

CAPÍTULO III

SEM CONTRATO E SEM FREIOS: OS DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS MULHERES NA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

DOI: <http://dx.doi.org/10.18616/estadodir13>

Beatriz de Felipe Reis

Vivian Maria Caxambu Graminho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO

Tecnologia e trabalho já fazem parte da nova realidade laboral. As mudanças são visíveis em quase todas as profissões: a chamada quarta revolução industrial, somada à escassez de postos de trabalho, vem transformando a forma de prestação do trabalho. As relações laborais, influenciadas pela nova ciência de redes, pela desconcentração produtiva impulsionada pelas inovações disruptivas, pelo desejo de flexibilidade e pela chamada economia do “compartilhamento”, passam por profundas mudanças, dentre elas, a chamada uberização do trabalho.

Diante disso, o objetivo central do artigo será analisar os principais desafios relacionados à uberização, em especial, no trabalho desempenhado pela trabalhadora uber mulher. Para tanto, no ponto um, será brevemente apresentado o fenômeno da uberização, seus problemas e desafios. No ponto dois, serão discutidas as dificuldades enfrentadas pelas mulheres que atuam em tal condição; e o ponto três será dedicado a estabelecer uma proteção laboral frente a esse novo modelo.

Fazendo alusão ao título do artigo, por se tratar a uberização, como defendem alguns, de um trabalho “sem contrato e sem freios”, com a presente pesquisa pretende-se responder, ainda que de forma resumida, dada a limitação de espaço, de que forma é possível assegurar uma tutela a essa modalidade de prestação de trabalho intermediada via plataformas.

Para a execução da pesquisa, o método de abordagem será o dedutivo, pautado na análise crítica da doutrina e da legislação existente. O método de procedimento será o monográfico, a técnica de pesquisa, documental e bibliográfica, com coleta de dados e pesquisa a artigos científicos e a obras contemporâneas, incluindo legislação e páginas de *web sites* relacionados ao tema.

Por fim, o artigo se justifica, primeiro porque no Brasil, assim como em outros países, o número de trabalhadores uberistas apresenta crescimento exponencial, chegando a mais de 600 mil só em território brasileiro. Logo,

tal fenômeno se faz presente no cenário atual. Segundo, porque o reflexo dessa realidade exigirá dos operadores do direito uma resposta que assegure uma proteção efetiva e adequada a esse “novo” trabalhador, dotado de dignidade. Portanto, necessário se faz avançar nas discussões sobre o tema.

O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO: VELHOS PROBLEMAS, NOVOS DESAFIOS

A sociedade acelerada e hiperconectada do século XXI, marcada pelo consumo excessivo, pelo uso intenso das redes sociais e pela invasão dos *smartphones*, vem passando por grandes transformações, especialmente com a profusão das novas tecnologias e da internet. Nunca se falou tanto em inteligência artificial, robótica, internet das coisas, veículos autônomos, impressão em 3D, nanotecnologia, biotecnologia, ciência dos materiais, armazenamento de energia e computação quântica, apenas para citar alguns exemplos (SCHWAB, 2016).

No mundo do trabalho, as transformações advindas da chamada quarta revolução industrial ou indústria 4.0¹ também são visíveis.² Atividades que antes eram desempenhadas por trabalhadores, hoje estão sendo substituídas por caixas eletrônicos, aplicativos de celular e até mesmo por ro-

1 Trata-se de uma revolução que “[...] teve início na virada do século e baseia-se na revolução digital. É caracterizada por uma internet mais ubíqua e móvel, por sensores menores e mais poderosos que se tornaram mais baratos e pela inteligência artificial e aprendizagem automática (ou aprendizado de máquina). [...] O que torna a quarta revolução industrial fundamentalmente diferente das anteriores é a fusão das tecnologias que vão desde o sequenciamento genético até a nanotecnologia, das energias renováveis à computação quântica e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos.” (SCHWAB, 2016, p. 19).

2 Com relação às transformações, as “[...] novas tecnologias da informação introduziram mudanças profundas no mundo do trabalho. As empresas se reduziram, passaram a se utilizar da externalização (terceirização), do teletrabalho, surgindo também a *teledisponibilidade* e a *telessubordinação*. Observa-se aumento do trabalho autônomo dependente, do trabalho precário e da grande massa dos excluídos do mundo formal de trabalho. A globalização e internacionalização do capital determinaram novas estratégias de reestruturação das empresas e novas modalidades contratuais, com o fim de horários fixos e jornadas rígidas.” (MANNRICH, 2017, p. 1.289).

bôs, sem contar as hipóteses em que as ocupações são reunidas em um só empregado, como no caso dos motoristas de ônibus que cumulam a função de cobrador.

