na cidade de Mossoró - todos assinalaram essa alternativa -, já que o público alvo da pesquisa é somente os motoristas de passageiros por aplicativo da cidade.

Quanto à pergunta “Qual(is) aplicativo(s) você utiliza como motorista de passageiro por aplicativo?”, 4% respondem somente Uber, 20% afirmaram somente 99, e 76% marcaram “Ambos (Uber e 99), refletindo a possibilidade motoristas usarem, inclusive simultaneamente, dois aplicativos, almejando aumentar as chances de notificação de corrida.

A pergunta “Qual veículo você utiliza para trabalhar como motorista de aplicativo?” Apresentou os seguintes percentuais de respostas: Carro (24%); Moto (72%) e Ambos (Carro e Moto) (4%), indicando uma maior preferência dos motoristas pelo transporte de duas rodas. No entanto, embora esses índices possam refletir a realidade de Mossoró, é provável que tenham sido influenciados pelo alcance do formulário.

A pesquisa foi amplamente difundida em grupos de WhatsApp voltados para motoristas de moto da Uber e 99, além de ter sido realizada em locais de encontro frequentados majoritariamente por esses profissionais. Como resultado, a amostra coletada pode não representar com exatidão a distribuição real dos motoristas de aplicativo na cidade.

Fazendo uma relação entre o tipo de veículo utilizado e a renda mensal dos motoristas, observa-se que, dos 18 motoristas que utilizam moto, 7 (38,9%) afirmaram ter uma renda de até 1 salário mínimo, 10 (55,6%) declararam ganhar entre 1 e 2 salários mínimos e apenas 1 (5,6%) informou ter uma renda entre 3 e 4 salários mínimos. Já entre os 6 motoristas que utilizam carro, 4 (66,7%) disseram ter uma renda entre 3 e 4 salários mínimos, 1 (16,7%) afirmou ganhar entre 5 e 6 salários mínimos e 1 (16,7%) declarou ter uma renda entre 1 e 2 salários mínimos.

Esses dados indicam uma diferença significativa entre as rendas médias dos motoristas de moto e de carro. A maior parte dos motoristas de moto (94,5%) tem uma renda inferior a 3 salários mínimos, com a maioria (55,6%) recebendo entre 1 e 2 salários mínimos. Em contraste, a maioria dos motoristas de carro (83,4%) tem uma renda superior a 3 salários mínimos, evidenciando uma diferença no perfil de rendimentos entre as duas categorias.

Quanto à pergunta “Você é proprietário do veículo que utiliza para trabalhar?”, 96% alegaram ser proprietários de seus veículos, sendo que metade desses são por meio de financiamento e a outra, já quitaram; 4% utilizam veículo alugado. Esses números indicam que a grande maioria dos motoristas de aplicativo tem o domínio do veículo utilizado para o trabalho, contudo, uma parte significativa ainda está pagando o financiamento, e, quando combinado com o percentual de motoristas que utilizam veículos alugados, reflete uma das peculiaridades dos trabalhadores uberizados: ainda que subordinados, assumem integralmente o risco da atividade, inclusive fazendo esforços financeiros para participarem do negócio.

Questionados “Há quanto tempo você trabalha como motorista de aplicativo?”, 28% dos participantes responderam que atuam há menos de 6 meses; 16% entre 6 meses e 1 ano; 24% entre 1 e 2 anos; e 32% há mais de 2 anos. Observa-se, assim, uma distribuição quase igualitária entre as faixas de tempo de atuação, sem predominância absoluta de um grupo específico. Isso sugere que o setor mantém um fluxo contínuo de entrada e permanência de

motoristas - hipótese essa confirmada quando, como se observará mais adiante, 68% dos motoristas afirmam a intenção de continuar atuando como motorista de aplicativo, seja de forma regular ou ocasional, ainda que com uma fonte formal de renda.

Sobre “O que o levou a trabalhar como motorista de aplicativo?”, a falta de oportunidade no mercado de trabalho formal representou 4% das respostas; o complemento de renda motivou 40% dos motoristas participantes; a flexibilidade de horário, 28%; a independência profissional foi causa de 20% de ingresso dos que responderam; 8% acrescentaram aos motivos não conseguir o emprego na área que almejava e achar que ganharia mais do que na CLT.

De modo a direcionar a alguns posicionamentos, vou realizar determinados confrontamentos de respostas. O primeiro deles, o motivo “complemento de renda”, 40% das respostas - 10 participantes, teve a seguinte distribuição em relação à pergunta “Quantas horas por dia você trabalha, em média?”: De 4 a 8 horas: 5 respostas (50%); De 9 a 10 horas: 2 respostas (20%); Menos de 4 horas: 3 respostas (30%).

O fato de o motivo ser "complemento de renda" leva a crer que o motorista, supostamente, já atua em outra atividade além da de motorista. Logo, ao acumular essa atividade com a de motorista, os que trabalham de 4 a 8 horas diárias acabam ultrapassando as 8 horas trabalhadas padrões estabelecidas pela CLT, período que poderiam dedicar ao trabalho sem prejudicar sua saúde. A situação se torna ainda mais preocupante para aqueles que trabalham entre 9 e 10 horas, pois o acúmulo de atividades pode gerar um desgaste físico e psicológico ainda maior, resultando para além da precarização do trabalho, o prejuízo na vida do trabalhador.

Dos 7 participantes (28%) que afirmam que a flexibilidade de horário é o motivo para atuarem como motoristas de aplicativo, quando questionados sobre a flexibilidade de seus horários de trabalho, 5 (71,4%) afirmaram seguir um horário fixo na maioria dos dias, sendo que apenas 2 (28,6%) acenaram que flexionam constantemente a rotina. Esse dado indica uma possível contradição entre o que é percebido como uma das principais vantagens da atividade – a flexibilidade – e a realidade dos motoristas, que acabam adotando uma rotina mais rígida, possivelmente devido ao controle dos aplicativos.

Perguntados “Qual é a sua intenção em relação ao futuro como motorista de aplicativo?”, a distribuição das respostas se deu da seguinte forma: “Pretendo continuar trabalhando por um longo período de tempo, pois não busco outra fonte de renda”, 8%; “Pretendo continuar dirigindo regularmente, mesmo tendo outra fonte de renda”, 40%;

“Pretendo dirigir apenas ocasionalmente, caso tenha outra fonte de renda, 20%”; “Pretendo parar essa atividade quando conseguir outra fonte de renda”, 32%.

Esses números indicam que a maioria (68%) dos participantes planeja continuar atuando como motorista de aplicativo, sendo que 60% está em busca de outra fonte de renda. Por outro lado, 32% pretende sair dessa atividade quando conseguir outra fonte de renda. Essa conjuntura reflete a ideia de que a profissão é vista por muitos como temporária, provisória ou como complementar de renda, sendo que apenas 8% dos motoristas demonstram a intenção de continuar trabalhando como motoristas de aplicativo por um longo período, sem buscar outras fontes de renda.

Quanto ao perfil sociodemográfico, na amostra revela que todos os participantes são do sexo masculino, sendo 60% autodeclarado racialmente preto ou pardo (8% e 52%, respectivamente) e 40% branco. No que refere-se à escolaridade, 44% possuem nível superior incompleto, 48% concluíram o ensino médio, 4% terminaram o ensino fundamental e outros 4% não o integraram.

Tal cenário evidencia que o fenômeno da “Uberização do trabalho” não se restringe a um grupo social específico, atingindo trabalhadores de diferentes níveis de escolaridade e contextos socioeconômicos. A presença significativa de motoristas com Ensino Superior incompleto (44%) demonstra que até mesmo aqueles que, em tese, teriam maior acesso a oportunidades formais de emprego recorrem a essa atividade, seja como fonte principal de renda ou como complemento.

Nesse sentido, destaco a passagem de Ricardo Antunes quando, em sua obra “O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital”, evidencia a heterogeneidade de grupos sociais como uma das características da realidade do trabalho atual.

Então, compreender a classe trabalhadora hoje, de modo abrangente, implica entender esse conjunto heterogêneo, ampliado, complexo e fragmentado de seres sociais que vivem da venda da sua força de trabalho, que são assalariados e desprovidos dos meios de produção (Antunes, 2018, p. 105).

