



UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: A ILUSÃO DE NÃO SE SUBORDINAR

Fábio Cannas¹

RESUMO: O fenômeno social da Uberização vem provocando profundas transformações no mundo do trabalho. Milhões de pessoas em todo o mundo tem buscado através de plataformas de serviços digitais, uma nova alternativa de gerar renda, seja como sua atividade principal, seja como complementação de outra fonte de remuneração. O setor de transporte privado de passageiros por aplicativo foi um dos pioneiros em gerir esse modelo de negócio e a empresa Uber uma das principais líderes do mercado mundial. Em seu site a empresa usa jargões sedutores como: “faça um bom dinheiro”, “defina seu próprio horário”, “que tal ganhar sem ter chefe?” para conquistar novos motoristas. Uma estratégia que vem funcionando e multiplicando em larga escala não apenas trabalhadores motoristas como também os usuários. Nesse sentido, o Brasil é o mercado em que a empresa mais cresce, sendo responsável por quase 30% de sua operação. Essa nova relação estrutura-se em três pilares: usuário / tecnologia / trabalhador. Os usuários se beneficiam de um serviço rápido, eficiente e barato. As empresas de tecnologia lucram milhões. E no elo mais frágil, os trabalhadores são submetidos a extensas jornadas, com recursos próprios, sem regulamentação e proteção social. A partir de uma pesquisa bibliográfica de caráter exploratório, buscaremos refletir como a questão da subordinação é central para a caracterização de uma relação clássica de assalariamento entre motoristas e a Uber.

Palavras-chave: Uberização, subordinação, trabalho.

ABSTRACT: The social phenomenon of Uberization has been provoking profound changes in the world of work. Millions of people across the world have sought through digital service platforms a new income-generating alternative, either as their core business or as a complement to another source of pay. The private passenger transportation sector by application was one of the pioneers in managing this business model and the Uber company is one of the leading leaders in the world market. On his website, the company uses seductive jargon like "make good money", "set your own time", "how about winning without a boss?" To win over new drivers. A strategy that has been working and multiplying in large scale not only drivers but also users. In this sense, Brazil is the market in which the company grows the most, being responsible for almost 30% of its operation. This new relationship is structured in three pillars: user / technology / worker. Users benefit from fast, efficient and inexpensive service. Technology companies make millions. And in the most fragile link, workers are subjected to long hours, with their own resources, without regulation and social protection. Based on an exploratory bibliographical research, we will seek to reflect how the issue of subordination is central to the characterization of a classic relationship between wage earners and Uber.

¹ Cientista Social e Assistente Social – Mestre em Políticas Sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS. E-mail: cannascanoas@gmail.com



Keywords: Uberization, subordination, work.

INTRODUÇÃO

O presente estudo tem por objetivo produzir reflexões acerca das relações sociais que se estabelecem entre trabalhadores motoristas e as empresas de transporte por aplicativo, a partir da experiência da empresa Uber. A uberização é um fenômeno atual do mundo do trabalho, não apenas entre motoristas de transportes de passageiros ou de entrega de cargas ou alimentos, mas nas mais diversas formas de serviços prestadas por aplicativos via internet. Milhões de pessoas em todo o mundo tem buscado através de plataformas de serviços digitais, uma nova alternativa de gerar renda, seja como sua atividade principal, seja como complementação de outra fonte de remuneração. No entanto, o segmento de transporte privado de passageiros por aplicativo foi um dos pioneiros em gerir esse modelo de negócio e a empresa Uber uma das expoentes do mercado mundial.

A partir da segunda metade do século XX, com o advento da internet e da possibilidade de conexão móvel, as Tecnologias de Informação e Comunicação – TICs têm contribuído para profundas mudanças sociais e econômicas. A celeridade de suas novas descobertas e aplicações contribuem para constituir um ambiente em que as relações de trabalho se reconfiguram como reflexo da rápida transformação do modelo de acumulação capitalista no início do século XXI.

