

CONSELHO EDITORIAL:

Boris Marañón Pimentel – Universidad Nacional Autónoma de México
Ela Wiecko Volkmer de Castilho – Universidade de Brasília
Horacio Antunes de Santana Junior – Universidade Federal do Maranhão
José Ricardo Ramalho – Universidade Federal do Rio de Janeiro
Lelio Bentes Corrêa – Instituto de Ensino Superior de Brasília
Leonilde Servolo de Medeiros – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Marcelo Sampaio Carneiro – Universidade Federal do Maranhão
Valter Zanin – Università degli Studi di Padova, Itália

ESCRavidÃO ILEGAL

MIGRAÇÃO, GÊNERO E NOVAS
TECNOLOGIAS EM DEBATE

Organizadores:

Ricardo Rezende Figueira
Adonia Antunes Prado
Murilo Peixoto da Mota

Parceiristas:

Adonia Antunes Prado	Maria Antonieta Costa Vieira
Airton Pereira	Maria Celeste Simões Marques
Angela Maria de Castro Gomes	Murilo Peixoto da Mota
Carlos Henrique Borlido Haddad	Pedro Barreto Pereira
Fernando de Oliveira Vieira	Regina Beatriz Guimarães Neto
Flávia Almeida Moura	Regina Bruno
Gabriela Maria Lema Icasuriaga	Renato Bignani
Irene Rizzini	Ricardo Antunes
José Cláudio Brito Filho	Ricardo Rezende Figueira
José Ricardo Ramalho	Rosimar Souza dos Santos Borges
Julia Aparecida Soares de Paula	Tiago Muniz Cavalcanti
Livia Mendes Moreira Miraglia	Valena Jacob Chaves Mesquita
Marcela Soares	Valter Zanin
Marco José Duarte	Vitor Araújo Filgueiras
Marcus Menezes Barberino	Waldimeiry Correa da Silva



Mauad X

Capítulo 30

O TRABALHO DECENTE NA ÉPOCA DA *UBERIZAÇÃO*

Giorgio Pirina

Resumo

O capitalismo de plataformas constitui um modelo econômico no qual as plataformas digitais representam o elemento central. Integrado na evolução do trabalho, dos últimos 40 anos, caracterizada por um aumento da precarização, este modelo acelerou as transformações sociais e econômicas, com importantes impactos tanto no trabalho quanto nas cidades. O exemplo talvez mais representativo é a Uber, da qual se gerou o conceito de *uberização*, o que representa o processo de desagregação do emprego em micro-tarefas simples e a redução da proteção no trabalho. Estas características podem ter uma relação com a informalidade do trabalho, contribuindo para uma sua difusão. O Brasil, apesar das suas diferenças internas, representa um caso paradigmático neste sentido, tanto porque é um país marcado historicamente por uma alta taxa de informalidade, quanto porque possui uma regulamentação avançada sobre a questão do Trabalho Decente: por exemplo, o Escritório da OIT no Brasil elaborou um Sistema de Indicadores Municipais de Trabalho Decente (SIMTD), através do qual construir uma base de dados a fim de desenvolver uma visão de conjunto da situação brasileira.

Através de uma revisão da literatura científica, o objetivo deste artigo será de analisar o impacto que a *uberização* exerce sobre o trabalho no contexto brasileiro, à luz das recentes alterações legislativas e face a normativa vigente do Trabalho Decente.

Palavras-chave: Uberização. Uber. Trabalho Decente. Capitalismo de plataformas. Brasil.

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, a economia das plataformas tem tido uma difusão muito relevante, tanto na pesquisa acadêmica quanto no âmbito do trabalho. Ela põe-se em continuidade com a transformações ocorridas, a partir dos anos 70, através das quais o modelo econômico e de trabalho dominante até então nos Países Ocidentais – o fordismo-keynesianismo – virou-se em direção a um modelo de acumulação flexível e do neoliberalismo. Ao contrário do primeiro – marcado por maior direitos trabalhistas, estabilidade contratuais e uma organização vertical das empresas -, o segundo é marcado pela pesquisa de flexibilidade do trabalho e no mercado do trabalho, uma horizontalização das empresas e pela concomitante externalização nos países do Sul global das atividades de trabalho intensivo. A inovação tecnológica tem tido um papel fundamental nesta direção, facilitando os processos de comunicação entre os atores econômicos e de descentralização do trabalho.

No princípio, nós iremos focar sobre a questão da *uberização* e do *crowdwork*, explicando os mecanismos e a lógica de funcionamento: veremos que as plataformas digitais não são simplesmente intermediários tecnológicos, mas exercem função de controle e de comando das atividades laborais. Em seguida, introduziremos o conceito de trabalho decente e os indicadores para identificar a existência desta condição no contexto de trabalho. O Brasil é um ponto de referência neste sentido, dado que tem experimentado de maneira pioneira uma série de indicadores municipais do trabalho decente: este sistema revelou-se útil para obter informações para a elaboração de agendas estaduais e municipais de Trabalho Decente e para implantar a Política Nacional de Emprego e Trabalho Decente. No terceiro item nos concentraremos em um caso de estudo sobre a Uber e descreveremos o funcionamento deste aplicativo e as principais decisões judiciais trabalhistas que a envolvem em nível global. Finalmente, nos itens 4 e 4.1 aprofundaremos a difusão da Uber, no contexto brasileiro, em relação ao conceito de trabalho decente, ou trabalho digno, e as recentes alterações legislativas, como por exemplo a Reforma Trabalhista e a Lei nº 13.352/2016 (chamada lei “Salão parceiro – profissional parceiro”), no contexto brasileiro.

1. A QUESTÃO DA *UBERIZAÇÃO* E DO *CROWDWORK*

A *uberização* indica o processo de transformação do trabalho causado pelas tecnologias digitais. Este termo vem da plataforma eletrônica Uber, a qual oferece o serviço de transporte privado urbano, por meio de veículo. Contudo, a *uberização* não diz respeito a este

aplicativo, mas constitui uma tendência mais geral de fragmentação do processo de trabalho em micro-tarefas simples e *on-demand*, com recurso a tipos contratuais extremamente flexíveis e precários. Esta tendência se inscreve num percurso histórico, culminado agora no chamado *capitalismo das plataformas*¹, durante o qual o impacto das tecnologias digitais no trabalho conduziu à formalização de várias noções, como por exemplo: sociedade pós-fordista, sociedade da informação e economia informacional. Ao centro deles, há a questão da materialidade e da imaterialidade do trabalho²: nesta fase, o trabalho tornar-se-ia imaterial pelas criatividades e autonomia das atividades de serviços nas tecnologias de informação e comunicação, as quais são ditas “cognitivas” e com um grau elevado de qualificação. Uma das consequências é que, neste contexto, o trabalho deixaria de ser a principal força produtiva. Todavia, autores como Antunes e Braga salientam que a relação entre trabalho material e imaterial “tanto nas atividades industriais mais informatizadas quanto nas esferas compreendidas pelo setor de serviços ou nas comunicações, configura uma adição fundamental para se compreender a *nova morfologia do trabalho*, bem como os novos mecanismos geradores do valor” e que existe uma “tendência à alienação do trabalho informacional”³.