Em relação à faixa etária, a maioria dos motoristas de aplicativo entrevistados têm entre 25 e 35 anos (64%), seguidos por 24% que possuem menos de 25 anos e 12% que estão entre 36 e 45 anos. Não houve participação de pessoas com mais de 45 anos, o que sugere que a atividade é predominantemente exercida por indivíduos jovens, possivelmente devido à exigência física da profissão e à adaptação ao uso de plataformas digitais.

Além disso, 56% dos entrevistados afirmaram não ter filhos, enquanto 28% possuem um filho, 12% têm dois filhos e apenas 4% declararam ter quatro ou mais filhos. Quanto ao

estado civil, 64% se declararam solteiros, 28% são casados, 4% estão em união estável e 4% são divorciados.

É importante ressaltar que a pesquisa não teve como objetivo alcançar um censo, mas traçar um panorama baseado na realidade dos motoristas que se dispuseram a responder ao formulário. Diante disso, duas considerações merecem destaque. A primeira refere-se à distribuição de gênero: embora apenas homens tenham participado da pesquisa, é evidente a crescente inserção das mulheres na atividade de motoristas de aplicativo, ainda que de forma gradualmente singela.

Como mencionado no capítulo sobre o detalhamento da pesquisa de campo, ainda houve contato com motoristas do sexo feminino, tanto presencialmente quanto por meio de mensagens no WhatsApp, no entanto essas motoristas não participaram da pesquisa. Isso sugere que, apesar de sua presença na atividade, fatores como a menor representatividade numérica ou até mesmo questões de segurança e disponibilidade podem ter influenciado a ausência de respostas femininas no levantamento.

A segunda ponderação diz respeito à distribuição etária dos participantes, uma vez que não houve respostas de motoristas com 46 anos ou mais. Esse resultado, entretanto, não reflete fielmente a realidade da categoria, mas pode ser explicado, em grande parte, pelo meio de coleta utilizado – o formulário online. Durante a pesquisa, tive contato, tanto pessoalmente quanto via WhatsApp, com motoristas acima dessa faixa etária, contudo, muitos demonstraram desinteresse em participar ou encontraram dificuldades para responder ao questionário pela internet.

b) Carga Horária e Frequência de Trabalho

Para análise quanto à rotina de trabalho do motorista foram selecionadas as perguntas que compõem o Apêndice 4 - Carga Horária e Frequência de Trabalho, o qual apresenta suas respectivas alternativas e percentuais de respostas.

Em relação à “Quantas horas por dia você trabalha, em média?”, 12% respondeu menos de 4 horas; 28% afirmou trabalhar de 4 a 8 horas diárias; 48% disse que trabalha entre 9 a 10 horas por dia, e; 12% alegou trabalhar mais de 10 horas diariamente. Já em relação “Quantos dias por semana você trabalha?”, 4% disseram de 1 a 2 dias; 8%, entre 3 a 4 dias; 60%, entre 5 e 6 dias; 28% todos os dias da semana.

Deixando de lado o debate sobre a eventualidade, visto que, como já constatado, o que é essencial para a vínculo de emprego não é a frequência, mas sim a previsibilidade da prestação do serviço, é essencial analisar tais dados em confronto com as respostas que

caracterizam a subordinação na relação. Para tanto, filtro apenas a parcela da amostra que trabalha 4 ou mais horas por dia e 5 ou mais dias na semana - números que considero que induzem a uma ideia de regularidade na atividade -, reduzindo o universo em análise a 20 elementos.

Desse grupo, quando questionados “Você sente que o aplicativo monitora constantemente seu desempenho?”, todos sentem o monitoramento do aplicativo sobre suas atividades, sendo que 60% (12 participantes) que de forma rigorosa, e 40% (8 respondentes), de forma moderada. Por outro lado, quando perguntados se “sente que tem liberdade para escolher quais corridas aceitar?” 75% (15 pessoas) responderam que sim, mas se recusar muitas, percebem menos chamadas, apenas 25% (5 componentes) alegam sempre sentir liberdade para topa a corrida.

Tal cenário, portanto, indica que a percepção do motorista em relação ao monitoramento do aplicativo e à liberdade na escolha das corridas impacta diretamente na quantidade de horas diárias e dias semanais trabalhados. A sensação de vigilância constante, somada à possível penalização pela recusa de chamadas, pode induzir os trabalhadores a estenderem sua jornada na tentativa de manter um volume satisfatório de corridas exigidos pelos aplicativos. Isso reforça a hipótese de que, apesar da aparente flexibilidade propagada pelas plataformas, a dinâmica operacional imposta pelos algoritmos gera uma forma velada de controle sobre a rotina dos motoristas.

Associado a isso estão as questões “Você costuma flexibilizar seu horário de trabalho?” e “Você precisou mudar sua rotina de alimentação ou outras necessidades básicas para se adequar a um melhor horário de corridas?”. Em relação à primeira, 64% responderam “não, sigo um horário fixo na maioria dos dias”, e 36% disseram “sim, mudo frequentemente meus horários. Já sobre mudança na rotina, 76% acenaram que “sim, mudei meu horário de alimentação(ou outra necessidade) para melhorar meus ganhos”; os 24% restantes afirmaram que “não, meu horário de refeição (ou outra necessidade) continua o mesmo, independente da possibilidade de aumentar os ganhos”.

Esses dados reforçam a ideia de que, apesar do discurso de flexibilidade, a rotina dos motoristas de aplicativo é fortemente influenciada pela dinâmica imposta pelos algoritmos das plataformas. Além disso, a mudança na rotina alimentar ou em outras necessidades básicas para otimizar os ganhos, apontada por 76% dos entrevistados, evidencia um aspecto de precarização da atividade, na medida em que o próprio bem-estar dos motoristas acaba sendo subordinado às exigências do mercado e às regras do aplicativo.

Na pergunta “Você paga algum tipo de contribuição para previdência ou seguro do seu veículo?”, 8% respondeu que paga somente a previdência social ou privada; 56% respondeu que paga somente o seguro do veículo; 4% respondeu que paga ambos (seguro e previdência); e 32% respondeu que não paga nenhum. Esse questionamento teve o objetivo de avaliar o nível de proteção dos motoristas frente a possíveis imprevistos que possam comprometer suas principais ferramentas de trabalho: seu corpo e seu veículo.

Os dados revelam que a maioria dos motoristas prioriza a proteção do veículo em detrimento da própria segurança por meio da previdência, seja a social ou privada. O fato de 56% pagarem apenas o seguro do transporte sugere que eles enxergam o veículo como um ativo indispensável para a continuidade da atividade, já que qualquer dano ao veículo pode comprometer imediatamente sua fonte de renda. No entanto, apenas 8% contribuem exclusivamente para a previdência, e um número ainda menor (4%) investe tanto na previdência quanto no seguro, evidenciando uma baixa preocupação com a proteção a longo prazo em relação à aposentadoria ou eventuais incapacidades laborais.

Esse cenário não apenas evidencia a vulnerabilidade individual dos motoristas, mas também aponta para um enfraquecimento estrutural do sistema previdenciário, o que pode comprometer sua sustentabilidade no longo prazo. A ausência de contribuição por uma parcela significativa desses trabalhadores impacta diretamente o equilíbrio do regime previdenciário, que depende da arrecadação contínua para garantir benefícios futuros. Com o avanço da “Uberização do trabalho” e a crescente informalidade nas relações laborais, há um risco iminente de colapso social, uma vez que um número expressivo de trabalhadores pode chegar à velhice sem qualquer amparo financeiro e previdenciário.

c) Renda e Lucro dos Motoristas

Para análise quanto à rentabilidade e lucratividade dos motoristas foram selecionadas as perguntas que compõem o Apêndice 5 - Renda e Lucro dos Motoristas, o qual apresenta suas respectivas alternativas e percentuais de respostas.

Quando indagados “Qual é a sua média de faturamento bruto mensal (antes de descontar custos)?” com base no salário mínimo vigente de R\$ 1.518,00, os motoristas apresentaram a seguinte distribuição: 28% afirmaram faturar até 1 salário mínimo; 48% declararam um faturamento entre 1 e 2 salários mínimos; 20% relataram ganhos entre 3 e 4 salários mínimos; e apenas 4% afirmaram faturar entre 5 e 6 salários mínimos. Nenhum dos entrevistados indicou um faturamento superior a 6 salários mínimos.