Diante deste cenário, acreditamos na pertinência de explorarmos como as novas Tecnologias da Informação e Comunicação influenciam as relações no mundo do trabalho. É necessário estarmos atentos às inovações tecnológicas inseridas nas mais diversas dimensões da vida em sociedade, em especial, nas novas formas de trabalho decorrentes dessas inovações. O desafio de criar mecanismos de resistência à precarização do trabalho deve ser permanente enquanto as contradições entre o capital e o trabalho persistirem em criar novas expressões da precarização do trabalho. A partir de uma pesquisa bibliográfica de caráter exploratório, buscaremos refletir como a



preço do serviço, o pagamento realizado ao trabalhador, e as penalidades aplicadas aos motoristas que atuarem de forma contrária as regras estabelecidas, é somente a empresa. Por fim, este novo modelo de exploração dos trabalhadores tem de ser reconhecido como uma relação de emprego, já que a empresa não cumpre suas obrigações como empregador. E na hipótese do não reconhecimento do vínculo, a tendência será o aumento das reclamações trabalhistas envolvendo as condições impostas aos motoristas. (SILVA, 2017).

Alguns posicionamentos da justiça trabalhista no Brasil foram tomados em relação à questão do vínculo empregatício entre a Uber e seus motoristas. Quatro decisões são citadas por Leite, Sá e Costa Junior sobre o assunto. Em duas oportunidades, negou-se o reconhecimento do vínculo empregatício, com a justificativa de que simplesmente se trata de uma nova tecnologia, não havendo a figura do empregador. Nas outras duas ocasiões, reconheceu-se a relação de vínculo entre a empresa e os motoristas. Segundo os autores:

Em tais casos, conclui-se que estavam manifestados os requisitos específicos da relação de emprego. Essas últimas duas decisões consideraram configurados os requisitos previstos na CLT: pessoalidade, pelo fato de o cadastro e a matrícula serem personalíssimos; onerosidade, pois a Uber estipula a tarifa, recebe e repassa os valores ao motorista, retendo para si o percentual de 25%; não eventualidade, em razão do constante incentivo para que os motoristas permaneçam em atividade, além da possibilidade de imposição de punições pela falta de disponibilidade e uso do aplicativo; e, por fim, a subordinação, configurada pelo repasse de comandos via aplicativo. (LEITE; SÁ; COSTA JUNIOR, 2018, p. 137).

Ainda sobre a decisão do juiz mineiro, Trapnell (2017) faz uma análise otimista em defesa dos motoristas:

Recentemente, foi proferida sentença da lavra do Juiz da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, Márcio Toledo Gonçalves avaliando todos os elementos brilhantemente demonstrados pelos advogados do reclamante no processo 0011359-34.2016.5.03.0112, reconhecendo a inevitável relação de emprego através de fundamentada decisão em 46 páginas em que aponta os elementos de certeza, citando as provas coletadas, doutrinadores e farta jurisprudência atual sobre a moderna relação de emprego na era da internet, aplicando o princípio da primazia da realidade, utilizando o termo “Uberização”. (TRAPNELL, 2017).

No entanto, a Uber é resistente na tese de que não emprega nenhum motorista, reforçando a ideia de que fornece apenas um serviço de tecnologia para que eles possam desenvolver sua atividade. Em comercial divulgado pela



empresa, essa tese é reforçada com a seguinte chamada: “dirija com a Uber e ganhe dinheiro como autônomo. As transferências das viagens que você realizar são feitas semanalmente diretamente em sua conta bancária. Seja seu próprio chefe e seja pago dirigindo em seu próprio horário”. No anúncio, a Uber dá ênfase à imagem do motorista enquanto “autônomo”, elemento utilizado em suas defesas no campo da Justiça do Trabalho. Contudo, a legislação brasileira é expressa no Art. 9º da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT dizendo que a existência de subordinação tem a faculdade de afastar a alegação de autonomia da relação de trabalho.

Outro elemento presente no processo judicial em que foi sentenciada a relação de trabalho entre motoristas e a Uber, são as informações constantes no depoimento de um ex-coordenador de operações da empresa. O conteúdo extraído do processo diz o seguinte:

[...] que próximo ao Carnaval, por exemplo, o motorista ativado que completasse 50 viagens em 3 meses ganharia R\$ 1.000,00 (mil reais); [...] que no dia do protesto do taxista, no início de 2016, a empresa investigada já sabia que faltariam motoristas na cidade então programou uma promoção especial para o motorista que consiste em cumprir alguns requisitos, por exemplo, ficar online 8 ou mais horas, completar 10 ou mais viagens e ter uma média de nota acima de 4,7 e, então, o motorista ganharia 50% a mais de todas as viagens completadas nesse período e com esse padrão [...].