Todas essas mudanças disruptivas no mercado de trabalho podem conduzir a um impacto líquido de mais de 7,1 milhões de postos de trabalho perdidos de 2015 a 2020, conforme relatório apresentado no Fórum Econômico Mundial, em Davos, na Suíça, sobre “O Futuro do Trabalho: emprego, competências e estratégias da força de trabalho para a quarta revolução industrial.” (WORLD ECONOMIC FORUM, 2016).

E mesmo países periféricos, como o Brasil, que contam com menos capital para investir em automação e robótica, serão afetados, porém em menor proporção. Em contrapartida, novas profissões mais especializadas, que requeiram interação humana e as ligados à tecnologia de ponta, surgirão, especialmente na área da computação, Matemática, Arquitetura e Engenharia (EVANGELISTA, 2018).

Apesar disso, no Brasil, a reestruturação do mercado de trabalho já dá sinais. Recentemente o país passou por uma crise econômica, que teve início em meados de 2014, e que trouxe como efeitos uma forte recessão e uma taxa de desemprego que atinge mais de 13,4 milhões de brasileiros, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua (AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS, 2019).

Com a redução de empregos formais, o trabalho prestado por meio das plataformas digitais vem crescendo e se consolidando em vários países como uma nova ferramenta de organização: trata-se da chamada *gig economy* ou “economia dos bicos”, por meio da qual basta o prestador aceitar os termos e condições da plataforma para iniciar suas atividades.

Seguindo a influência digital, o que mais se observa é uma explosão de aplicativos que oferecem aos usuários-clientes os mais diversos tipos de serviços (médico, eletricista, cuidador, manicure, transporte, etc.). Com isso, tornou-se cada vez mais comum ouvir os termos economia colaborativa, *gig economy*, trabalho prestado via plataformas virtuais, uberização do trabalho, entre outros.

Contudo, tal expansão do trabalho sob demanda, também conhecido como *work-on-demand* via *apps*, tem despertado preocupação. A chamada “uberização” dos contratos, fenômeno que faz referência à plataforma de transporte Uber, vai na contramão do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável número 8 da Agenda 2030 das Nações Unidas, que busca promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos (NAÇÕES UNIDAS BRASIL, 2019).

Segundo a Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o cenário atual marcado pelo baixo crescimento econômico implica na lenta geração de emprego assalariado. A consequência disso é o aumento dos empregos de baixa qualidade média, especialmente certos tipos de trabalhos por conta própria, e o aumento da informalidade (NAÇÕES UNIDAS BRASIL, 2019).

Portanto, essa nova tendência de trabalho, influenciada pelas mudanças tecnológicas e pela falta de emprego formal, vem afetando o mercado de trabalho, na medida em que, se de um lado, as plataformas criam novas oportunidades de ocupação, de outro, não asseguram o acesso a direitos trabalhistas e sociais, dado que o propósito do aplicativo é ser um mero intermediador entre o prestador de serviço (dotado de autonomia e flexibilidade) e o consumidor (parte interessada na prestação do serviço), sem que haja vínculo formal de trabalho.

Como mencionado, embora os termos economia colaborativa, *gig economy*, trabalho prestado via plataformas virtuais, uberização do trabalho, entre outros, tenham se tornado comuns, o pesquisador Adrián Todolí Signes alerta para a diferença entre eles. Segundo Signes (2019), a economia colaborativa caracteriza-se pelo fato de se explorarem bens subutilizados por meio de uma plataforma digital (página da *web*, aplicativo móvel, etc.) a fim de obter um melhor desempenho deles,³ o que não se aplica à prestação de serviços. Assim:

3 Um exemplo paradigmático mencionado por Signes (2019) é a broca, que geralmente é comprada para pendurar uma pintura e possivelmente armazenada no gabinete sem ser usada novamente. Dessa forma, graças a essas plataformas virtuais a pessoa que

[...] quando falamos de prestação de serviços, dificilmente se pode falar de colaboração entre indivíduos, já que a pessoa que realiza o serviço não está colocando no mercado um bem subutilizado (essência da economia colaborativa), mas oferecendo seu tempo em troca de dinheiro – como qualquer profissional ou trabalhador. Portanto, quando se fala de plataformas nas quais se oferecem serviços, não se estaria diante da economia colaborativa, mas da chamada economia sob demanda ou *Gig economy* ou simplesmente trabalho em plataformas digitais. (SIGNES, 2019, p. 2).

Seguindo essa nova onda de trabalho, a uberização baseia-se em um sistema de organização empresarial que concede aos trabalhadores uma parcela de autonomia, passando a serem dotados de independência e não sujeitos à subordinação, apesar de estarem vinculados às referidas plataformas e haver necessidade de cumprir determinadas regras estipuladas em contrato (NUNES; GONÇALVES, 2018, p. 78). “Trata-se de um sistema de gestão de mão de obra que se ancora no discurso de liberdade e autonomia para transferir a “empreendedores de si mesmos” os riscos da atividade econômica de gigantes digitais.” (BARROS, 2019).