Já quando se questionou “Após deduzir todos os custos e despesas (combustível, manutenção, taxas, etc.), qual é sua lucratividade?”, os resultados mostram uma grande variação: 24% dos motoristas declararam uma margem de lucro acima de 75%; outros 24% apontaram uma lucratividade entre 60% e 75%; 32% informaram que seus lucros variam entre 50% e 60%; 16% indicaram uma margem entre 35% e 50%; e 4% afirmaram que sua lucratividade é inferior a 35%.

Nesse cenário, um ponto específico me chama atenção: quem fatura entre 5 e 6 salários mínimos mensalmente, apenas um participante (4%) da amostra. Analisando individualmente sua realidade, o mesmo diz trabalhar de carro, com mais de 2 anos de atividade, tendo uma lucratividade acima de 75%, ou seja, uma ótima margem; em contrapartida, em uma dura rotina de trabalho, trabalhando diariamente entre 9 e 10 horas, todos os dias da semana.

Essa realidade específica reforça uma realidade comum do trabalho por aplicativo: para alcançar um faturamento mais expressivo e manter uma alta lucratividade, o motorista precisa abrir mão do descanso e se submeter a um ritmo intenso de trabalho. Essa dinâmica evidencia a fragilidade do discurso de "flexibilidade" promovido pelas plataformas, pois, na prática, quem busca uma renda mais elevada se vê obrigado a trabalhar em um regime ao ponto de escravidão.

Quando perguntados “Sua renda é a principal dentro da sua unidade familiar?” 36% responderam “Sim, sou o único responsável pelo sustento da família”; 32% afirmaram “Sim, minha renda é a maior, mas há outras fontes de renda na família”; 12% disse “Não, minha renda contribui de forma significativa, mas não é a principal”; 12% acenou “Não, minha renda é apenas complementar”; e 8% preferiu não responder. Já quando questionados “Qual a importância das corridas por aplicativo na sua renda mensal?”, 44% afirmou “É minha Única Fonte de Renda”; 20% alegou “É minha principal fonte de renda, mas tenho outra”; e 36% disse “É apenas um complemento da minha renda”.

Esses dados revelam um panorama interessante sobre a dependência econômica dos motoristas de aplicativo em Mossoró. Observa-se que uma parcela significativa (68%) tem sua renda como principal dentro da unidade familiar, seja como único provedor (36%) ou como a maior fonte entre outras contribuições (32%). Isso indica um alto grau de responsabilidade financeira sobre o núcleo familiar.

Além disso, 44% dos entrevistados declararam que as corridas por aplicativo representam sua única fonte de renda, reforçando a relevância desse tipo de trabalho para a subsistência de muitos motoristas. Já outros 20% apontaram que, embora tenham outra fonte

de renda, a atividade ainda é a principal. Apenas 36% a consideram um complemento financeiro.

Esses números sugerem que, para a maioria dos motoristas, o trabalho por aplicativo não é apenas uma alternativa flexível, mas sim um meio essencial de sustento, o que torna a discussão sobre direitos trabalhistas e regulação ainda mais relevante. Assim, a alta dependência da renda obtida por meio dos aplicativos reforça a necessidade de uma estrutura que ofereça maior segurança econômica a esses profissionais.

5.3. A dimensão do controle: pensando sobre a subordinação algorítmica

Esta parte do trabalho tem como objetivo analisar a dimensão do controle no trabalho dos motoristas de aplicativo, com ênfase numa possível subordinação algorítmica imposta pelas plataformas digitais. A subordinação pelos aplicativos, entendida como o controle do trabalho por meio de algoritmos que, de forma automatizada, estabelecem regras e monitoram o desempenho dos motoristas, muitas vezes passa despercebida pelos trabalhadores que, muitas vezes, acreditam exercer total autonomia.

Contudo, as plataformas utilizam esses sistemas para influenciar diretamente as decisões dos motoristas, influenciando de forma determinante as horas e os dias trabalhados, valor do serviço e remuneração, entre outros fatores. Esse controle, que parece invisível, é fundamental para a organização do trabalho e para a forma como os motoristas se relacionam com a plataforma, pois molda suas escolhas e cria um ambiente de subordinação.

Essa análise é importante não apenas para identificar os possíveis mecanismos de controle, mas principalmente, a partir da percepção do motorista de passageiro por aplicativo da cidade de Mossoró/RN, entender o impacto no comportamento dos trabalhadores. Assim, compreender essas dinâmicas é crucial para questionar a natureza da autonomia oferecida pelas plataformas e suas implicações para a regulação trabalhista.

Para alcançar esse objetivo, foram escolhidas as perguntas que compõem o Grupo 2 - Percepção dos Motoristas Quanto Sua Relação com o Aplicativo, o qual é dividido em três subgrupos: a) Monitoramento e Controle; b) Liberdade de Escolha das Corridas; c) Determinação do Valor da Corrida.

a) Monitoramento e Controle

Para análise da percepção do motorista de passageiros por aplicativo em relação à sensação de monitoramento e controle pelo aplicativo foram escolhidas as perguntas que

compõem o Apêndice 6 - Monitoramento e Controle o qual apresenta suas respectivas alternativas e percentuais de respostas.

Quando questionados “Você sente que o aplicativo monitora constantemente seu desempenho?”, tivemos a seguinte distribuição de respostas: Sim, de forma rigorosa; 60%; Sim, mas de forma moderada, 36%, Não, o monitoramento é mínimo. 4%; nenhum acenou que não há monitoramento.

Essa distribuição de respostas evidencia que 96% dos participantes reconhecem a existência de monitoramento sobre seu desempenho, sendo que 60% a considera como rígida, e 36% como moderada. Essa realidade sugere que, mesmo sem uma relação de emprego formal, há uma sensação de controle significativo pelos trabalhadores, o que pode ser interpretado como um indício de subordinação algorítmica. Esse dado contribui para o debate sobre a real autonomia dos motoristas, questionando a narrativa das plataformas de que os profissionais possuem total liberdade na gestão do seu trabalho.

Quando perguntados “Você acredita que sua nota de avaliação influencia a quantidade de corridas que recebe?”, 68% disse que sim, bastante; 12% afirmou que sim, mas pouco; 20% disse que não influencia. Esses dados demonstram que 80% dos motoristas acreditam que sua nota de avaliação impacta a quantidade de corridas recebidas, sendo que a maioria (68%) percebe essa influência como significativa. Esse cenário reforça a ideia de que os aplicativos utilizam a avaliação dos usuários como um mecanismo de controle indireto, influenciando a distribuição do trabalho com base no desempenho dos motoristas.

Já quando indagados “Você já recebeu punições (bloqueios, suspensão ou descontos) sem explicação clara do aplicativo?”, 64% dos motoristas responderam que não, enquanto 36% afirmaram que sim — sendo 12% apenas uma vez e 24% em mais de uma ocasião. Já em relação à pergunta “As regras e critérios do aplicativo sobre bloqueios e punições são claros para você?”, temos a seguinte divisão: 36% consideram que as regras são bem explicadas, enquanto 32% as enxergam como razoavelmente claras. Em contrapartida, 32% expressa dificuldade em compreendê-las, sendo que 20% afirmam que as regras são pouco transparentes e 12% as classificam como totalmente complicadas de entender.

Essa percepção sobre as punições diretas contrasta fortemente com a percepção do controle indireto exercido pelos aplicativos. Enquanto as sanções explícitas atingem uma parcela menor dos motoristas, o monitoramento constante do desempenho é amplamente reconhecido: 96% dos respondentes afirmaram sentir-se vigiados pelo aplicativo, e 68% acreditam que a avaliação dos passageiros influencia significativamente a quantidade de corridas recebidas.

Esses dados sugerem que as plataformas tendem a privilegiar a aplicação de mecanismos de disciplina indireta em vez de sanções expressas, reforçando a tentativa de mascarar a subordinação jurídica na relação com os motoristas. Ao invés de punições formais e transparentes, o controle se manifesta por meio do monitoramento constante, da influência das avaliações dos passageiros e da modulação do fluxo de trabalho, criando um ambiente de subordinação velada. Esse modelo permite que os aplicativos exerçam controle sobre os motoristas sem assumir formalmente a posição de empregadores, dificultando o reconhecimento de vínculos trabalhistas e mantendo a narrativa de autonomia dos trabalhadores.

b) Liberdade de Escolha das Corridas

Para análise da percepção do motorista de passageiros por aplicativo foram filtradas as perguntas que compõem o Apêndice 7 - Liberdade de Escolha das Corridas, o qual apresenta suas respectivas alternativas e percentuais de respostas.