No capitalismo de plataformas são fulcrais as plataformas digitais, que se apresentam como simples intermediários tecnológicos entre os atores. Deste modelo fazem parte a economia do compartilhamento e a economia do “bico” (*gig economy*): embora o primeiro termo, em origem, fizesse referência às dimensões do compartilhamento de recursos e bens subutilizados e da colaboração. Agora, em geral, a literatura especializada concorda sobre o fato de que estas dimensões são minoritárias relativamente às do modelo econômico neoliberal, ou seja, competição, individualismo e a busca do maior proveito. Por esta razão, foi adoptado o termo *gig economy*, o qual destaca a questão da atividade laboral e às contradições deste modelo em relação às plataformas digitais. A *gig economy*, por sua vez, é constituída pelo trabalho sob demanda, por meio de aplicativos (*work on-demand via apps*) e *crowdwork*⁴. O primeiro indica a forma de trabalho exigido por uma aplicação e efetuado localmente (por

¹ SRNICEK, Nick. **Platform Capitalism**. Cambridge: Polity, 2016.

² ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009; ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão. O novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

³ ANTUNES e BRAGA, op. cit., p. 8.

⁴ OITAVEN, Juliana; DE LACERDA CARELLI, Rodrigo; CASAGRANDE, Luis Cássio. **Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018; DE STEFANO, Valerio. The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy». **Conditions of Work and Employment Series**, n. 71. Genevra: International Labour Office. 2016.

exemplo Uber, Airbnb, TaskRabbit); o segundo termo indica as atividades de trabalho que são feitas em linha e por controlo remoto, como por exemplo a transcrição e tradução de documentos, criação de browser, forma de trabalho artístico, etc. Se o trabalho sob demanda requer a territorialização da atividade, o *crowdwork* permite a desterritorialização e a atribuição das tarefas a uma terceira figura entre a empresa, que requer o serviço e a plataforma intermediária. O caso mais importante é a *Amazon Mechanical Turk* (AMT), a qual é baseada numa suposição simples: a informatização não é capaz de substituir qualquer atividade humana. Portanto, esta plataforma permite que sejam externalizadas todas as micro-tarefas que o software não é capaz de realizar, delegando-as a "Turkers". Na maioria dos casos, as relações entre os aplicativos e os trabalhadores não têm nenhum vínculo empregatício e não há cobertura do direito trabalhista. Esta precarização inscreve-se em um processo histórico neoliberal de transformações, no qual desenvolveram-se formas de expropriação diversificada:

[...] formas secundárias de subordinação de trabalhadores já existentes passaram a se disseminar e a assumir papel de destaque: o trabalho por peças, trabalho em domicílio, os estágios (período complementar à formação educativa, em diversos níveis) e as empresas de alocação de mão de obra (terceirização genérica). Forneceram um molde para a subordinação dos trabalhadores ao capital para além do emprego⁵.

Portanto, multiplicaram-se tipologias contratuais – tempo determinado, subcontratações, subordinação sem contrato etc. - para enquadrar as situações de extrema flexibilidade. Porém, foi feito de uma maneira tal, que cristalizou condições de precariedade dos percursos de vida e de trabalho. As primeiras plataformas de micro-tarefas em linha surgiram no princípio dos anos 2000 e têm registrado um aumento constante. Contudo, como refere um documento recente da OIT⁶, é difícil conhecer o número exato de pessoas que trabalham em este setor: isso porque as tarefas podem ser feitas em qualquer lugar onde tenha internet.

Um elemento central da *uberização* e do *crowdwork* é que criam oportunidades de trabalho e de ganho imediato, apesar da impossibilidade de planejar o dia e da remuneração por tarefa ser muito baixa. Além disso, os trabalhadores ficam numa condição de isolamento e torna-se difícil comunicar com os clientes, as plataformas e entre eles. Por causa da auto-regulação das plataformas, as relações são assimétricas e as regras são impostas

⁵ FONTES, Virginia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. **Marx e o Marxismo - Revista Do NIEP-Marx**, 5 (8), 45-67, 2017, p. 52.

⁶ BERG, Janine et al. **Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world**. Geneva: OIT, 2018

unilateralmente. Porém, existem formas de organização e de apoio mútuo de modo de trocar informações e pressionar para cumprir as normas mínimas:

Turkopticon, which allows workers to rate clients who post tasks on AMT; the Dynamo Guidelines for Academic Requesters on AMT; FairCrowdWork.org, initiated by IG Metall, the Austrian Chamber of Labour (Arbeiterkammer) and the Swedish white-collar union, Unionen; and the Crowdsourcing Code of Conduct, a voluntary pledge initiated by German crowdsourcing platforms⁷.

A vontade de não reconhecer o vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas invoca-se também no uso de termos que afastam a materialidade da atividade efetuada: termos como *gig economy* e *freelancers* representam a tentativa semântica de não reconhecer o trabalhador como tal, a fim de conseguir mais flexibilidade e reduzir os custos da mão-de-obra. De fato, o discurso, a retórica das plataformas digitais são precisamente estes. Por exemplo, Deliveroo (uma plataforma de entrega de comida) elaborou um documento com os termos que os seus operadores têm que usar: “*login*” em vez de “bater” o ponto; “*fatura*” em vez de cheque; “*onboarding*” e não recrutamento; “acordo de fornecimento” e não contrato de emprego; “*honorários*” em vez de salário⁸. A Uber também aplica esta estratégia e “refers to drivers as “*driver-partners*”, thus disassociating the company from an employer–employee relationship”⁹ e, além disso, “The terms *partner* and *sharing economy* and even *rideshare* suggest that Uber and its drivers possess a mutual commitment to common goals [...] despite the significant information and power asymmetries between the two”¹⁰. Ainda, a Uber se define como empresa tecnológica que oferece um software de intermediação, através do qual um recurso, um bem e um serviço podem ligar-se com quem precisa deles. Esta estratégia tem como objetivo de transferir os riscos e os custos da empresa para a multidão (por isto o termo *crowd*) de parceiros ou parceiras destacados pelo mundo. Além disso, neste modelo os trabalhadores das plataformas de micro-tarefas não têm direito à padrão mínimo de proteção no trabalho.

Tanto no nível internacional como no Brasil, a proposta para enfrentar o assunto da *uberização* em relação à subordinação dos trabalhadores tem sido a criação de uma nova categoria de classificação. Isto para tentar estabelecer de forma objetiva as diferenças entre o trabalho tradicional (ou seja, empregado ou autônomo) e o trabalho *uberizado* ou da “economia do bico”. Contudo, caracterizar a relação de trabalho como relação de emprego é suscetível de

⁷ *Ibidem*, p. 96.

⁸ BUTLER, Sarah. **Deliveroo accused of ‘creating vocabulary’ to avoid calling couriers employees**. The Guardian. 05 abril 2017.

⁹ ROSENBLAT, A.; STARK, L. **Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber’s Drivers**. *International Journal Of Communication*, [s.l.], v. 10, nº 27, p. 3758–3784, 2016, p. 3761.