Embora o modelo de organização empresarial envolvendo a uberização dos contratos possa ser tido como uma novidade, os problemas que tal fenômeno desperta são velhos conhecidos. Comparando a economia *gig* com a experiência do Reino Unido – “*zero-hour contract*” ou “contrato zero hora”, é possível encontrar algumas semelhanças, pois em ambas o prestador não tem carga fixa de trabalho, fica aguardando ser chamado ou convocado, só recebe pelo tempo efetivamente trabalhado, não tem vínculo formal, tampouco direitos trabalhistas e previdenciários assegurados.

quer pendurar uma imagem não precisa comprar uma, mas pode simplesmente, por meio da plataforma, encontrar um vizinho próximo que esteja disposto a permitir o uso dessa broca em troca de um preço (troca entre indivíduos). Com essa ideia original aparecem muitas plataformas com diferentes negócios como Airbnb (aluguel de quartos) ou BlaBlaCar (aluguel de vagas em uma viagem).

Contudo, na uberização a situação é ainda pior: os trabalhadores são punidos caso recusem as chamadas ou caso tenham uma avaliação baixa. Isso ocorre porque na chamada *gig economy*, por meio da tecnologia, a avaliação do trabalho prestado fica a cargo dos clientes usuários, que automaticamente controlam a qualidade do serviço. Assim, no trabalho via plataformas digitais, a empresa terceiriza todos os elementos possíveis considerados custos, inclusive a própria avaliação do trabalho.

[...] com o sistema de classificação de “estrelas”, o cliente diz à empresa quem é um bom trabalhador e quem é ruim, de uma forma muito barata para a empresa, o que permite dispensar os trabalhadores “ruins” e ficar com o “bom” (poder disciplinar) ou dar mais trabalho aos melhores trabalhadores (poder organizacional). (SIGNES, 2019, p. 5).

No novo modelo, portanto, o trabalhador, antes fiscalizado pelo empregador, passa a ser controlado por avaliações de terceiros, surgindo uma nova forma de subordinação, sendo que com base nessas informações serão tomadas as decisões empresariais, inclusive o próprio desligamento do trabalhador.

Os problemas enfrentados não se limitam aos mencionados. A prática tem demonstrado que na uberização há uma terceirização total de riscos e custos ao trabalhador.⁴ E, em caso de impossibilidade de trabalhar, o parceiro, como é denominado o trabalhador prestador de serviço, só terá direito ao salário mínimo caso ele próprio pague a contribuição na condição de microempreendedor individual (MEI) ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

4 Na chamada economia *Uber*, o trabalhador entra com os meios de produção, arca com os custos e com os riscos da atividade. Assim, além de assumir os riscos do empreendimento, suporta os custos com combustíveis, lubrificantes, manutenção e outros. Pesquisa realizada pela Confederação Nacional do Transporte em 2016 aponta que os caminhoneiros, movidos pela ideia de serem seus próprios patrões, foram encorajados a se endividar e tentar adquirir veículo próprio. A consequência disso é que 44,8% dos caminhoneiros estão endividados. Da mesma forma, essa é a realidade dos trabalhadores que perderam empregos e adquiriram carros para trabalhar para aplicativos de transporte de pessoas (BARROS, 2019).

Com a intensificação da procura pelos aplicativos como forma de prestação de trabalho, os motoristas relatam que aquilo que um dia já foi euforia parece estar com os dias contados. A realidade aponta que aquela sensação de flexibilidade para exercer as atividades como e quando quiser tem se mostrado diversa: a alta concorrência entre os profissionais exige entregas excessivamente rápidas, prazos apertados e muitas horas de trabalho. Com isso, “[...] o limite é rodar o dia todo e morar no próprio carro – o que já ocorre na Califórnia.” (BARROS, 2019).

Somado a isso, as remunerações estão cada vez mais baixas. No caso dos ciclistas, em média, conseguem uma renda mensal de R\$ 2 mil submetendo-se a jornadas de mais de 12 horas diárias, muitas vezes sem folgas, dormindo na rua para emendar um horário de pico no outro, sem voltar para casa (MACHADO, 2019). Com o intuito de criar uma compensação, as empresas oferecem bonificações, transformando “[...] o cotidiano de trabalho em uma espécie de gincana viciante, prolongada e perigosa. Na capital paulista, o número de mortes entre motociclistas aumentou 18% no ano passado.” (BARROS, 2019).