A primeira pergunta em relação a esse ponto foi “Você sente que tem liberdade para escolher quais corridas aceitar?”, alcançando os seguintes percentuais de resposta: “Sim, sempre”, 20%; “Sim, mas se recusar muitas percebo, menos chamadas, 72%; “Não, sou praticamente obrigado a aceitar todas”, 8%. Já quando perguntados “Você já percebeu mudanças na quantidade de corridas após recusar?”, 60% assinalou “Sim, com frequência”; 36% marcou “Sim, as vezes”; e 4% disse que não percebeu mudanças.

Os dados revelam que, embora os aplicativos de transporte divulguem a ideia de autonomia para os motoristas, na prática, essa liberdade é relativa e condicionada a mecanismos de controle indireto. A primeira pergunta evidencia que apenas 20% dos motoristas sentem que possuem total liberdade para escolher quais corridas aceitar, enquanto a maioria (72%) percebe uma redução na quantidade de chamadas ao recusar muitas solicitações. Além disso, 8% dos motoristas relataram sentir-se praticamente obrigados a aceitar todas as corridas, o que reforça a existência de uma coerção velada.

Esse cenário se confirma com as respostas à segunda pergunta, que investiga se os motoristas percebem mudanças na quantidade de corridas após recusarem chamadas. Para 96% dos entrevistados, há uma correlação entre a recusa de viagens e a redução do fluxo de chamadas, sendo que 60% afirmam perceber esse efeito com frequência e 36% ocasionalmente. Apenas 4% dos motoristas disseram não notar alterações.

A combinação dessas respostas reforça a tese da subordinação algorítmica, na qual os aplicativos não impõem ordens diretas, mas utilizam mecanismos de controle sutis para induzir comportamentos desejados. Ao penalizar motoristas que recusam corridas – ainda que de forma não declarada –, as plataformas criam um ambiente de pressão constante, onde a escolha de aceitar ou não uma corrida não é realmente livre, mas orientada pelo receio de sofrer consequências negativas. Esse modelo de gestão, baseado em incentivos e punições implícitas, mantém os motoristas sob uma forma de subordinação velada, dificultando o reconhecimento de um vínculo empregatício formal.

Associado a isso, é o questionamento “Você já percebeu variações na quantidade de corridas ou no valor das tarifas sem que o aplicativo explicasse os motivos?”, que visa analisar se os motoristas percebem variações na quantidade de corridas ou no valor das tarifas de maneira arbitrária ou sem explicação clara por parte do aplicativo. Diante dessa indagação, 92% responderam sim, sendo 48% com frequência e 44%, às vezes; 8% disse que não, tudo parece funcionar de forma previsível. Desse modo, fica evidente que os motoristas têm pouca ou nenhuma visibilidade sobre como e por que essas alterações ocorrem. Isso reflete um ambiente de trabalho onde as decisões do aplicativo permanecem ocultas, aumentando o sentimento de incerteza e falta de controle sobre as condições de trabalho.

Quando se perguntou “O aplicativo influencia sua jornada de trabalho com bônus ou incentivos?”, as respostas obtiveram os seguintes percentuais: “Sim, os incentivos determinam quando trabalho”, 4%; “Sim, mas eu decido se sigo os incentivos ou não”, 76%; “Não, trabalho sempre conforme minha escolha”, 20%. Esses números indicam que, embora a maioria reconheça a influência dos bônus ou incentivos, 96% dos motoristas afirmam atuar conforme sua própria decisão. Portanto, tal mecanismo de influência, por meio de metas e recompensas, demonstra ter pouca força na determinação da rotina de trabalho dos motoristas.

c) Determinação do Valor da Corrida

Para análise da percepção do motorista de passageiros por aplicativo quanto ao assunto foram escolhidas as perguntas que compõem o Apêndice 8 - Determinação do Valor da Corrida, o qual apresenta suas respectivas alternativas e percentuais de respostas.

A primeira pergunta, “O aplicativo permite que você defina o valor da corrida antes de aceitá-la?”, busca analisar um dos aspectos fundamentais da autonomia: a possibilidade de precificar o próprio serviço ou, ao menos, negociá-lo. Os resultados obtidos reforçam a ausência desta liberdade, com 84% dos motoristas afirmando que o valor das corridas é

totalmente definido pelo aplicativo. Apenas 16% indicaram que podem estabelecer preços em algumas situações específicas, enquanto nenhum motorista (0%) afirmou ter controle total sobre o valor das corridas.

Associado a isso é o questionamento “Você já tentou negociar diretamente o valor da corrida com um passageiro?”, onde 8% disse que sim, frequentemente; 60% disse que sim, algumas vezes; e 32% disse que nunca tentou. Esses dados indicam que, embora uma parcela significativa dos motoristas tenha buscado negociar tarifas diretamente com os passageiros, essa não é uma prática consolidada no modelo atual de transporte por aplicativo, associado, principalmente, à forte influência da tarifa fixa estipulada pelo próprio aplicativo, que se tornou o padrão de referência para os passageiros.

Analisando as respostas somente daqueles que responderam que já tentaram negociar diretamente com o usuário (68% - 17 participantes), quando questionados “Quando você tenta negociar uma corrida com um passageiro, qual costuma ser a resposta dele?”, encontramos a seguinte distribuição: 58,8% (10 motoristas) acenaram “Alguns aceitam, mas outros preferem procurar outro motorista”; 35,3% (6 motoristas) afirmam que “A maioria recusa e insiste no valor do aplicativo”; e 5,9% (1 participante) disse que a “A maioria aceita o valor sugerido”.

Esse cenário reforça a ideia de que a estrutura tarifária estabelecida pela plataforma não apenas reduz do motorista a possibilidade de definir seu próprio preço, mas também condiciona o comportamento dos passageiros, que veem o valor determinado pelo aplicativo como um “valor justo”. Assim, mesmo que a negociação seja tentada, na prática, a precificação continua sendo um elemento de controle exercido quase sempre pela plataforma, limitando ainda mais a autonomia dos motoristas e consolidando a lógica da subordinação algorítmica.

Quando questionados “Você já deixou de aceitar uma corrida por considerar o valor oferecido pelo aplicativo muito baixo?”, todos os participantes afirmaram que sim, sendo que 72% alegou que com frequência, e 28% afirmou que às vezes, reforçando a insatisfação dos motoristas em relação à precificação imposta pelas plataformas. Já em relação a pergunta “Você sente que os valores definidos pelo aplicativo são justos para os motoristas?”, 84% disse que “Não, na maioria das vezes os valores são baixos”; 16% acenou que “Na maioria das vezes depende do horário e da demanda”; ninguém marcou que, geralmente, os valores definidos pelo aplicativo, são justos.

Os dados apresentados revelam uma forte insatisfação dos motoristas com a precificação imposta pelos aplicativos. O fato de todos os participantes afirmarem que já recusaram corridas devido ao valor baixo, sendo que 72% o fazem com frequência, demonstra

que as tarifas estabelecidas pelas plataformas muitas vezes não são compatíveis com as expectativas e necessidades financeiras dos trabalhadores.

Essa insatisfação se confirma na resposta à pergunta ser justos os valores definidos pelo aplicativo: 84% consideram que, na maioria das vezes, as tarifas são baixas, enquanto 16% apontam que a remuneração depende do horário e da demanda. O mais significativo é que nenhum motorista indicou que os valores são geralmente justos, evidenciando que o modelo tarifário dos aplicativos não é percebido como equilibrado ou vantajoso para os trabalhadores.

Esses resultados reforçam a tese da subordinação algorítmica, na qual os motoristas não possuem controle sobre a precificação do serviço, ficando inteiramente sujeitos às tarifas estabelecidas pelo aplicativo. Ainda que formalmente sejam considerados autônomos, a impossibilidade de definir ou negociar o valor das corridas limita significativamente sua independência no exercício da profissão.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa desenvolvida ao longo deste trabalho buscou analisar a realidade e a percepção dos motoristas de aplicativo de passageiros na cidade de Mossoró/RN, inserindo essa experiência no contexto mais amplo da uberização do trabalho. Partindo de uma abordagem sociojurídica, a investigação permitiu compreender que, ao contrastar as possíveis relações jurídico-trabalhistas aplicáveis ao vínculo entre motoristas e aplicativos, a relação de emprego se apresenta como a forma jurídica mais adequada para enquadrar esse fenômeno, diante da presença de todos os seus requisitos, com especial destaque para a subordinação, que, embora disfarçada pelo discurso da autonomia, se manifesta de forma algorítmica, impondo controle efetivo sobre a atividade dos motoristas.