¹⁰ GREGG, 2011, p. 85 apud ROSENBLAT e STARK, *Ibidem*.

cristalizar “modelos de negócios na economia do compartilhamento, com consequências negativas para trabalhadores, consumidores, negócios e economia”¹¹. Esta nova figura seria o trabalhador independente, porque se posiciona entre o empregado e o contratado independente. As características desta figura seriam: não ter dependência econômica de um único padrão; não ter uma relação indeterminada com apenas uma empresa; não renunciar controle sobre as horas de trabalho ou a oportunidade de ganhos e perdas¹². Os autores no relatório também explicam a mudança que ocorre entre o modelo de organização do trabalho fordista-taylorista, toyotista (anos 70) e a da *uberização* ou *crowdwork*, tendo em vista o desafio pelo direito do trabalho. Eles salientam as diferenças principais pela subordinação: no fordismo-taylorismo ela é pessoal e de tipo militar, com um controle direto e uma escala hierárquica clara (a linha de montagem é o caso mais exemplificativo); a reestruturação tecnológica devida ao avanço nas TIC (Tecnologias da Informação e Comunicação) conduziu ao *toyotismo*, ou produção *just-in-time*, na qual a subordinação se apresenta na forma da integração da estrutura produtiva; no *crowdwork* (ou *crowdsourcing*) o modelo organizacional é o da cibernética, e os trabalhadores são concebidos como unidades capazes de responder às mudanças em virtude da programação da empresa. Neste último caso, os autores argumentam que “o trabalho não se apresenta mais como uma coisa, mas sim como uma fonte de energia do homem, energia que é sua propriedade, e que se pode ser por ele alugada”. E, neste contexto, surge um novo sujeito, o “sujeito objetivo”, movido pelo cálculo, capaz de se adaptar em tempo real às variações do ambiente para atingir os objetivos que lhe são assinalados. Nesse contexto apresenta-se o “trabalhador flexível”, pelo qual o contrato tem como elemento central a pessoa do trabalhador e não a quantidade de tempo necessário para o trabalho¹³. Portanto, se no modelo fordista-taylorista o contrato baseava-se no intercâmbio entre horas trabalhada pelo trabalhador e a contrapartida remuneração, na *uberização* há a programação por comandos e o ganho vai depender do número de ordens ou objetivos conseguidos. O foco deste modelo é a mobilidade contínua dos trabalhadores, assim como ser sempre disponível para responder às chamadas ou pedidos. Mas de quem?

Na *uberização*, embora os pedidos provenham dos consumidores, são geridos pelos aplicativos (Uber, Airbnb, Deliveroo, Glovo, AMT etc.), assim como o sistema de avaliação dos trabalhadores e das concessões de pedidos depende do algoritmo. A relação entre os

¹¹ OITAVEN, DE LACERDA CARELLI e CASAGRANDE, op. cit., p. 21.

¹² *Ibidem*.

¹³ *Ibid.*, p. 28.

aplicativos e os chamados “parceiros” (as pessoas que executam as tarefas) assume a forma de uma “aliança neofeudal”, dado que, através da organização do trabalho e do controle por meio do algoritmo, ou por comandos ou objetivos,

passa-se da ficção do trabalhador-mercadoria para a ficção do trabalhador-livre [...] Por ela, concede-se certa liberdade aos trabalhadores, como “você decide a hora e quanto vai trabalhar”, que é imediatamente negada pelo dever de aliança e de cumprimento dos objetivos traçados na programação, que é realizada de forma unilateral pelas empresas. O algoritmo dessas empresas comanda todos os trabalhadores: distribui-os segundo a demanda e impõe o preço do produto¹⁴.

A suposta liberdade na escolha da organização do próprio trabalho pelos motoristas vai contra ao dever de cumprimentos de objetivos que esta relação neofeudal pede. Neste sentido, o mecanismo da precificação é importante por duas razões: i) impondo preços baixos, as plataformas digitais exercem o controle do mercado e ii) simultaneamente, controlam o tempo de trabalho. Isso porque, com uma remuneração baixa, para os motoristas torna-se necessário trabalhar mais horas¹⁵.

2. OS INDICADORES DO TRABALHO DECENTE

A noção de Trabalho Decente foi formalizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) no 1999, entendo com ela o trabalho adequadamente remunerado, que garante uma vida digna e que seja exercido em condições de liberdade, equidade e segurança.

Pela OIT, o trabalho decente constitui o ponto no qual se encontram quatro objetivos fundamentais:

respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social¹⁶.

Ainda, o trabalho decente envolve a regulamentação por lei das relações de trabalho entre os trabalhadores e os empregadores, do respeito dos direitos fundamentais de trabalho estabelecidos pelas Declarações dos direitos e princípios fundamentais no trabalho, das auto regulações mediante acordos negociados com um processo de diálogo social em diversos níveis. Portanto, o trabalho decente quer superar as formas de trabalho que não permitem uma renda

¹⁴ *Ibid.*, pp. 35-36.

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ MINISTÉRIO DE TRABALHO E EMPREGO. **Plano Nacional de Trabalho Decente. Gerar Trabalho Decente para Combater a Pobreza e as Desigualdades Sociais**. Brasília, 2010, p. 4.

suficiente para sair da situação de pobreza, baseadas também sobre formas de atividades degradantes.

A OIT construiu um conjunto de indicadores ao fim de avaliar os avanços até o trabalho decente, distribuídos em dez áreas temáticas: 1) oportunidades de emprego; 2) rendimentos adequados e trabalho produtivo; 3) jornada de trabalho decente; 4) conciliação entre o trabalho, vida pessoal e familiar; 5) trabalho a ser abolido; 6) estabilidade e segurança no trabalho; 7) igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego; 8) ambiente de trabalho seguro; 9) seguridade social; e 10) diálogo social e representação de trabalhadores e empregadores¹⁷.

Vanessa Vieira Pessanha analisa a definição de trabalho decente, destacando e desenvolvendo os elementos fundamentais, ou seja: trabalho adequadamente remunerado, liberdade, segurança, equidade e vida digna. No respeito ao primeiro elemento, a autora afirma que é uma “expressão que encerra grande valor simbólico, porém difícil mensuração prática”¹⁸. Uma dimensão importante é aquela do salário mínimo, ou seja, o nível mais baixo de remuneração que um trabalhador ou uma trabalhadora tem que conseguir. Para a Pessanha, esta é uma questão significativa porque há muitos assalariados e, portanto, afeta a vida cotidiana da classe trabalhadora. Dado que o acesso aos alimentos é um problema central para conseguir uma vida digna, pode ser considerada adequada aquela remuneração que permite de ter acesso aos bens de primeira necessidade¹⁹.

O Brasil tem uma regulamentação pioneira no que diz respeito ao trabalho decente, tornando-se uma referência noutros contextos internacionais. Um exemplo muito relevante neste sentido é uma série inédita de indicadores na escala municipal, ao fim de subsidiar políticas públicas específicas, como por exemplo o Plano Brasil Sem Miséria, que conta com uma importante vertente de inclusão produtiva, e o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC). Este sistema de indicadores municipais de Trabalho Decente (SIMTD) “é composto pela base de informações (contendo dados absolutos e os indicadores de Trabalho Decente) e pelos relatórios municipais, que apresentam a situação do

¹⁷ GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. **Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000**. Brasília: OIT, 2012.

¹⁸ PESSANHA, V. V. **Análise Da Noção De Trabalho Decente Em Seus Aspectos Conceitual, Terminológico E Legal**. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, [s.l.], v. 2, n° 2, p. 39–57, 2016, p. 41.

¹⁹ *Ibidem*, p. 42.

Trabalho Decente em cada um dos 5.565 municípios a partir da análise dos seus principais indicadores.”²⁰.

Pelo SIMTD são utilizadas também outras fontes de informações das organizações nacionais - por exemplo as do IBGE e as do Sistema Estatístico Nacional - “como a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e registros da inspeção do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), estatísticas da Previdência Social e informações dos programas de assistência social do MDS”²¹. Este sistema revelou-se útil para obter informações para a elaboração de agendas estaduais e municipais de Trabalho Decente e para implantar a Política Nacional de Emprego e Trabalho Decente. Desde o 2014, ano no qual o SIMTD foi lançado, vem sendo utilizado em várias vertentes, por exemplo i) para a elaboração da Agenda Municipal de Trabalho Decente do Município de São Paulo e para implementação de diversas agendas municipais no Estado da Bahia; ii) pela preparação da Copa do Mundo FIFA 2014 subsidiou a análise dos desafios para promover o Trabalho Decente nas cidades que acolheram esta competição e nos entornos; iii) para subsidiar ações de responsabilidade social das empresas; iv) para implementar projetos de cooperação do OIT Brasil²².