Dessa forma, o processo de uberização, inicialmente concebido como um sonho de maior autonomia, de ausência de “patrão”, tem conduzido a uma massa de trabalhadores mal pagos, desprotegidos de direitos trabalhistas e previdenciários e sem vínculo formal, resultando numa maior precarização do trabalho humano.

Com relação aos motoristas de Uber, o sociólogo Ricardo Antunes, autor da obra *O Privilégio da Servidão: o novo proletariado dos serviços na era digital*, enquadra-os como formas disfarçadas de trabalho assalariado que emergem na era digital. Antunes os identifica como os novos escravos digitais, que não têm o descanso de domingo e trabalham uma jornada superior a oito horas (EVANGELISTA, 2018).

Trata-se de uma espécie de trabalho sem contrato, no qual não há previsibilidade de horas a cumprir nem direitos assegurados. Quando há demanda, basta uma

chamada e os trabalhadores e as trabalhadoras devem estar on-line para atender o trabalho intermitente. As corporações se aproveitam: expande-se a “uberização”, ampliasse a “pejotização”, florescendo uma nova modalidade de trabalho: o *escravo digital*. Tudo isso para disfarçar o assalariamento. (ANTUNES, 2018).

Assim, o trabalho intermediado pelas plataformas, além de promover a coisificação do trabalhador, convertendo-o em uma ferramenta com disponibilidade permanente, sem garantia de direitos fundamentais, aumenta a precarização do mercado de trabalho e a superexploração, comprometendo a saúde e o futuro desses trabalhadores.

Diante disso, um dos principais desafios advindos da *uber economy* consiste em estabelecer uma regulação sobre essa nova forma de trabalho, de modo que se possa assegurar uma tutela efetiva aos direitos fundamentais desses trabalhadores inseridos nas plataformas virtuais, os quais são tão merecedores de proteção quanto os trabalhadores típicos, até mesmo para evitar fraudes trabalhistas, e garantir patamares mínimos de dignidade.

Por fim, se não bastassem os problemas e desafios apontados quando o assunto é a uberização do trabalho, o cenário é ainda mais complicado nas situações envolvendo as mulheres.

SEM CONTRATO E SEM FREIOS: AS DIFICULDADES ENFRENTADAS PELAS MULHERES NA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

Como visto, a crise econômica aliada às novas tecnologias (como a inteligência artificial e os algoritmos, etc), vem modificando a forma de prestação de serviços. Ou seja, o surgimento da *gig economy*, que vem expandindo gradativamente o trabalho sob demanda (*work-on-demand*), está causando consequências ao mundo do trabalho, principalmente do tocante à precarização das relações laborais.

A uberização das relações de trabalho além de transferir aos trabalhadores os riscos e os custos do empreendimento, priva-os de diversos direitos trabalhistas e previdenciários, inclusive os mais básicos, como a jornada de trabalho de oito horas diárias e 44 horas semanais, o salário mínimo, o pagamento de horas extras, o gozo de férias, o auxílio-doença, entre outros. Assim, não obstante os diversos benefícios proporcionados à sociedade pela prestação de serviços via plataformas digitais, para os trabalhadores que têm sua mão de obra intermediada via aplicativos, a realidade é bem diferente, especialmente, quando envolve a trabalhadora mulher.

De acordo com reportagem veiculada recentemente no *site* El País, o recorte de gênero na uberização é assunto negligenciado, isto é, são poucos os pesquisadores que se interessam em estudar o impacto das plataformas digitais, como forma de intermediação de mão de obra, na vida e no direito das trabalhadoras (DOLCE, 2019).

A desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, sempre esteve presente na sociedade, representada pela diferença salarial, dificuldade de inserção das trabalhadoras em determinados segmentos da economia e, também, pela dupla jornada a que muitas estão submetidas (além de jornada de trabalho, são donas de casa e mães). Com o advento da uberização do trabalho, a situação não é diferente: a ausência de direitos e o excesso de trabalho é mais prejudicial às trabalhadoras (DOLCE, 2019).

De acordo com Trigo (2019), as novas formas de trabalho resultantes das inovações tecnológicas geram desafios aos trabalhadores, principalmente às mulheres, pois além de não estarem protegidas pelo direito à organização sindical, os trabalhos realizados via plataformas digitais não garantem remuneração fixa, capacitação, tampouco promoção na carreira, aumentando as desigualdades de gênero.

A força de trabalho feminina dentre os trabalhadores por aplicativos é de aproximadamente 29%⁵, no entanto, além de sua remuneração

5 Conforme Dave Lee, repórter de Tecnologia da BBC News (2019), o Uber em 2017 tinha aproximadamente 27% de motoristas mulheres em sua plataforma, ao passo que a concorrente Lyft possuía cerca de 29% de sua força de trabalho composta por trabalhadoras.

ser inferior à dos homens⁶, elas sofrem com o assédio dos clientes, estão mais vulneráveis à criminalidade e, conseqüentemente, mais suscetíveis a doenças laborais.