Além disso, ao analisar a categoria "Uberização do trabalho" à luz dos diplomas legais, jurisprudências e projetos de lei, verificou-se a necessidade urgente de uma regulamentação trabalhista específica para essa modalidade de serviço. No entanto, tal legislação deve refletir a realidade da relação existente, sem enquadrar o motorista como um trabalhador autônomo – classificação que não condiz com a dependência econômica e as restrições impostas pelas plataformas. A escassez de uma legislação precisa tem sido, em grande parte, substituída por decisões judiciais que, muitas vezes, não compreendem a natureza peculiar dessa relação de trabalho.

Em diversas ocasiões, o Poder Judiciário tem optado por manter os motoristas de aplicativo na categoria de autônomos, apesar da evidente subordinação imposta pela plataforma, seja por meio de algoritmos, seja por meio das regras rígidas de funcionamento do aplicativo, que limitam a liberdade e autonomia dos trabalhadores. Essas atuações dos poderes estatais, portanto, são coniventes com o modelo de uberização do trabalho, e acabam por legitimar a perpetuação da concentração de poder nas mãos dos detentores de capital, favorecendo a continuidade de um sistema de exploração que fragiliza as condições laborais desses trabalhadores.

Por fim, a pesquisa de campo revelou, a partir das constatações alcançadas ao longo do capítulo anterior, que o panorama geral dos motoristas de passageiros por aplicativo da cidade de Mossoró apresenta a realidade de um trabalho precarizado com trabalhadores que atuam a partir de uma sensação de subordinação às empresas plataformas, que ditam, ainda que indiretamente, as regras e condições da prestação do serviço.

Com base nos dados levados, a realidade de tais motoristas apresenta uma categoria profissional formada por trabalhadores do sexo masculino de cor predominantemente preta ou parda, com integrantes com grau de escolaridade tanto do nível básico como superior, que utiliza prevalentemente os dois aplicativos, Uber e 99, e como veículo a moto; a maioria com veículos próprios - porém como uma quantia significativa sob financiamento.

Quanto ao período de atuação, o grupo é composto por profissionais de diferentes faixas de tempo, abrangendo tanto profissionais com menos de 6 meses de atuação, bem como experientes com mais de 2 anos de rodagem; apresentando como principal motivo para o ingresso na uberização o complemento de renda e a flexibilidade de horário; tendo majoritariamente a intenção de continuar atuando como motorista de passageiros por aplicativo, seja de forma regular ou ocasional, buscando outra fonte de renda.

Em contrapartida, a destacante maioria trabalha mais de 9 horas diariamente, atuando no mínimo 5 dias na semana, inclusive há quem atue sem descanso semanal; seguindo predominantemente uma rotina sem flexibilidade; necessitando, ainda, alterar o horário de alimentação ou outras necessidades básicas para melhorar os ganhos; poucos, menos de 15%, são assegurados pela previdência, seja a social ou a privada.

Quanto à renda, quase a totalidade, ainda com a referida rotina de trabalho, não chega a atingir os 5 salários mínimos; a destacante maioria, sendo os principais responsáveis pelo sustento familiar, apresenta como principal fonte de renda justamente o serviço de transporte de passageiro por aplicativo.

Assim, a precarização do trabalho do motorista de passageiro por aplicativo da cidade de Mossoró/RN se configura a partir da exaustiva rotina de trabalho, sem a flexibilidade prometida pelas empresas, impondo alterações sobre os horários das necessidades básicas humanas; com ganhos relativamente não tão elevados, diante de tempo a disposição ao serviço; estando, ao final de tudo, o motorista de aplicativo sem qualquer direito ou amparo trabalhista, e, geralmente, previdenciário.

Quanto à percepção de subordinação, os participantes analisados alegam, predominantemente, a sensação de um constante monitoramento pelos aplicativos, inclusive a partir da avaliação dos passageiros, mas não por meio de punições diretas, como bloqueios, suspensão e descontos; reconhecem a liberdade para aceitarem as corridas, contudo, percebem frequentemente que ao recusarem muitas, ocorre uma redução na oferta; reconhecem a possível influência dos bônus e incentivos em suas jornadas de trabalho, mas não de forma significativamente determinante.

Quanto à possibilidade de estabelecer o valor de seu serviço, o qual é considerado pela maioria como baixo, os motoristas percebem não possuírem determinação sobre a precificação da corrida, ficando na maioria das vezes sujeitos às tarifas estabelecidas pelo aplicativo. Ainda, quando tentam negociar diretamente com o passageiro, a estrutura tarifária estabelecida pela plataforma condiciona o comportamento dos passageiros, que veem o valor determinado pelo aplicativo como um “valor justo”.

Dessa forma, a subordinação algorítmica se evidencia, segundo o entendimento dos motoristas de passageiros por aplicativo da cidade de Mossoró/RN, a partir do monitoramento e controle do desempenho da atividade, da ausência da plena liberdade na escolha das corridas, e da impossibilidade por o valor ao seu próprio serviço.

Apesar dos resultados obtidos, o estudo apresenta algumas limitações, especialmente no que se refere à representatividade da amostra de motoristas entrevistados. A baixa participação de mulheres no questionário também indica a necessidade de pesquisas futuras que aprofundem as especificidades da experiência feminina no setor.

Outros trabalhos poderiam, inclusive, buscar identificar a realidade específica das mulheres que atuam como motoristas de passageiros por aplicativo, de modo a evidenciar suas peculiaridades, como desafios relacionados à segurança, discriminação de gênero e conciliação entre vida pessoal e trabalho. Outra linha investigativa relacionada com este trabalho que pode ser desenvolvida é a análise da aplicação dessa nova forma de trabalho em outros ramos, como no caso das diaristas intermediadas por aplicativo, como ocorre com o TIDMO e o Mary Help, evidenciando as semelhanças e diferenças na precarização e nas condições de trabalho desses profissionais.

Dessa forma, este trabalho não se encerra em si mesmo, mas pretende ser um ponto de partida para novas reflexões sobre a uberização do trabalho e seus impactos sociais e jurídicos. O avanço tecnológico não deve ser utilizado como justificativa para retrocessos trabalhistas, sendo fundamental que o Estado e a sociedade reconheçam a urgência de mecanismos que garantam condições dignas para aqueles que movimentam esse setor.

REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA BRASIL. STF nega vínculo trabalhista entre motoristas e empresas de aplicativo. Agência Brasil, 13 dez. 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2023-12/stf-nega-vinculo-trabalhista-entre-motoristas-e-empresas-de-aplicativo>. Acesso em: 17 mar. 2025.
- ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 mar. 2025.
- BRASIL. Decreto nº 11.513, de 1º de maio de 2023. Institui Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 1 maio 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11513.htm. Acesso em: 5 fev. 2025.
- BRASIL. Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012. Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 4 jan. 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12587.htm. Acesso em: 5 fev. 2025.
- BRASIL. Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 27 mar. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13640.htm. Acesso em: 5 fev. 2025.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 24 maio 2016. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>. Acesso em: 8 mar. 2025.
- BRASIL. Projeto de Lei Complementar nº 12, de 2024. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediada 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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm. Acesso em: 5 fev. 2025.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. STF irá decidir se existe vínculo empregatício entre motoristas e plataformas de aplicativos. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=528592&ori=1&utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 26 fev. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tema 1291 - Reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa administradora de plataforma digital. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?classeProcesso=RE&incidente=6679823&numeroProcesso=1446336&numeroTema=1291&utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 26 fev. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário nº 14464/97. Relator: Des. Maurício Godinho Delgado. Publicado no *Diário da Justiça de Minas Gerais* em 24 mar. 1998.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Acórdão da 4ª Turma no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.º TST-AIRR-1092-82.2021.5.12.0045. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Brasília, 29 nov. 2022. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/validador>. Acesso em: 24 fev. 2025.