3. O FUNCIONAMENTO DA UBER

As plataformas eletrônicas de trabalho sob demanda mais conhecida é a Uber. Ela representa um caso muito significativo dado que, nos últimos anos, foi ao centro do debate sobre a questão da subordinação e enquadra-se simplesmente como plataforma de intermediação tecnológica entre quem oferece um serviço e quem precisa. Por exemplo, em 2015, o Tribunal do Distrito Norte da Califórnia pronunciou-se com uma decisão na qual afirmou de considerar os motoristas da Uber como empregados²³. Esta decisão baseou-se numa série de índices da subordinação deduzidos, por meio do chamado *Borello test*, o qual coloca no centro o controle da atividade do trabalho por parte do patrão. Se o controle é exercido em aspectos específicos das condições de trabalho, presume-se que o trabalhador seja empregado e não autônomo. Nomeadamente, se a empresa fornece linhas de orientação a observar ou se

²⁰ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Principais Evidências para o Conjunto dos Municípios e Capitais**. Brasília, 2014, p. 1.

²¹ ABRAMO, Laís. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social**. Brasília: OIT, 2015, p. 148.

²² *Ibidem*.

²³ As referências da sentença são: Estados Unidos de America. District Court, North California **Order denying defendant Uber technologies Inc’s motion for summary judgment, No. C-13-3826 EMC**. Apelante: Douglas O’Connor e outros. Apelado: Uber technologie, Inc e outros. Relator: juiz Edward M. Chen. North California 30 de janeiro 2015. Disponível no site: <https://bit.ly/2Zzm1wu>. Acesso: 20 jan. 2020.

pode dispensar ou suspender o trabalhador sem repercussões, se depreende a relação de dependência. Neste caso, o Tribunal considerou como um dos feitos mais relevantes o direito do patrão de exercer o controle na execução do trabalho: não tanto sobre o nível de controle que exerce, mas sim sobre o nível de controle que o patrão considera seu direito exercer.

Mais recentemente, no dia 10 de setembro 2019, o senado da Califórnia aprovou um projeto de lei (o chamado *AB5 bill*) que obriga as empresas digitais de transporte a ter funcionários contratados, e não trabalhadores autônomos e temporários. Uma das consequências, depois esta lei, será o reconhecimento dos direitos de trabalho básicos para os empregados, como o salário mínimo, os feriados remunerados e o seguro-desemprego²⁴. Em 2017, a 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte reconheceu o vínculo de emprego entre o aplicativo e um motorista, baseando-se sobre a jurisprudência sobre as novas relações de emprego na era da internet e sobre o princípio da primazia da realidade, ou seja, o que vale são os processos reais da execução de uma tarefa ou trabalho, e não simplesmente o que está escrito num contrato. Embora a princípio, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região não ter reconhecido este vínculo por não ver subordinação na relação²⁵, mais recentemente a 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte confirmou a existência do vínculo de emprego entre a Uber e um motorista:

no entendimento da juíza Ana Maria Espi, os elementos de prova colhidos no processo sinalizam a existência dos pressupostos de habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação [...] ‘Não podemos falar que o reclamante exercia as atividades por sua iniciativa e conveniência se auto-organizando, sem se submeter ao poder de controle da empregadora’. Isso porque, de acordo com a juíza, a Uber domina todo o sistema, ou seja, seleciona os motoristas e estabelece as regras, inclusive quanto aos carros que deverão ser utilizados na prestação de serviços. Ela ressaltou que a empresa recebe reclamações de usuários e decide sobre elas, podendo, inclusive, reduzir o valor da corrida, o que impacta diretamente na remuneração do motorista²⁶.

Também na Europa houve casos de este tipo. Os mais significativos houve o da Inglaterra e o da Catalunha, nas quais foram levantadas questões do reconhecimento da condição dos operadores destas plataformas como trabalhadores dependentes, do aumento das retribuições e do reconhecimento dos direitos básicos do trabalho. O caso da Catalunha é,

²⁴ HAWKINS, Andrew J. **California just dropped a bomb on the gig economy - what's the next?** The Verge. 18 set. 2019; O Globo. **Califórnia aprova lei que obriga empresas como Uber a reconhecer vínculo empregatício de motoristas.** O Globo. 11 set. 2019.

²⁵ <https://bit.ly/2m86YrD>. Acesso: 22 jan. 2020.

²⁶ <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-institucionais/vt-de-bh-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-uber-e-motorista-do-aplicativo>. Acesso: 21 jan. 2020. As referências da decisão judicial são; BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região), **Processo Nº RTOOrd-0010635-18.2017.5.03.0137**, da 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Classe: ação trabalhista – rito ordinário (985). Apelante: Fernando Arrison Dias. Apelado: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relatora: juíza Juliana Campolina Ladeira. Belo Horizonte 19 de junho de 2019.

talvez, o mais interessante enquanto o governo, depois uma série de greves no setor de táxi aprovou um novo regulamento que prevê restrições às atividades das plataformas digitais. Entre estas, se destaca a exigência pelos usuários de reservar o serviço com um pré-aviso de 15 minutos. Devido a este regulamento, os aplicativos Uber e Cabify decidiram de suspender as atividades²⁷.

A retórica do motorista como empreendedor-de-si próprio é muito presente, todavia ela é contradita do processo material do trabalho. De fato, tem uma assimetria de informações e de poder entre Uber e os motoristas, porque é o algoritmo da plataforma que recebe e gera as requisições dos clientes e, depois, as dá aos motoristas mais próximos que podem escolher se aceitam ou não. Porém, trata-se de uma escolha não completamente livre, dado que se eles recusam um certo número de pedidos enfrentam uma avaliação negativa. Além disso, os motoristas não conhecem antes o valor da corrida e o caminho e, uma vez tomada a corrida, eles assumem o risco que a tarifa pode ser não rentável. Esta prática define-se “piloto cego” (*blind rider*): “The practices of blind rider acceptance and minimum fares are two manifestations of the larger fact that Uber has full power to control and change the base rates its drivers charge. Uber’s agreement with its “partners” (drivers) permits drivers to negotiate a lower fare, but not a higher one”²⁸. A tarifa mínima da corrida não é fixa, mas muda dependendo da cidade, e a comissão que Uber retém varia entre o 20% e o 30% dependendo do serviço oferecido. Uma condição comum, em todos os países nos quais a Uber está presente, abrange os baixos margem de lucro para os motoristas. Vários artigos acadêmicos e jornalísticos sublinham esta dinâmica, pela qual se trabalha até 12/16 horas por dia e 6 dias por semana, mas a margem de lucro fica bem abaixo da sobrevivência. O método de cálculo do ganho é o mesmo em todos os países: há um preço base por viagem, o qual se soma a um valor por tempo e distância da viagem, mais outros valores como preço dinâmico, pedágios e eventuais promoções. No que diz respeito ao valor por tempo e da distância da viagem, o primeiro é calculado multiplicando o valor por minuto pela duração da viagem, e o segundo multiplicando o valor por km pela distância em quilômetros percorrida. Aos motoristas são mostrados os valores líquidos, portanto com a taxa da Uber já cobrada. No caso em que a viagem seja curta e o valor fique abaixo do preço mínimo da cidade na qual os motoristas está a trabalhar, em

²⁷ BOWCOTT, Owen. **Uber to face stricter EU regulation after ECJ rules it is transport firm**. The Guardian. 20 dez. 2017; NEVES, Sofia. **Uber e Cabify deixam de operar em Barcelona e acusam governo de ceder à pressão dos taxistas**. Publico. 22 jan. 2020.