O velho ditado popular “mulher no volante, perigo constante” é realidade para a maioria das motoristas que trabalham por intermédio de aplicativos (como Uber, Lyft, Cabify, entre outros), e não pelo fato de serem desprovidas de qualquer habilidade, mas, sim, por estarem mais expostas a situações constrangedoras e perigosas, como as narradas pela jornalista Nana Queiroz (2017):

A linda moça negra, de 26 anos – cujo nome não vou dizer para evitar retaliações do aplicativo no Uber há seis meses. “Um dia, fui levar um cliente para o Valparaíso à noite, e meu celular começou a bipar com novas chamadas. Tinham me aconselhado a não aceitar corridas por ali, pois há muitos relatos de mulheres assaltadas em carros. Escrevi, então, à empresa, perguntando qual a política nesses casos. Insisti umas quatro vezes até obter resposta. Orientaram-me a ficar atenta à minha taxa de cancelamento, pois havia punição em caso de excesso”.

Alguns dias depois, entrevistei mais uma motorista. Também jovem e atraente. Relatou já ter sofrido assédio diversas vezes, principalmente de passageiros alcoolizados. “Certa vez, um deles ficou me perguntando coisas desconfortáveis e, quando chegou no destino, se recusou a descer do carro. Um outro, pediu para encerrar a corrida e tomar uma cerveja com ele, pois ‘pagaria minha noite’, como se aquilo fosse um programa”.

6 Segundo pesquisas, a diferença de remuneração de aproximadamente 7% a menos decorre da combinação de três fatores: “[...] os motoristas homens costumam trabalhar mais nos horários que pagam melhor, com tarifas mais altas, permanecem mais tempo trabalhando para o aplicativo e também fazem mais corridas por dia.” (DANA, 2018). Denota-se que o fato de as mulheres serem mais cautelosas no trânsito e também por estarem sujeitas à dupla jornada (donas de casa e trabalho), acaba influenciando na remuneração percebida.

Além do assédio e do medo da criminalidade que afetam as motoristas, muitas trabalhadoras, afora a função de donas de casa a que estão submetidas, também sofrem com as jornadas extenuantes. Inúmeros são os relatos de mulheres que ultrapassam a jornada de 12 horas diárias, algumas movidas pela necessidade de garantir a própria subsistência⁷, outras para atingir as metas diárias. Nesse sentido, relevante destacar que, de acordo com Noam Scheiber (2017), empresas, como o Uber e Lyft, utilizam truques psicológicos, consubstanciados em técnicas similares a de videogames, em gráficos e em algoritmos com a finalidade de manter seus “parceiros” trabalhando por mais tempo. Dentre as ferramentas utilizadas, pode-se mencionar um algoritmo que encaminha uma nova corrida ao motorista, antes que termine a atual (despacho antecipado), induzindo que o trabalhador permaneça na estrada por períodos substancialmente longos (SCHEIBER, 2017). Ainda, vale destacar que a Uber utiliza a quantidade horas *on-line* como forma de avaliação, para decidir pela expulsão dos motoristas (CARELLI, 2017).

Não apenas longas jornadas de trabalho, medo da violência e baixa remuneração atormentam as trabalhadoras de plataformas digitais, problemas de saúde e acidentes de trabalho também são situações corriqueiras na vida dessas mulheres. Depressão, síndrome do pânico, infarto são apenas alguns exemplos das doenças que acometem essas trabalhadoras, como se pode observar no relato a seguir:

Anos de experiência como motorista mecânica de testes em fábricas de automóveis, onde teve aulas de postura correta ao volante, não foram suficientes para impedir que Tatiana Francisca de Souza adoecesse dirigindo com aplicativos. Mineira de 29 anos, ela foi demitida em 2017, quando se despediu da carteira assinada e do acompanhamento semestral que a empresa fazia de sua saúde e começou a trabalhar com a Uber. No início deste ano, as longas jornadas que precisa fazer para pagar as contas começaram a gerar os primeiros impactos.

7 Adrián Todolí Signes (2017, p. 37) afirma que “[...] foram realizados estudos que demonstram que nessas plataformas, os trabalhadores vão trabalhar até que obtenham a renda mínima para subsistência”.

Primeiro veio o diagnóstico de um princípio de infarto, gerado pelo estresse excessivo que passava nas ruas. Depois, uma inflamação na região cervical que levou à perda dos movimentos da mão direita. As doenças ocupacionais deixaram Tatiana parada por algumas semanas. Ela ouviu de três médicos que teria que diminuir o tempo de trabalho se quisesse melhorar. Como consequência, as contas foram se acumulando. Única fonte de renda da família, Tatiana sustenta as duas filhas pequenas, de 5 e 8 anos, além da mãe idosa, com os ganhos como motorista de aplicativo. (DOLCE, 2019).