BRITO, Rebecca de Oliveira. A uberização e seus reflexos no direito do trabalho. 2020. 59 f. Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) – Universidade Federal de Alagoas, Faculdade de Direito de Alagoas, Maceió, 2020.

CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: MÉTODO, 2017.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de. Plataformas digitais e vínculo empregatício? A cartografia dos indícios de autonomia, subordinação e dependência. *JOTA — Direito Trabalhista*, edição de 26-8-2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/plataformas-digitais-e-vinculo-empregaticio-26082020>.

CNN BRASIL. Uber pede ao STF suspensão de todos os processos sobre vínculo de emprego com motoristas. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/politica/uber-pede-ao-stf-suspensao-de-todos-os-processos-sobre-vinculo-de-emprego-com-motoristas/>. Acesso em: 21 fev. 2025.

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

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de Uberização: do emprego ao trabalho. In: *Marx e o Marxismo*, v.5, n.8, jan./jun. 2017.

FORTINI, Cristiana. Lei 13.640/18: fim da controvérsia sobre os aplicativos de transporte de passageiros? Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-abr05/lei-1364018-fim-controversia-aplicativos-transporte?imprimir=>. Acesso em: 5 fev. 2025.

GARCIA, Gustavo Filipe B. Curso de Direito do Trabalho - 19ª Edição 2024. 19. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.85. ISBN 9788553622849. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553622849/>. Acesso em: 17 dez. 2024.

GRAMSCI, Antonio. Americanismo e Fordismo. In: *Maquiavel, a Política e o Estado Moderno*. São Paulo: Civilização Brasileira, 1976.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho - 15ª Edição 2024. 15. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. *E-book*. p.102. ISBN 9788553621125. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621125/>. Acesso em: 17 mar. 2025.

MARTINS, Sergio P. Manual de Direito do Trabalho - 15ª Edição 2024. 15. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. *E-book*. p.61. ISBN 9786553628977. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553628977/>. Acesso em: 17 mar. 2025.

MARX, Karl. O capital: crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2017.

MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza; OLIVEIRA, Marco Antonio Gonsales de; ACCORSI, André. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. *Revista Brasileira de Educação Online*, [S.l.], v. 6, n. 3, p. 1-12, 2019. Disponível em: <https://rbeo.emnuvens.com.br/rbeo/article/view/216/0>. Acesso em: 17 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Orientação nº 198, de 15 de junho de 2006. Sobre a aplicação de convenções e recomendações da OIT. Genebra: OIT, 2006. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/standards/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 17 mar. 2025.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A subordinação jurídica no Direito do Trabalho. *Enciclopédia Jurídica da PUC-SP*, São Paulo. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/374/edicao-1/a-subordinacao-juridica-no-direito-do-trabalho>. Acesso em: 17 mar. 2025.

ROCHA, Anna Laura Varela. Análise do Projeto de Lei Complementar (PLP) nº 12/2024: é possível falar em “trabalhador autônomo por plataforma” diante das novas formas de controle do trabalho? 2024. 67 f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Natal, 2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). STF encerra audiência pública sobre vínculo empregatício em plataformas digitais. Brasília, 2024. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-encerra-audiencia-publica-sobre-vinculo-empregaticio-em-plataformas-digitais/>. Acesso em: 26 fev. 2025.

APÊNDICE 1 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

1. Convite à Participação

Você está sendo convidado a participar desta pesquisa que tem como objetivo compreender a realidade e percepção dos motoristas de passageiros por aplicativo na cidade de Mossoró/RN. A participação é voluntária, e você pode desistir a qualquer momento sem qualquer prejuízo.

2. Justificativa da Pesquisa

Esta pesquisa busca analisar as dinâmicas do setor de transporte por aplicativo em Mossoró/RN e contribuir para a produção de conhecimento sobre o tema, auxiliando na compreensão das condições de trabalho e na formulação de futuras discussões acadêmicas e jurídicas sobre o assunto.

3. Procedimentos Metodológicos

A pesquisa será realizada por meio de um formulário online no Google Forms, contendo perguntas fechadas e abertas sobre sua experiência como motorista de aplicativo. O tempo estimado para responder ao questionário é de aproximadamente **10 minutos**. Nenhuma gravação de voz ou imagem será feita.

4. Riscos e Desconfortos

Os possíveis desconfortos incluem a necessidade de fornecer informações pessoais, como tempo de trabalho, renda e percepção sobre sua atividade profissional. Caso alguma pergunta cause desconforto, você tem a liberdade de não respondê-la e desistir do prosseguimento do questionário..

5. Benefícios Esperados

Embora não haja benefícios diretos para os participantes, os resultados da pesquisa poderão:

- Contribuir para um melhor entendimento das condições de trabalho dos motoristas de aplicativo em Mossoró/RN;
- Fornecer dados que poderão ser utilizados para futuras discussões acadêmicas, políticas públicas e decisões judiciais sobre o tema;
- Ampliar o debate sobre a "uberização do trabalho" e sua regulação.

6. Sigilo e Confidencialidade

Todas as informações coletadas serão mantidas em sigilo e utilizadas apenas para fins acadêmicos. Os dados serão analisados de forma agrupada, sem a identificação individual dos participantes. Apenas o pesquisador responsável e sua orientadora terão acesso aos dados brutos.

7. Direitos do Participante

- A participação é voluntária, podendo ser interrompida a qualquer momento sem prejuízo.
- Você pode se recusar a responder qualquer pergunta que julgar inadequada.

- Caso tenha dúvidas sobre a pesquisa, poderá entrar em contato com os responsáveis pelos contatos informados acima.

8. Acompanhamento e Assistência

Como se trata de uma pesquisa sem riscos físicos ou psicológicos diretos, não há previsão de acompanhamento específico. No entanto, caso você tenha dúvidas ou queira relatar qualquer desconforto relacionado à pesquisa, poderá entrar em contato com o pesquisador responsável ou com a professora orientadora.

Autorização Após a leitura deste documento e tendo esclarecido todas as minhas dúvidas, **concordo voluntariamente** em participar da pesquisa. Estou ciente dos objetivos, procedimentos e das garantias de sigilo e confidencialidade, bem como do meu direito de desistir a qualquer momento.

APÊNDICE 2 - ROTEIRO DE PERGUNTAS DO FORMULÁRIO DA PESQUISA

Grupo 1 - Realidade dos Motoristas de Aplicativo de Passageiros em Mossoró

Perfil Sociodemográfico e Profissional do Motorista

Nome:

Em qual cidade você trabalha como motorista de passageiro por aplicativo?*

☐ Mossoró. ☐ Outra cidade. ☐ Não trabalho como motorista de passageiro por aplicativo.

Qual(is) aplicativo(s) você utiliza como motorista de passageiro por aplicativo?*

☐ Uber ☐ 99 ☐ Uber e 99

Qual veículo você utiliza para trabalhar como motorista de aplicativo? *

☐ Carro ☐ Moto ☐ Ambos (carro e moto)

Você é proprietário do veículo que utiliza para trabalhar? *

☐ Sim, o veículo é meu, mas está financiado.

☐ Sim, o veículo é meu e já está quitado.

☐ Não, o veículo é alugado.

☐ Não, o veículo é emprestado.

Há quanto tempo você trabalha como motorista de aplicativo? *

☐ Menos de 6 meses

☐ Entre 6 meses e 1 ano

☐ Entre 1 e 2 anos

☐ Mais de 2 anos

O que o levou a trabalhar como motorista de aplicativo? *

☐ Falta de oportunidades no mercado de trabalho formal.

☐ Complementação de renda.

☐ Flexibilidade de horário.

☐ Independência profissional.

☐ Interesse em conhecer novas pessoas e dirigir.

☐ Outro

Qual é a sua intenção em relação ao futuro como motorista de aplicativo? *

- ☐ Pretendo continuar trabalhando por um longo período de tempo, pois não busco outra fonte de renda.
- ☐ Pretendo continuar dirigindo regularmente, mesmo tendo outra fonte de renda.
- ☐ Pretendo dirigir apenas ocasionalmente, caso tenha outra fonte de renda.
- ☐ Pretendo parar essa atividade quando conseguir outra fonte de renda.