²⁸ ROSENBLAT e STARK, op. cit., p. 3763.

todo o caso eles recebem o preço mínimo. Além disso, os ganhos variam em relação ao produto ou serviço oferecido pelos motoristas, ou seja, UberX, UberPOOL, UberBLACK etc.

Alguns autores sublinham que a força da Uber não se baseia simplesmente sobre a questão regulatória do trabalho, mas também na sua capacidade de i) cortar vários custos de transação do setor de táxi tradicional e ii) incentiva a integração vertical e horizontal deste setor, o qual é altamente fragmentado em várias cidades²⁹. No que diz respeito ao primeiro ponto, a Uber reduziu drasticamente o custo da pesquisa das corridas ou dos táxis disponíveis, assim como facilitou a modalidade de fazer o pedido, enquanto pode ser feito desde qualquer lugar e se pode controlar diretamente os tempos de espera e a localização do motorista. No que diz respeito ao segundo ponto, a Uber incentiva a integração vertical porque tem uma relação contratual direta com os motoristas, e a integração horizontal porque ganha quotas de mercado nas cidades. O aplicativo ainda orienta os motoristas sobre quando entrar e sair do “mercado do trabalho”, ou seja, encoraja quem tem um trabalho em part-time a trabalhar mais nos períodos de ponta³⁰.

4. O CONTEXTO DO BRASIL

O contexto do Brasil, no qual a questão relativa ao trabalho decente, ou trabalho digno, se interceptou com a do contraste ao trabalho forçado, trabalho escravo, trabalho infantil etc. Os últimos anos têm sido caracterizados por uma série de compromissos, nacionais e internacionais, a fim de abordar estas questões e definir o caminho para melhorar as condições sociais e de trabalho. O esforço da OIT e do estado brasileiro, neste sentido, se formalizou a partir do 2006, com a criação da Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), ou seja, um compromisso entre o governo e as organizações de trabalhadores e de empregadores para promover o desenvolvimento sustentável, a inclusão social e o diálogo tripartite entre os atores. Em 2010, o Ministério do Trabalho e Emprego publicou o documento ‘Plano nacional do trabalho decente. Gerar trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais’ (2010), cujo objetivo principal foi a promoção do trabalho decente no Brasil, a partir dos compromissos assumidos na ANTD. A implementação da Agenda mirou fortalecer a capacidade do Brasil de enfrentar os maiores problemas da sociedade e do mercado de trabalho, ou seja:

²⁹ ROGERS, Brishen. *The Social Costs of Uber*. *University of Chicago law review dialogue*, [s.l.], v. 82, nº 85, p. 85–102, 2015.

³⁰ *Ibidem*.

a pobreza e a desigualdade social; o desemprego e a informalidade; a extensão da cobertura da proteção social; a parcela de trabalhadoras e trabalhadores sujeitos a baixos níveis de rendimentos e produtividade; os elevados índices de rotatividade no emprego; as desigualdades de gênero e raça/etnia; as condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, sobretudo na zona rural³¹.

De acordo com o documento do Ministério do Trabalho e Emprego, desde que foi adotada a Agenda, o País registrou progressos relevantes no âmbito do emprego e das políticas sociais. Por exemplo, entre os 2006 e o 2009, apesar da eclosão da crise financeira global, a taxa de desemprego baixou desde o 10% para 8.4%. Também a classe média (classe C) registrou um aumento, passando de 46,7% para 53,6%, e o nível de participação das mulheres no mercado de trabalho elevaram-se, assim como diminuiu a disparidade de rendimento em termo de gênero e raça. Um outro elemento relevante foi a Política de Valorização do Salário Mínimo, com a qual “o índice de reajuste do salário mínimo atingiu 70% acima da inflação, beneficiando milhões de brasileiros”. Ainda, nesse período a porcentagem de pessoas pobres – ou seja, com rendimento mensal inferior a R\$ 145 - se reduziu, passando de 28,2% no 2003 para 16,02% em 2008³².

Uma das leis mais importantes sobre o trabalho foi sancionada, no ano de 2017, pelo Governo Temer: a Lei 13.467/2017, a chamada Reforma trabalhista. Segundo os especialistas, esta lei representa uma das mais profundas alterações das relações trabalhistas e mudará de forma relevante o funcionamento do mercado de trabalho. Quando foi sancionada, no Brasil, a condição empregatícia não era positiva, com um nível de desocupação de 12,8% e o Governo disse que esta reforma seria fundamental para enfrentar a condição negativa e criar novos empregos (o ministro do Trabalho afirmou que o projeto era de criar 2 milhões entre o 2018 e 2019). Todavia, até o setembro 2018, ou seja, um ano após a entrada em vigor da lei, os empregos criados foram apenas 300 mil com carteira assinada³³. Um outro dado relevante é que, no mesmo ano do sancionamento da Lei, a porcentagem de trabalhadores informais foi do 40,8% de toda a população ocupada - ou seja, que exerce alguma atividade remunerada - e no 2018 esta taxa subiu para 41,3%³⁴. Estes percentuais são relevantes, considerando que o rendimento das atividades informais é muito menor do que o do trabalho formal - portanto, há

³¹ MINISTÉRIO DE TRABALHO E EMPREGO, 2010, p. 9.

³² *Ibidem*.

³³ BOMFIM, Mariana. **Nova CLT completa um ano**. UOL. 10 nov. 2018.

³⁴ SILVEIRA, Daniel; ALVARENGA, Darlan. **Trabalho informal avança para 41,3% da população ocupada e atinge nível recorde, diz IBGE**. Globo. 30 ago. 2019.

uma profunda desigualdade salarial entre a primeira categoria e a segunda³⁵ - e que o 61% da renda familiar resulta do trabalho³⁶. No que diz respeito ao rendimento nominal mensal domiciliar *per capita* da população residente, o IBGE estimou que no ano de 2018, ele foi de R\$1.373, com disparidades regionais relevantes, em particular entre o Norte, marcado por uma renda baixa, e o Sul, com uma renda alta³⁷. Este valor subiu nos últimos anos desde R\$ 1.052 em 2014, para, precisamente, R\$ 1.373 em 2018, assim como o salário mínimo subiu de R\$ 724 para R\$ 954. Relativamente ao rendimento médio mensal real recebido no trabalho principal – o qual talvez é mais relacionado com a questão do trabalho na Uber e na “economia do bico” -, a evolução por cada trimestre desde 2012 para 2019, apresenta uma relativa estabilidade, com o rendimento médio que no último trimestre analisado é de R\$ 2.286 .

Numa entrevista concedida ao IHU, Ludmila Abílio destacou o caráter controverso da Reforma Trabalhista, enquanto responde à exigência do capital de flexibilização e terceirização e vai ao encontro do modelo do capitalismo de plataformas, o qual se baseia sobre uma fragilização dos direitos laborais dos trabalhadores, colocando-se no sulco da modernização neoliberal, pela qual os direitos são custos a ser cortados. A socióloga disse que, para compreender as consequências da reforma, é preciso olhar a estrutura do mercado do trabalho brasileiro, o qual é caracterizado pela chamada “viração” - ou seja, o trânsito entre as atividades formais e informais – e pela presença de uma alta porcentagem de trabalhadores com baixa qualificação e rendimento. A arquitetura da reforma não contém instrumentos para enfrentar esta situação e, além disso, possibilita a informalização do trabalho³⁸. Em particular, Abílio se refere à transformação de uma série de postos formais em trabalhadores intermitentes. Desta maneira, as empresas podem confiar numa multidão de funcionários “sob demanda” e pagá-lhes dependendo das horas trabalhadas, sem nenhuma proteção os direitos mínimos. Se assiste, portanto, a uma submissão e exploração dos trabalhadores pelo capital, segundo uma lógica de disponibilização contínua. Neste contexto de forte precariedade e informalidade, as pessoas estão à procura de oportunidade de sobrevivência, de táticas e estratégias para conseguir ganhar dinheiro, transitando por trabalhos ou tarefas diferentes no mesmo dia. Também a economista Patrícia Toledo Pelatieri sublinha os elementos negativos da Lei 13.467/2017, afirmando que a

³⁵ IBGE. **Síntese de Indicadores Sociais. Uma análise das condições de vida da população brasileira 2018**. Rio de Janeiro, 2018.