Além disso, não se pode olvidar que, como “parceiras” das plataformas digitais, as trabalhadoras não possuem direito à licença maternidade, de maneira que depois do nascimento de seus filhos se obrigam a parar de trabalhar (e, conseqüentemente, ficam sem remuneração), ou se dividem entre os cuidados com os filhos recém-nascidos e a prestação de serviços às plataformas digitais.

Os desafios mencionados não se restringem às trabalhadoras de plataformas digitais de transportes de passageiros. Entregadoras de comida, diaristas⁸, manicures, entre outras, estão diariamente sujeitas às regras impostas pelo mercado digital.

Denota-se, portanto, que essas novas formas de trabalho causam às mulheres mais prejuízos que benefícios, pois inexistente a garantia de uma remuneração fixa, tampouco o direito ao salário mínimo, somado a isso, submetem-se a longas jornadas, estando expostas à criminalidade, a diversos problemas de saúde (incluindo doenças ocupacionais) e, conseqüentemente, sem garantia de acesso aos mecanismos tradicionais de proteção social, pois não possuem com as empresas “parceiras” nenhum vínculo formal de trabalho.

8 A economia do compartilhamento não se restringe somente às plataformas de transporte. Ou seja, já existem no mercado aplicativos de serviços de limpeza domésticos, podendo-se citar como exemplo as plataformas Diaríssima, Parafuzo e Helping. No tocante à plataforma Parafuzo, os profissionais “parceiros” passam por um rigoroso processo seletivo prévio e se não conseguirem nota mínima de aprovação são desconectados (MELO, 2017).

Partindo dessa realidade, faz-se necessário estabelecer uma rede de proteção adequada a esses trabalhadores frente à uberização do trabalho, o que será examinado no tópico seguinte.

A PROTEÇÃO LABORAL FRENTE À UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

Como demonstrado, o trabalho intermediado pelas plataformas digitais oferece aos trabalhadores a falsa sensação de que são trabalhadores autônomos (donos do seu próprio negócio). Utilizando *slogans* como “Com o Uber, você pode ser seu próprio patrão e ganhar dinheiro quando e onde quiser” (UBER, 2019), “Seja sua própria chefe e ganhe independência” (CLICKNAILS, 2019), as plataformas digitais atraem milhões de trabalhadores que tentam diariamente fugir do desemprego, ou ainda, ampliar a renda familiar.

As empresas gestoras dos aplicativos apresentam-se, portanto, como plataformas de tecnologia que ligam pessoas. Ou seja, segundo o entendimento firmado por essas empresas, a Uber liga passageiros a motoristas, já a Clicknails realiza a intermediação de mão de obra de manicures, formando assim uma imensa rede de economia de compartilhamento ou sob demanda. Nesse sentido:

Seus defensores argumentam que os opositores a esse tipo de empresa não entendem a natureza da nova economia de compartilhamento ou sob demanda. Afirmam que a Uber é da mesma natureza de empresas como Ebay ou Etsy, que corresponderiam aqui no Brasil ao Mercado Livre, ou seja, simplesmente seria uma plataforma eletrônica de conexão entre livres empreendedores e consumidores, cobrando um percentual de comissão sobre as transações realizadas. (CARELLI, 2017, p. 131).

Denota-se que as plataformas virtuais utilizam-se de discurso tecnológico e moderno, com a finalidade de vender novas formas de trabalho

por meio da cooperação social, difundindo uma hipotética independência e liberdade dos trabalhadores (CARELLI, 2017). Inclusive, os termos “tarefas”, “passeios”, “serviços”, utilizados para substituir as palavras “trabalho” e “trabalhadores”, indicam uma espécie de dimensão paralela, em que inexistente a proteção laboral e a regulamentação do emprego (DE STEFANO, 2016).

Tal qual ocorreu no século XIX, os trabalhadores submetidos às plataformas possuem pouco controle sobre as condições de seu trabalho, as jornadas são extenuantes e a remuneração baixa⁹. Existe, na verdade, uma refeudalização das relações laborais, em que a organização do trabalho se apresenta de maneira diferente, isto é, por meio da programação por comandos ou por algoritmos:

Assim, o controle por programação ou comandos (ou por algoritmo) é a faceta moderna da organização do trabalho. Passa-se da ficção do trabalhador-mercadoria para a ficção do trabalhador-livre, em aliança neofeudal com a empresa.