Qual o seu gênero? *

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino
- ☐ Prefiro não dizer
- ☐ Outro: _____

Como você se autodeclara racialmente? *

- ☐ preta
- ☐ parda
- ☐ amarela
- ☐ indígena
- ☐ branca

Qual sua escolaridade? *

- ☐ Ensino Fundamental incompleto
- ☐ Ensino Fundamental completo
- ☐ Ensino Médio completo
- ☐ Ensino Superior incompleto
- ☐ Ensino Superior completo

Qual sua faixa etária? *

- ☐ Menos de 25 anos
- ☐ Entre 25 e 35 anos
- ☐ Entre 36 e 45 anos
- ☐ Entre 46 e 60 anos
- ☐ Acima de 60 anos

Você tem filhos? *

- ☐ 0
- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4 ou mais

Qual seu estado civil? *

- ☐ Solteiro
- ☐ Casado
- ☐ Divorciado
- ☐ Viúvo
- ☐ União Estável
- ☐ Outro: _____

Grupo 1 - Realidade dos Motoristas de Aplicativo de Passageiros em Mossoró

Carga Horária e Frequência de Trabalho

Quantas horas por dia você trabalha, em média?*

- ☐ Menos de 4 horas
- ☐ De 4 a 8 horas
- ☐ De 9 a 10 horas
- ☐ Mais de 10 horas

Quantos dias por semana você trabalha? *

- ☐ 1 a 2 dias
- ☐ 3 a 4 dias
- ☐ 5 a 6 dias
- ☐ Todos os dias

Você costuma flexibilizar seu horário de trabalho? *

- ☐ Sim, mudo frequentemente meus horários
- ☐ Não, sigo um horário fixo na maioria dos dias

Você precisou mudar sua rotina de alimentação ou outras necessidades básicas para se adequar a um melhor horário de corridas?*

- ☐ Sim, mudei meu horário de alimentação (ou outra necessidade) para melhorar meus ganhos
- ☐ Não, meu horário de refeição (ou outra necessidade) continua o mesmo, independente da possibilidade de aumentar os ganhos.

Você paga algum tipo de contribuição para previdência ou seguro do seu veículo?

- ☐ Pago Previdência Social (INSS) e/ou Privada;
- ☐ Pago seguro do veículo;
- ☐ Para ambos (previdência e seguro);
- ☐ Não pago nenhum

Grupo 1 - Realidade dos Motoristas de Aplicativo de Passageiros em Mossoró

Renda e Lucro dos Motoristas

Qual a importância das corridas por aplicativo na sua renda mensal? *

- ☐ É minha única fonte de renda
- ☐ É minha principal fonte de renda, mas tenho outra
- ☐ É apenas um complemento da minha renda

Qual é a sua média de faturamento bruto mensal (antes de descontar custos)?* [Considere o salário mínimo vigente de R\$ 1.518,00]

- ☐ Até 1 salário mínimo
- ☐ Entre 1 e 2 salários mínimos
- ☐ Entre 3 e 4 salários mínimos
- ☐ Entre 5 e 6 salários mínimos
- ☐ Mais de 6 salários mínimos

Após deduzir todos os custos e despesas (com combustível, manutenção, taxas, etc.), qual é sua lucratividade?

- ☐ Mais de 75%
- ☐ Entre 60% e 75%
- ☐ Entre 50% e 60%
- ☐ Entre 35% e 50%

☐ Menos de 35%

Sua renda é a principal dentro da sua unidade familiar?

- ☐ Sim, sou o único responsável pelo sustento da família.
- ☐ Sim, minha renda é a maior, mas há outras fontes de renda na família.
- ☐ Não, minha renda contribui de forma significativa, mas não é a principal.
- ☐ Não, minha renda é apenas complementar.
- ☐ Prefiro não responder.

Grupo 2 - Percepção dos Motoristas Quanto Sua Relação com o Aplicativo Monitoramento e Controle

Você sente que o aplicativo monitora constantemente seu desempenho? *

- ☐ Sim, de forma rigorosa
- ☐ Sim, mas de forma moderada
- ☐ Não, o monitoramento é mínimo
- ☐ Não há monitoramento

Você acredita que sua nota de avaliação influencia a quantidade de corridas que recebe?

- ☐ Sim, bastante
- ☐ Sim, mas pouco
- ☐ Não influencia

Você já recebeu punições (bloqueios, suspensão ou descontos) sem explicação clara do aplicativo?*

- ☐ Sim, mais de uma vez
- ☐ Sim, uma vez
- ☐ Não

As regras e critérios do aplicativo sobre bloqueios e punições são claros para você?

- ☐ Sim, são bem explicados
- ☐ São razoavelmente claros
- ☐ Não, são pouco transparentes
- ☐ Não, são totalmente complicados de entender

Grupo 2 - Percepção dos Motoristas Quanto Sua Relação com o Aplicativo
Liberdade de Escolha das Corridas

Você sente que tem liberdade para escolher quais corridas aceitar? *

- ☐ Sim, sempre
- ☐ Sim, mas se recusar muitas, percebo menos chamadas
- ☐ Não, sou praticamente obrigado a aceitar todas

Você já percebeu mudanças na quantidade de corridas após recusar?*

- ☐ Sim, com frequência
- ☐ Sim, às vezes
- ☐ Não percebi mudanças

O aplicativo influencia sua jornada de trabalho com bônus ou incentivos? *

- ☐ Sim, os incentivos determinam quando trabalho
- ☐ Sim, mas eu decido se sigo os incentivos ou não
- ☐ Não, trabalho sempre conforme minha escolha

Você já percebeu variações na quantidade de corridas ou no valor das tarifas sem que o aplicativo explicasse os motivos?

- ☐ Sim, com frequência
- ☐ Sim, às vezes
- ☐ Não, tudo parece funcionar de forma previsível

Grupo 2 - Percepção dos Motoristas Quanto Sua Relação com o Aplicativo
Determinação do Valor da Corrida

O aplicativo permite que você defina o valor da corrida antes de aceitá-la? *

- ☐ Sim, sempre posso definir o valor da corrida
- ☐ Sim, mas apenas em algumas situações específicas
- ☐ Não, o valor é totalmente definido pelo aplicativo

Você já tentou negociar diretamente o valor da corrida com um passageiro? *

- ☐ Sim, frequentemente
- ☐ Sim, algumas vezes
- ☐ Não, nunca tentei

Em quais situações você sente que é mais comum ou necessário negociar o valor da corrida com o passageiro?

- ☐ Durante a madrugada
- ☐ Em dias de alta demanda (exemplo: feriados e eventos)
- ☐ Para viagens longas ou para fora da cidade
- ☐ Nunca faço negociações diretas

Quando você tenta negociar uma corrida com um passageiro, qual costuma ser a resposta dele?

- ☐ A maioria aceita o valor sugerido
- ☐ Alguns aceitam, mas outros preferem procurar outro motorista
- ☐ A maioria recusa e insiste no valor do aplicativo

Você sente que os valores definidos pelo aplicativo são justos para os motoristas?

- ☐ Sim, os valores geralmente são justos
- ☐ Na maioria das vezes depende do horário e da demanda
- ☐ Não, na maioria das vezes os valores são baixos.
- ☐ Outro: _____

Você já deixou de aceitar uma corrida por considerar o valor oferecido pelo aplicativo muito baixo?