³⁶ GUIMARÃES, 2012.

³⁷ IBGE. **IBGE divulga o rendimento domiciliar per capita 2018**. Rio de Janeiro: [s.n.], 2018.

³⁸ FACHIN, Patricia. **A eliminação dos custos associados ao direito e à proteção do trabalhador constitui a espinha dorsal da reforma trabalhista. Entrevista especial com Ludmila Abílio**. Revista IHU On-Line. 13 dezembro 2017a.

reforma é “ruim para os trabalhadores”, enquanto permitirá um processo de empobrecimento de eles e, ao mesmo tempo, uma reconcentração de renda³⁹.

Neste contexto, é importante sublinhar uma lei que foi sancionada, em 2016, em relação à terceirização do setor da estética: a chamada lei “Salão parceiro – profissional parceiro”. A professora Ludmila Abílio considera que esta lei pode representar uma chave para generalizar a terceirização também em outros setores, e abrir o caminho para a *uberização*. De fato, esta lei elimina o vínculo empregatício entre os proprietários dos salões de beleza e os/as trabalhadores/as (cabeleireiros, barbeiros etc.): “O estabelecimento torna-se responsável por prover a infraestrutura necessária – os demais trabalhadores seguem sendo reconhecidos como funcionários – para que suas “parceiras” e “parceiros”, agora legalmente autônomos, realizem seu trabalho”⁴⁰. De esta maneira, os trabalhadores tornam-se prestadores de serviços ou nano empresário-de-si-próprio.

Agora é possível formular algumas hipóteses sobre a conjuntura aqui delineada. Como já foi dito, a *uberização* (do trabalho, da sociedade, da economia etc.) se refere às transformações ocorridas pelas tecnologias digitais que a Uber deu visibilidade, mas que se inscrevem num percurso de longo prazo de mudanças, com a retórica da modernização do trabalho e da eficiência do processo de terceirização. Portanto a *uberização* representa um modelo de reorganização das relações produtivas, mas em continuidade histórica com o modelo neoliberal. Vimos também que, neste modelo, os trabalhadores se representam e são concebido come nano empreendedores-de-si-próprio, então há uma retórica de autogestão das atividades e, de outro lado, as empresas transferem os riscos sobre os trabalhadores. Segundo Ludmila Abílio, estas características da *uberização* refletem as do mercado do trabalho brasileiro. Por exemplo, em relação a “viração”, ela disse que o motorista Uber é um bom gerente de si próprio, que consegue adotar estratégias de sobrevivência e trabalhar cada vez mais horas, num contexto que não assegura estabilidade de rendimentos ou constância no ganho⁴¹. Além disso, é importante sublinhar que o assalariamento, entendido como relação social regulamentada que prevê direitos sociais e proteções pelos trabalhadores, nunca representou a relação de trabalho

³⁹ FACHIN, Patricia. **As consequências da reforma trabalhista serão a reconcentração de renda e o empobrecimento dos trabalhadores. Entrevista especial com Patrícia Toledo Pelatieri.** Revista IHU On-Line. 04 outubro 2017b.

⁴⁰ ABILIO, Costhek Ludmila. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração.** Passapalavra. 19 fevereiro 2017. Disponível em: < <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>>

⁴¹ FACHIN, 2017a.

dominante fora do Ocidente capitalista, em particular da Europa Ocidental⁴². O Brasil, como vimos antes, é marcado historicamente por uma taxa de informalidade elevada, que ainda atinge aproximadamente o 41% da população ocupada. Portanto, nesse contexto pode ser mais fácil aproveitar dos trabalhos oferecidos pelos aplicativos.

4.1. A UBER NO BRASIL

Os números confirmam a importância do modelo do capitalismo das plataformas. Conforme o que diz o Instituto Locomotiva, em 2018, nas regiões metropolitanas cerca de 18 milhões de brasileiros usaram regularmente os aplicativos como fonte de lucro e, destes, 5,5 milhões são cadastrados nos app de transporte e entrega de comida, como Uber, 99, iFood e Rappi, as quais se tornam o maior “empregador” do país. Esta contagem inclui tanto profissionais autônomos, quanto os que têm emprego fixo, e usam os aplicativos como complemento⁴³.

O processo de estabelecimento da Uber no Brasil encontrou, no princípio, algumas formas de resistência e regulamentações ao nível municipal. As primeiras municipalidades nas quais entrou em funções a partir do 2014 – em ordem: Rio de Janeiro, São Paulo, Belo Horizonte e Distrito Federal -, adotaram leis para regulamentar o serviço de transporte individual de passageiros e tutelar o setor tradicional de táxi⁴⁴. Todavia, se determinou um impasse entre os poderes Legislativo, Judiciário e Executivo no posicionamento relativamente a Uber, a qual favoreceu a difusão deste serviço. Em 2018, foi promulgada a lei federal 13.640/2018, na qual o serviço oferecido pelos aplicativos de transporte é definido como privado e, portanto, permite de cobrar tributos municipais. A lei ainda “estabelece 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) e de inscrição do motorista como contribuinte individual do INSS.”. Além disso, a lei prevê algumas prescrições para que os motoristas possam trabalhar, ou seja:

I - possuir Carteira Nacional de Habilitação na categoria B ou superior que contenha a informação de que exerce atividade remunerada; II - 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; III - emitir e manter o Certificado

⁴² LIMA, J. C.; OLIVEIRA, D. R. De. **Trabalhadores digitais: as novas ocupações no trabalho informacional.** *Sociedade e Estado*, [s.l.], v. 32, nº 1, pp. 115–143, 2017.

⁴³ GAVRAS, Douglas. **Aplicativos como Uber e iFood são fonte de renda de quase 4 milhões de autônomos.** O Estado de S. Paulo. 28 abril 2019; OLIVEIRA, Karol et al. **A Economia dos Apps.** Exame. 28 abril 2019.

⁴⁴ DE FARIAS, Eduardo Helfer; RACHED, Gabriel. **Regulação do transporte individual de passageiros: um estudo sobre o caso Uber no Brasil.** *Revista de Direito Da Cidade*, v.9, n.3, 2017.

de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV); IV – apresentar certidão negativa de antecedentes criminais⁴⁵.