Altera-se a formatação, mas resta a natureza: a) de um lado as pessoas, travestidas em realidades intersubjetivas denominadas empresas, que detêm capital para investir na produção e serviços e b) do outro lado os demais indivíduos que têm somente o trabalho a ser utilizado e apropriado por essas realidades intersubjetivas para a realização de sua atividade econômica. A exploração dos segundos pelos primeiros continua a mesma. (CARELLI, 2017, p. 142).

A organização do trabalho da *sharing economy* não se dá mais pelas engrenagens, como no filme *Tempos modernos* de Charles Chaplin, mas, sim,

9 Nesse sentido, interessante citar as palavras de Rodrigo Goldschmidt (2009, p. 47) ao descrever a situação dos trabalhadores no século XIX: “[...] diante dessa situação, o trabalhador desenvolvia jornada de noite a noite (e não de sol a sol, posto que ingressasse na indústria antes de o sol nascer e saía quando já era noite), praticamente sem repouso depois de cada etapa de trabalho e sem repouso semanal; adoecendo aos poucos ante as indignas condições de trabalho, para amearhar recursos suficiente para pagar o pão de cada dia”.

por meio da internet, computadores, Inteligência Artificial, algoritmos, entre outros, de modo que os trabalhadores passam a ser “[...] unidades capazes de reagir aos sinais que eles recebem em função da programação realizada.”¹⁰ (CARELLI, 2017, p. 139). Os algoritmos dessas empresas organizam a prestação de serviços, distribuindo os trabalhadores de acordo com a demanda, impondo o preço do produto bem como controlando a entrega de premiações para que mantenham o maior número de “parceiros” ativos, durante longos períodos (CARELLI, 2017).

As plataformas digitais de intermediação de mão de obra tentam mascarar, portanto, uma verdadeira relação de trabalho entre empregados e empregadores, haja vista que restam caracterizados os elementos fático-jurídicos constantes nos Artigos 2º e 3º da CLT, como a onerosidade (os trabalhadores recebem pelo serviço prestado), pessoalidade (o cadastro é individualizado e o serviço somente pode ser prestado pelo trabalhador cadastrado) e a subordinação (denota-se a subordinação pela rigorosa seleção realizada, avaliação a que são submetidos os trabalhadores, possibilidade de punição, entre outros) (MELO, 2017).

Importante destacar que, pelo critério da subordinação estrutural, o prestador de serviço deve ser considerado empregado, quando estiver inserido na dinâmica do tomador de serviços, recebendo ordens diretas ou não (DELGADO, 2017). Assim, utilizando-se como exemplo o caso específico da Uber, os motoristas ao se tornarem “parceiros”, aceitam os termos e condições do contrato de adesão disponibilizado, de modo que passam a integrar a organização da empresa, submetendo-se ao poder empregatício:

La aplicación de la presente doctrina al nuevo tipo de empresa, deja pocas dudas de que la plataforma es la que dicta las normas organizativas de obligado cum-

10 No controle por programação, os trabalhadores agem livremente, no entanto, têm reações esperadas, isto é, “[...] o algoritmo, cujos ingredientes podem ser modificados a cada momento por sua reprogramação (*inputs*), garante que os resultados finais esperados (*outputs*) sejam alcançados, sem necessidade de dar ordens diretas àqueles que realizam o trabalho.” (CARELLI, 2017, p. 141).

plimiento que considera necesarias, mientras que el trabajador solo puede aceptarlas o no trabajar. No nos encontramos ante el paradigma de la “coordinación de actividades” entre empresarios, sino ante una serie de normas impuestas por la empresa propietaria de la plataforma virtual que el trabajador que quiera sumarse ha de cumplir.¹¹ (SIGNES, 2015, p. 12).

Além de se submeterem às normas impostas pelas empresas, os trabalhadores são amplamente controlados pelos aplicativos (controle do horário de trabalho, das taxas de cancelamento, do itinerário, por meio do sistema de geolocalização, entre outros) e também por intermédio das notas (avaliações), que servem como controle de qualidade dos serviços prestados (CARELLI, 2017). Os *uber drivers*, para se manterem ativos na plataforma, devem possuir avaliação superior a 4,7, ou seja, o sistema de reputação¹² – manifestação dos poderes disciplinar, fiscalizatório e de organização do empregador – tem o condão de remover os motoristas do aplicativo por qualquer razão (SLEE, 2017) – sem que seja necessário explicar o motivo da “demissão”.

Ademais, embora as empresas gestoras dos aplicativos afirmem não haver controle de jornada, a baixa remuneração e a entrega de premiações¹³ impõem aos trabalhadores que permaneçam à disposição por longas horas, sem que seja emanada qualquer ordem direta (CARELLI, 2017).