Dessa forma, fica evidenciado um sistema de promoções que funciona como um programa de metas, dinâmica tradicional de um modelo de gestão empresarial. Um modelo que reforça a prática de negócio que tenta encobrir a natureza de vínculo de emprego e anular a proteção dos trabalhadores. Os motoristas encontram-se nitidamente sob o controle da Uber e seu aplicativo, o qual é exercido e monitorado de forma rígida.

As batalhas judiciais entre motoristas e a Uber não são exclusividade do Brasil. Em reportagem divulgada pelo portal Canaltech (2016), a manchete traz o seguinte texto: “Motoristas da Uber no Reino Unido conseguiram uma vitória histórica na justiça e agora serão aptos a receber salário mínimo, folgas remuneradas e outros benefícios relacionados ao vínculo trabalhista”. Segundo a matéria, a decisão proferida pela Justiça do Trabalho de um tribunal londrino garantiu aos motoristas a condição de empregados da companhia, ao invés de



regulamentações vigentes, é ainda de ampla liberdade de atuação da Uber no Brasil, livre das “amarras” da legislação trabalhista. Contudo, o cenário brasileiro e em outros países é de disputa, não apenas no campo judicial, mas também no que diz respeito à capacidade de mobilização e resistência dos trabalhadores desse segmento.

REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA DE 2017 E O SETOR DE SERVIÇOS PELA INTERNET

A mais recente reforma trabalhista entrou em vigor em 2017, com a aprovação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. O texto caracterizou-se com a alteração de 54 artigos, revogação de 9 e a criação de 43 outros artigos. Com isso, a reforma modificou cerca de 10% da legislação trabalhista que, desde a sua criação, em 1943, já sofreu uma série de adaptações. Apesar da reforma ser objeto de disputa entre diversas categorias organizadas em seus sindicatos, tanto de trabalhadores, quanto patronais, nosso objeto de análise será a partir do recorte sobre o trabalho e a internet.

As recentes mudanças na legislação trabalhista, assim como as anteriores, configuram-se sempre em questões de disputa entre classe trabalhadora e classe empresarial. Com mais de 100 pontos de alteração em relação à lei anterior, o novo texto aprovado pelo Congresso Nacional, e sancionado pelo Presidente da República, incluiu temas como férias, jornada de trabalho, salário, contribuição sindical, entre outros.

O capítulo II da Legislação Federal intitula-se “Teletrabalho”. Nele, está presente um conjunto de artigos que tenta caracterizar o que é o teletrabalho e sua relação com as Tecnologias da Informação e Comunicação. Em seu Art. 75º item B é feita a seguinte tipificação:

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (BRASIL, 2017).



O texto também determina que a prestação de serviços, na condição de teletrabalho, deve ser realizada na forma de um contrato individual de trabalho. Além disso, deve especificar a atividade a ser realizada pelo empregado, podendo ser alterado o regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes. Ainda, poderá ser alterado o regime de teletrabalho para presencial por determinação do empregador, com prazo de transição de no mínimo quinze dias. A legislação sobre o teletrabalho ainda especifica a situação de aquisição de bens, no Art. 75º, item D:

As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. (BRASIL, 2017).

A legislação também determina que “o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doença e acidentes de trabalho” (BRASIL, 2017). O empregado ainda deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Dois aspectos que serão abordados estão relacionados às alterações na jornada de trabalho, compreendida como o período em que o trabalhador fica à disposição da empresa, e que dizem respeito ao trabalho intermitente e ao teletrabalho ou home office. Questões que flexibilizam significativamente as relações entre trabalhador e capitalista e que, mesmo depois de aprovadas, ainda constituem-se como elemento de disputa entre as duas classes.

Em relação ao trabalho intermitente, a nova legislação permitiu que o trabalhador seja contratado para trabalhar esporadicamente e receber apenas pelo período em que realizou o serviço. Nesse formato não foi estabelecido uma carga horária mínima para ser realizada. Esse modelo de contrato não existia na legislação anterior, sendo que o contrato chamado parcial previa uma contratação de no máximo 25 horas semanais.