Em geral, os números do aplicativo são relevantes. Até hoje, o Brasil é o segundo maior mercado da Uber no mundo, com um faturamento que subiu de 236 milhões de dólares em 2016 para 959 milhões em 2018. Esses dados se refletem também no número de motoristas, usuários e na difusão geográfica: mais de 600 mil motoristas em 100 cidades, com mais de 22 milhões de usuários. A difusão deste aplicativo dependeu também pela facilidade de cadastrar-se, tanto pelos motoristas quanto pelos usuários. Em particular, no caso dos motoristas é suficiente uma foto da Carteira Nacional de Habilitação (CNH) com indicação “Exerce atividade remunerada – EAR”⁴⁶. Segundo o relatório encaminhado pela Uber para o processo de IPO, São Paulo, em 2018, foi uma das cinco áreas metropolitanas mundiais na qual uma em cada quatro das viagens da Uber tiveram origem (as outras áreas foram Londres, Nova York, Los Angeles e a baía de San Francisco). Além disso, São Paulo faz parte da rede de centros tecnológicos e de suporte da Uber espalhadas pelo mundo⁴⁷. Os serviços oferecidos pelo aplicativo de transporte no Brasil são vários: UberX, UberBLACK, UberEats, UberSELECT, UberJUNTOS (o chamado Pool Express em outros países). Os primeiros três são comuns em todos os países nos quais o aplicativo é operante, enquanto o Brasil foi um dos primeiros países para o lançamento dos serviços Select e Juntos. O primeiro é destinado às famílias (até quatro pessoas) que querem viajar junto no mesmo carro; o segundo oferece a possibilidade de escolher uma viagem compartilhado com outros usuários, com uma poupança até o 50% em comparação com o UberX. Tanto no Brasil, quanto em quase todos os países onde o aplicativo é presente, o sistema de avaliação é mútuo, ou seja, os motoristas podem avaliar os usuários e vice-versa⁴⁸. Desta maneira, este mecanismo permite suspender tanto um como outro no caso em que não tenham uma nota mínima de aprovação (ou seja, 4,6). Os ganhos dos motoristas não são fixos, mas mudam dependendo das diversas variáveis: serviço oferecido, quilômetros percorridos, duração da corrida, das horas, das cidades e dos períodos do ano etc. Nesse sentido, é difícil calcular o ganho médio numa jornada de trabalho. Tendo em conta o exemplo da área do Rio de Janeiro, o preço pago pelo serviço UberX pelos usuários é de R\$1.60 por km, contudo na

⁴⁵ RESENDE MENDES, Guilherme; CARVALHO DE ANDRADE LIMA, Ricardo. **Efeitos concorrenciais da economia do compartilhamento no Brasil: A entrada da Uber afetou o mercado de aplicativos de táxi entre 2014 e 2016?** Brasília: Ministério da Justiça Conselho Administrativo de Defesa Econômica. 2018, p. 22.

⁴⁶ <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/>. Acesso em: 10 jan. 2020.

⁴⁷ <https://www.uber.com/pt-BR/blog/uber-centro-tecnologia-brasil/>; <https://bit.ly/30Bk5RW>. Acesso em: 15 jan. 2020.

⁴⁸ <https://www.uber.com/pt-BR/blog/veja-como-funciona-e-para-que-serve-a-avaliacao-da-uber/>. Acesso em: 20 jan. 2020.

região metropolitana é de R\$1.40 ; pelo UberSELECT são respectivamente R\$1.95 e R\$1,70R\$; pelo UberBLACK é de R\$2,30 em toda a região metropolitana do Rio de Janeiro; o preço do serviço UberPOOL, em vez, é proporcional ao valor de UberX, dependendo portanto das área metropolitana. A estes custos, se adicionam a tarifa base (respectivamente 2 R\$, 2,5 R\$ e 4 R\$), a taxa de reserva (0,75 R\$ por todos os serviços) e o custo por minuto (0,15 R\$, 0,19 R\$ e 0,23 R\$). O sítio na internet Uberbra.com - um site de dicas para motoristas - dá alguns dados nesse sentido. Ele indica que os lucros podem variar desde 80 para 300 R\$, dependendo das horas de ligação no aplicativo. Por exemplo, trabalhando 4 horas por dia os motoristas conseguem ganhar desde 80 para 120 R\$, 6 horas desde 120 para 180 R\$; 9 horas desde 180 para 240 R\$; enfim, trabalhando 12 a 14 horas por dia o lucro pode ser entre os 240 e os 300 R\$⁴⁹. Todavia, estes são números não líquidos, enquanto não indicam as taxas diretas (a taxa que Uber cobra, os impostos municipais e gerais) e os custos indiretos (o combustível, e os custos da manutenção do carro) que os motoristas devem pagar para fazer o trabalho. Igualmente, no contexto de microempreendedor-de-si-próprio é obviamente possível trabalhar até 14 horas por dia (ou mais), ganhando uma renda maior relativamente ao trabalho formal. Porém, deve ser considerado que todos os custos e os riscos recaem sobre o trabalhador, com uma condição de liberdade fictícia.

Ao abrigo das controvérsias aqui delineadas, a partir de 2016 foram criados numerosos sindicatos e associações de motoristas com o propósito de atribuir mais proteção, tanto no que diz respeito aos direitos básicos de trabalho e representação legal, quanto para a segurança contra assaltos em áreas violentas. Alguns exemplos são: Sindicato dos Motoristas de Aplicativo de São Paulo, a Associação dos Motoristas Autônomos por Aplicativos e Sindicato dos Motoristas de Transporte Privado Individual de Passageiros do Estado do Pernambuco, Sindicato dos Motoristas Autônomos de Transporte Privado Individual por Aplicativos no Distrito Federal (SINDMAAP-DF)⁵⁰.

CONCLUSÕES

A questão da *uberização* e da Uber no Brasil cruza-se profundamente com o percurso de informalidade e neoliberalização que caracteriza o país. A reconstruir a noção do trabalho decente e dos seus indicadores, assim como a questão da *uberização*, nós vimos que as condições dos trabalhadores neste modelo econômico não permitem de afirmar com certeza a

⁴⁹ <https://uberbra.com/ganhos-diaricos-de-um-uber/>. Acesso em: 18 jan. 2020.

⁵⁰ ABILIO, 2017; <http://sindmaap.org.br/>. Acesso em: 18 jan. 2020.

conjugação do primeiro com a segunda. A partir da eclosão da crise financeira global, os brasileiros que decidiram desfrutar a economia do bico em geral, e a Uber em particular, aumentaram ao fim de conseguir lucros melhores num período de forte precariedade. Todavia, como vimos nos parágrafos precedentes, a *uberização* interceptou e, de qualquer forma, aumentou a informalidade e a precariedade dos percursos de vida dos brasileiros. Os esforços das organizações e associações trabalhistas, tanto no Brasil como noutros países, de reconhecer a subordinação e as relações de dependência entre os motoristas e o aplicativo da Uber com as intervenções dos Tribunais do trabalho, apontam nesse sentido. Vimos que os elementos centrais do trabalho decente são: trabalho adequadamente remunerado, liberdade, segurança, equidade e vida digna. Todavia, no caso da Uber e da economia do bico não é possível confirmar a presença destes elementos, enquanto os trabalhadores trabalham mais de 10 horas por dia e, frequentemente, os ganhos não permitem conseguir uma vida digna; neste modelo organizativo neofeudal – do nano empreendedor-de-si próprio - a liberdade é uma liberdade fictícia, enquanto os trabalhadores devem conseguir os objetivos que o aplicativo pede, a segurança social é insuficiente ou falta totalmente. Todas estas características reforçam as condições de informalidade, com relevantes formas de degradação do trabalho. Além disso, a Reforma Trabalhista não parece ter conseguido resolver a questão da informalidade: ao contrário, mostrou o seu carácter controverso, com a tendência a amplificar a precariedade.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Costhek Ludmila. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. Passapalavra. 19 fevereiro 2017. Disponível em: < <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>>
- ABRAMO, Laís. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social**. Brasília: OIT, 2015.
- ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão. O novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BERG, Janine et al. **Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world**. Geneva: OIT, 2018.

BOMFIM, Mariana. **Nova CLT completa um ano**. UOL. 10 nov. 2018. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/apos-um-ano-reforma-trabalhista-nao-criou-empregos-prometidos-e-informalidade-cresceu/index.htm#leia-tambem>.