- ☐ Sim, com frequência
- ☐ Sim, algumas vezes
- ☐ Não, aceito todas as corridas

**APÊNDICE 3- PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E PROFISSIONAL DO
MOTORISTA**

PERGUNTAS	ALTERNATIVAS	PERCENTUAL DE RESPOSTAS
Nome:	Anônimo	Não se aplica
Em qual cidade você trabalha como motorista de passageiro por aplicativo?	Mossoró.	100%
	Outra cidade.	0%
	Não trabalho como motorista de passageiro por aplicativo.	0%
Qual(is) aplicativo(s) você utiliza como motorista de passageiro por aplicativo?	Uber	4%
	99	20%
	Uber e 99	76%
Qual veículo você utiliza para trabalhar como motorista de aplicativo?	Carro	24%
	Moto	72%
	Ambos (Carro e Moto)	4%
Você é proprietário do veículo que utiliza para trabalhar?	Sim, o veículo é meu, mas está financiado.	44%
	Sim, o veículo é meu e já está quitado.	48%
	Não, o veículo é alugado.	8%
	Não, o veículo é emprestado.	0%
Há quanto tempo você trabalha como motorista de aplicativo?	Menos de 6 meses	28%
	Entre 6 meses e 1 ano	16%
	Entre 1 e 2 anos	24%
	Mais de 2 anos	32%
O que o levou a trabalhar como motorista de aplicativo?	Falta de oportunidades no mercado de trabalho formal.	4%
	Complementação de renda.	40%
	Flexibilidade de horário.	28%
	Independência profissional.	20%
	Interesse em conhecer novas pessoas e dirigir.	0%
	Outro.	8%

Qual é a sua intenção em relação ao futuro como motorista de aplicativo?	Pretendo continuar trabalhando por um longo período de tempo, pois não busco outra fonte de renda.	8%
	Pretendo continuar dirigindo regularmente, mesmo tendo outra fonte de renda.	40%
	Pretendo dirigir apenas ocasionalmente, caso tenha outra fonte de renda.	20%
	Pretendo parar essa atividade quando conseguir outra fonte de renda.	32%
Qual o seu gênero?	Masculino	100%
	Feminino	0%
	Prefiro não dizer	0%
Como você se autodeclara racialmente?	preta	8%
	parda	52%
	amarela	0%
	indígena	0%
	branca	40%
Qual sua escolaridade?	Ensino Fundamental incompleto	4%
	Ensino Fundamental completo	4%
	Ensino Médio completo	48%
	Ensino Superior incompleto	44%
	Ensino Superior completo	0%
Qual sua faixa etária?	Menos de 25 anos	24%
	Entre 25 e 35 anos	64%
	Entre 36 e 45 anos	12%
	Entre 46 e 60 anos	0%
	Acima de 60 anos	0%
Você tem filhos?	0	56%
	1	28%
	2	12%
	3	0%
	4 ou mais	4%

Qual seu estado civil?	Solteiro	64%
	Casado	28%
	Divorciado	4%
	Viúvo	0%
	União Estável	4%

APÊNDICE 4 - CARGA HORÁRIA E FREQUÊNCIA DE TRABALHO

PERGUNTAS	ALTERNATIVAS	PERCENTUAL DE RESPOSTAS
Quantas horas por dia você trabalha, em média?	Menos de 4 horas	12%
	De 4 a 8 horas	28%
	De 9 a 10 horas	48%
	Mais de 10 horas	12%
Quantos dias por semana você trabalha?	1 a 2 dias	4%
	3 a 4 dias	8%
	5 a 6 dias	60%
	Todos os dias	28%
Você costuma flexibilizar seu horário de trabalho?	Sim, mudo frequentemente meus horários	36%
	Não, sigo um horário fixo na maioria dos dias	64%
Você precisou mudar sua rotina de alimentação ou outras necessidades básicas para se adequar a um melhor horário de corridas?	Sim, mudei meu horário de alimentação (ou outra necessidade) para melhorar meus ganhos	76%
	Não, meu horário de refeição (ou outra necessidade) continua o mesmo, independente da possibilidade de aumentar os ganhos.	24%
Você paga algum tipo de contribuição para previdência ou seguro do seu veículo?	Pago Previdência Social (INSS) e/ou Privada	8%
	Pago seguro do veículo;	56%
	Para ambos (previdência e seguro);	4%
	Não pago nenhum	32%

APÊNDICE 5 - RENDA E LUCRO DOS MOTORISTAS

PERGUNTAS	ALTERNATIVAS	PERCENTUAL DE RESPOSTAS
Qual a importância das corridas por aplicativo na sua renda mensal?	É minha única fonte de renda	44%
	É minha principal fonte de renda, mas tenho outra	20%
	É apenas um complemento da minha renda	36%
Qual é a sua média de faturamento bruto mensal (antes de descontar custos)? [Considere o salário mínimo vigente de R\$ 1.518,00]	Até 1 salário mínimo	28%
	Entre 1 e 2 salários mínimos	48%
	Entre 3 e 4 salários mínimos	20%
	Entre 5 e 6 salários mínimos	4%
	Mais de 6 salários mínimos	0%
Após deduzir todos os custos e despesas (combustível, manutenção, taxas, etc.), qual é sua lucratividade?	Mais de 75%	24%
	Entre 60% e 75%	24%
	Entre 50% e 60%	32%
	Entre 35% e 50%	16%
	Menos de 35%	4%
Sua renda é a principal dentro da sua unidade familiar?	Sim, sou o único responsável pelo sustento da família.	36%
	Sim, minha renda é a maior, mas há outras fontes de renda na família.	32%
	Não, minha renda contribui de forma significativa, mas não é a principal.	12%
	Não, minha renda é apenas complementar.	12%
	Prefiro não responder.	8%

APÊNDICE 6 - MONITORAMENTO E CONTROLE

PERGUNTAS	ALTERNATIVAS	PERCENTUAL DE RESPOSTAS
Você sente que o aplicativo monitora constantemente seu desempenho?	Sim, de forma rigorosa	60%
	Sim, mas de forma moderada	36%
	Não, o monitoramento é mínimo	4%
	Não há monitoramento	0%
Você acredita que sua nota de avaliação influencia a quantidade de corridas que recebe?	Sim, bastante	68%
	Sim, mas pouco	12%
	Não influencia	20%
Você já recebeu punições (bloqueios, suspensão ou descontos) sem explicação clara do aplicativo?	Sim, mais de uma vez	12%
	Sim, uma vez	24%
	Não	64%
As regras e critérios do aplicativo sobre bloqueios e punições são claros para você?	Sim, são bem explicados	36%
	São razoavelmente claros	32%
	Não, são pouco transparentes	20%
	Não, são totalmente complicados de entender	12%

APÊNDICE 7 - LIBERDADE NA ESCOLHA DAS CORRIDAS

PERGUNTAS	ALTERNATIVAS	PERCENTUAL DE RESPOSTAS
Você sente que tem liberdade para escolher quais corridas aceitar?	Sim, sempre	20%
	Sim, mas se recusar muitas, percebo menos chamadas	72%
	Não, sou praticamente obrigado a aceitar todas	8%
Você já percebeu mudanças na quantidade de corridas após recusar?	Sim, com frequência	60%
	Sim, às vezes	36%
	Não percebi mudanças	4%
O aplicativo influencia sua jornada de trabalho com bônus ou incentivos?	Sim, os incentivos determinam quando trabalho	4%
	Sim, mas eu decido se sigo os incentivos ou não	76%
	Não, trabalho sempre conforme minha escolha	20%
Você já percebeu variações na quantidade de corridas ou no valor das tarifas sem que o aplicativo explicasse os motivos?	Sim, com frequência	48%
	Sim, às vezes	44%
	Não, tudo parece funcionar de forma previsível	8%

APÊNDICE 8- DETERMINAÇÃO DO VALOR DA CORRIDA

PERGUNTAS	ALTERNATIVAS	PERCENTUAL DE RESPOSTAS
O aplicativo permite que você defina o valor da corrida antes de aceitá-la?	Sim, sempre posso definir o valor da corrida	0%
	Sim, mas apenas em algumas situações específicas	16%
	Não, o valor é totalmente definido pelo aplicativo	84%
Você já tentou negociar diretamente o valor da corrida com um passageiro?	Sim, frequentemente	8%
	Sim, algumas vezes	60%
	Não, nunca tentei	32%
Em quais situações você sente que é mais comum ou necessário negociar o valor da corrida com o passageiro? (Pode marcar várias)	Durante a madrugada	28%
	Em dias de alta demanda (exemplo: feriados e eventos)	0%
	Para viagens longas ou para fora da cidade	28%
	Nunca faço negociações diretas	44%
Quando você tenta negociar uma corrida com um passageiro, qual costuma ser a resposta dele?	A maioria aceita o valor sugerido	4%
	Alguns aceitam, mas outros preferem procurar outro motorista	48%
	A maioria recusa e insiste no valor do aplicativo	48%
Você sente que os valores definidos pelo aplicativo são justos para os motoristas?	Sim, os valores geralmente são justos	0%
	Na maioria das vezes depende do horário e da demanda	16%
	Não, na maioria das vezes os valores são baixos.	84%
Você já deixou de aceitar uma corrida por considerar o valor oferecido pelo aplicativo muito baixo?	Sim, com frequência	72%
	Sim, algumas vezes	28%
	Não, aceito todas as corridas	0%