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade,



indagando se contribuíram para o controle da jornada de trabalho. No entanto, esses são mecanismos utilizados no interior das fábricas ou outros locais de trabalho, que não o modo home office. Portanto, é possível que continue ou ainda se aprofunde o que Marx (2017, p. 282) denominou como “pequenos furtos de tempo destinados às refeições e ao descanso do trabalhador chamam os inspetores de surrupiar minutos, escamotear minutos, ou, na expressão apropriada dos trabalhadores, beliscar e mordiscar o tempo das refeições”.

Na dimensão do trabalho realizado na residência do trabalhador, não se vislumbra a possibilidade de mensurar o tempo de trabalho claramente separado do descanso ou das refeições. Perguntamo-nos se é possível distinguir o tempo dedicado a certa atividade laboral das demais atividades domésticas, como lavar-se, vestir-se ou mesmo de outras necessidades físicas, quando tudo faz parte de um mesmo contexto de tempo e espaço.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da análise da legislação da reforma trabalhista, percebemos que esta, pouco contribui para o regramento dos trabalhadores que se relacionam com as empresas de transporte por aplicativo. Não encontramos nenhuma convergência entre a Lei Federal nº 13.467, de 13 de julho de 2017 que trata da reforma trabalhista e a Lei Federal nº 13.640, de 26 de março de 2018, da regulamentação do transporte individual privado por aplicativo. Embora a legislação da reforma tenha sido aprovada um ano antes da regulamentação federal, a Uber já estava em operação desde 2014 e São Paulo/SP já havia aprovado sua regulamentação municipal, portanto o tema não foi abordado talvez porque o Estado tenha interesse em velar a relação assalariada existente entre o motorista e a Uber.

Nesse sentido, nosso entendimento é de que o motorista é empregado, não atuando com a autonomia e a liberdade que a Uber expressa em seus anúncios de publicidade e documentos formais. Sem a caracterização do vínculo, a empresa deixa de pagar encargos sociais e trabalhistas, repercutindo em valores de viagens mais baixos para o consumidor final. O preço atrativo praticado pela Uber fez com que ela ganhasse o mercado consumidor



rapidamente, não apenas sobre os táxis, mas também sobre seus demais concorrentes diretos. Questões que reforçam o trabalho informal e desprotegido, resultado de um notório engajamento das empresas em encobrir a relação de assalariamento, mas que através da identificação da subordinação poderia ser revertido.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011.** Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm. Acesso em: 30 jan. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 30 jan. 2019

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (3ª REGIÃO). 37ª Vara do Trabalho. **Processo nº 0011863-62.2016.5.03.0137.**

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (3ª REGIÃO). 33ª Vara do Trabalho. **Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112**

CANALTECH. **Motoristas do Uber no Reino Unido ganham direitos trabalhistas.** 28 out. 2016. Disponível em: <https://canaltech.com.br/mercado/motoristas-do-uber-no-reino-unido-ganham-direitos-trabalhistas-83095/>. Acesso em: 25 jan. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: Ltr, 2017.

FRAZÃO, Ana. A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber. **Portal Jota**, 01 nov. 2016. Disponível em: https://www.jota.info/paywall?redirect_to=https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/decisao-reino-unido-sobre-os-motoristas-da-uber-o-que-temos-aprender-com-ela-01112016. Acesso em: 26 jan. 2019.

LEITE, Yuri Bindá; SÁ, Emerson Victor Hugo Costa de; SOUZA JÚNIOR, Alfedro Melo de. Natureza jurídica do vínculo entre os motoristas e a empresa Uber: trabalho autônomo ou relação de emprego? **Laborare**, ano 1, n. 1, p. 129-150, Julho/2018.



MARTINES, Fernando. Juiz reconhece vínculo de emprego com Uber e cunha termo "uberização". **Conjur**, 14 fev. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-fev-14/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber-cunha-termo-uberismo>. Acesso em: 25 jan. 2019.

MARX, Karl. **O Capital: Crítica da Economia Política**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017.

SILVA, Gabriel Leal Barbosa. UBER x motorista: possibilidade de configuração de relação de emprego. **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF: 11 dez. 2017. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.590123>. Acesso em: 20 jun. 2019.

TRAPNELL, Marcelo Mattos. A relação de emprego dos motoristas do Uber. **Conjur**, 17 fev. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-fev-17/marcelo-trapnell-relacao-emprego-motoristas-uber>. Acesso em: 14 jan. 2019.

UBER. **Políticas e Regras**. [s.d.]. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/regras/>. Acesso em: 22 abr. 2019.