BOWCOTT, Owen. **Uber to face stricter EU regulation after ECJ rules it is transport firm**. The Guardian. 20 dez. 2017. Disponível em: < <https://www.theguardian.com/technology/2017/dec/20/uber-european-court-of-justice-ruling-barcelona-taxi-drivers-ecj-eu> >.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região), **Processo N° RTOrd-0010635-18.2017.5.03.0137**, da 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Classe: ação trabalhista – rito ordinário (985). Autor: Fernando Arrison Dias. Reu; Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relatora: juíza Juliana Campolina Ladeira. Belo Horizonte 19 de junho de 2019.

BUTLER, Sarah. **Deliveroo accused of ‘creating vocabulary’ to avoid calling couriers employees**. The Guardian. 05 abril 2017. Disponível em: <https://www.theguardian.com/business/2017/apr/05/deliveroo-couriers-employees-managers>. Acesso em: 10 ago. 2019.

DE FARIAS, Eduardo Helfer; RACHED, Gabriel. Regulação do transporte individual de passageiros: um estudo sobre o caso Uber no Brasil. **Revista de Direito Da Cidade**, v.9, n.3, 2017. <https://doi.org/10.12957/rdc.2017.26922>.

DE STEFANO, Valerio. The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy». **Conditions of Work and Employment Series**, n. 71. Genevra: International Labour Office. 2016. Disponível em: < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf >.

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA. District Court, North California **Order denying defendant Uber technologies Inc’s motion for summary judgment, No. C-13-3826 EMC**. Apelante: Douglas O’Connor e outros. Apelado: Uber technologie, Inc e outros. Relator: juiz Edward M. Chen. North California 30 de janeiro 2015. Disponível no site: <https://bit.ly/2Zzm1wu>. Acesso: 20 jan. 2020.

FACHIN, Patricia. **A eliminação dos custos associados ao direito e à proteção do trabalhador constitui a espinha dorsal da reforma trabalhista. Entrevista especial com Ludmila Abílio**. Revista IHU On-Line. 13 dezembro 2017. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/574556-a-eliminacao-dos-custos-associados-ao-direito-e-a-protecao-do-trabalhador-constitui-a-espinha-dorsal-da-reforma-trabalhista-entrevista-especial-com-ludmila-abilio>.

FACHIN, Patricia. **As consequências da reforma trabalhista serão a reconcentração de renda e o empobrecimento dos trabalhadores. Entrevista especial com Patrícia Toledo Pelatieri**. Revista

IHU On-Line. 04 outubro 2017. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/572291-as-consequencias-da-reforma-trabalhista-serao-a-reconcentracao-de-renda-e-o-empobrecimento-dos-trabalhadores-entrevista-especial-com-patricia-toledo-pelatiери>.

FONTES, Virginia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. **Marx e o Marxismo - Revista Do NIEP-Marx**, 5 (8), 45-67, 2017. Disponível em: <http://www.niepmarx.blog.br/revistadoniep/index.php/MM/article/view/220>. Acesso: 20 ago. 2019.

GAVRAS, Douglas. **Aplicativos como Uber a iFood são fonte de renda de quase 4 milhões de autônomos**. O Estado de S. Paulo. 28 abril 2019. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,aplicativos-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-autonomos,70002807079>.

GAVRAS, Douglas. **Na crise, aplicativos como Uber e iFood viram maior “empregador” do país**. O Estado de S. Paulo. 28 abril 2019. Disponível em: <https://www.ilocomotiva.com.br/single-post/2019/04/29/ESTAD%C3%83O-Na-crise-aplicativos-como-Uber-e-iFood-viram-maior-empregador-do-pa%C3%ADs>.

GREGG, Melissa. **Work’s intimacy**. Malden, MA: Polity, 2011.

GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. **Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000**. Brasília: OIT, 2012.

IBGE. **Síntese de Indicadores Sociais. Uma análise das condições de vida da população brasileira 2018**. Rio de Janeiro, 2018.

HAWKINS, Andrew J. **California just dropped a bomb on the gig economy - what's the next?** The Verge. 18 set. 2019. Disponível em: <<https://www.theverge.com/2019/9/11/20860578/california-ab5-bill-passage-uber-lyft-drivers-union-techlash>>.

IBGE. **IBGE divulga o rendimento domiciliar per capita 2018**. Rio de Janeiro: [s.n.], 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23852-ibge-divulga-o-rendimento-domiciliar-per-capita-2018>>.

LIMA, Jacob Carlos; DE OLIVEIRA, Daniela Ribeiro. Trabalhadores digitais: as novas ocupações no trabalho informacional. **Sociedade e Estado**, Brasília, v.32, n. 1, jan./abr. 2017. <https://doi.org/10.1590/s0102-69922017.3201006>.

MINISTÉRIO DE TRABALHO E EMPREGO. **Plano Nacional de Trabalho Decente. Gerar Trabalho Decente para Combater a Pobreza e as Desigualdades Sociais**. Brasília, 2010.

NEVES, Sofia. **Uber e Cabify deixam de operar em Barcelona e acusam governo de ceder à pressão dos taxistas.** Publico. 22 jan. 2019. Disponível em: <<https://www.publico.pt/2019/01/22/economia/noticia/uber-cabify-deixam-operar-barcelona-acusam-camara-ceder-pressao-taxistas-1858993>>.

O Globo. **Califórnia aprova lei que obriga empresas como Uber a reconhecer vínculo empregatício de motoristas.** O Globo. 11 set. 2019. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/california-aprova-lei-que-obriga-empresas-como-uber-reconhecer-vinculo-empregaticio-de-motoristas-23940788>>.

OITAVEN, Juliana; DE LACERDA CARELLI, Rodrigo; CASAGRANDE, Luis Cássio. **Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos.** Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

OLIVEIRA, Karol et al. **A Economia dos Apps.** Exame. 28 abril 2019. Disponível em: <https://www.ilocomotiva.com.br/single-post/2019/04/17/EXAME-A-Economia-dos-Apps>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Principais Evidências para o Conjunto dos Municípios e Capitais.** Brasília, 2014.

PESSANHA, V. V. **Análise Da Noção De Trabalho Decente Em Seus Aspectos Conceitual, Terminológico E Legal.** *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, [s.l.], v. 2, nº 2, p. 39–57, 2016. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2016.v2i2.1232.

RESENDE MENDES, Guilherme; CARVALHO DE ANDRADE LIMA, Ricardo. **Efeitos concorrenciais da economia do compartilhamento no Brasil: A entrada da Uber afetou o mercado de aplicativos de táxi entre 2014 e 2016?** Brasília: Ministério da Justiça Conselho Administrativo de Defesa Econômica. 2018.

ROGERS, B. **The Social Costs of Uber.** *University of Chicago law review dialogue*, [s.l.], v. 82, nº 85, p. 85–102, 2015. DOI: 10.2139/ssrn.2608017.

ROSENBLAT, A.; STARK, L. **Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber’s Drivers.** *International Journal Of Communication*, [s.l.], v. 10, nº 27, p. 3758–3784, 2016. DOI: 10.2139/ssrn.2686227.

SILVEIRA, Daniel; ALVARENGA, Darlan. **Trabalho informal avança para 41,3% da população ocupada e atinge nível recorde, diz IBGE.** Globo. 30 ago. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/08/30/trabalho-informal-avanca-para-413percent-da-populacao-ocupada-e-atinge-nivel-recorde-diz-ibge.ghtml>.

SRNICEK, Nick. **Platform Capitalism.** Cambridge: Polity, 2016.