11 “A aplicação da presente doutrina ao novo tipo de empresa, deixa poucas dúvidas de que a plataforma é quem dita as normas organizativas de cumprimento obrigatório que se consideram necessárias, enquanto que o trabalhador só pode aceitá-las ou não trabalhar. Não nos encontramos ante o paradigma da “coordenação de atividades” entre empresários, mas ante uma série de normas impostas pela empresa proprietária da plataforma virtual a que o trabalhador quer se juntar e tem que cumprir”. (SIGNES, 2015, p. 12, tradução nossa).

12 Adrian Todolí Signes (2015) aduz que por meio da “reputação *on-line*” – sistema de estrelinhas – os clientes informam aos empregadores quais são os bons e os maus funcionários, permitindo que as empresas dispensem os empregados “maus” de forma barata, manifestando assim seus poderes disciplinar e de organização.

13 A entrega de premiações (incentivos financeiros) é realizada nos momentos em que os trabalhadores preferem ficar em casa (como feriados), para que os “parceiros” se mantenham ativos (CARELLI, 2017).

Em que pese as empresas intermediadoras de mão de obra afirmarem que são meras plataformas de tecnologia que possuem como fim interligar pessoas, resta comprovado o vínculo empregatício entre elas e os trabalhadores prestadores de serviços. Aliás, o Tribunal de Londres, ao julgar o *case* n. 2202551/2015, envolvendo os motoristas da Uber, entendeu que “[...] o acordo entre as partes se localiza no campo das relações de trabalho dependente, não sendo um contrato entre iguais celebrado por duas organizações empresariais independentes.” (AMADO; SANTOS, 2017, p. 345).

Ainda, a Câmara Baixa da Califórnia, em 24 de maio de 2019, aprovou projeto de lei¹⁴ que, com fundamento na decisão do caso *Dynamex Operations West*, pelo Superior Tribunal de Los Angeles, ampliou a definição de empregado para: toda pessoa que fornece trabalho ou serviços com a finalidade de obter remuneração. Desse modo, somente será contratado independente aquele que, depois de aplicado o “teste ABC” ficar demonstrado que: a) é livre de controle e direção da empresa contratante; b) presta serviços que não possuem relação com a atividade principal da empresa; c) integra outra ocupação, comércio ou negócio da mesma natureza do trabalho realizado (CALIFÓRNIA, 2019). De acordo com o referido projeto de lei, os motoristas residentes na Califórnia, que laboram para empresas como Uber e Lyft, poderão reivindicar – como empregados – direitos trabalhistas como salário mínimo e benefícios decorrentes de ordens de pagamento emitidas pela Comissão de Bem-Estar Industrial.

No Brasil, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, ao apreciar o processo n. 1000123-89.20175.02.0038 (RO), reconheceu o vínculo de emprego entre a Uber e o *uber driver*, por estarem presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego, quais sejam: a habitualidade; a onerosidade (a empresa, via de regra, concentra em seu poder os valores pagos pelos consumidores e repassa aos motoristas o valor correspondente à sua remuneração); e à subordinação (tendo em vista que o motorista deve seguir as regras impostas pela empresa, submetendo-se a avaliações periódicas e podendo ser desativado do aplicativo).

14 O projeto de lei encontra-se pendente de análise pelo Senado Estadual.

Em verdade, essas empresas, ao se autointitularem como plataformas de tecnologia, buscam extrair o máximo de lucro com base na intermediação de mão de obra, transferindo os riscos do empreendimento aos trabalhadores e desconsiderando por completo os direitos fundamentais do trabalhador (MELO, 2017). Não há dúvida de que as novas relações contratuais ferem direitos fundamentais dos trabalhadores como o direito ao trabalho; jornada não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais; salário mínimo¹⁵; lazer; saúde; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias; reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, entre outros.

Não se pode olvidar, ainda, que essas empresas quando deixam de observar os direitos mínimos dos trabalhadores, acabam por coisificá-los, pois os tratam como mera mercadoria, ferindo veementemente a dignidade da pessoa humana, valor central da ordem jurídica nacional. Vale destacar que de acordo com os ensinamentos de Rodrigo Goldschmidt (2009, p. 107) “[...] o trabalhador não pode ser tratado como um objeto, um mero fator de produção ou, ainda, como uma engrenagem da linha produtiva.”, ou seja, é necessário colocá-lo a salvo das ameaças da modernidade, garantindo a prevalência de seus direitos fundamentais e, principalmente, sua dignidade.

CONCLUSÃO

O surgimento de novas tecnologias vem influenciando na velocidade das mudanças sociais, em especial, na reorganização do modo produtivo. Com a criação de plataformas de intermediação de trabalho humano no início do século XXI, o mundo do trabalho tem experimentado uma profunda e radical mudança, com destaque para a chamada uberização do trabalho. Observa-se a migração do trabalho para ambiente virtual, a desmaterialização do capital, a diluição de fronteiras físicas e a desestruturação sindical.

15 Cabe destacar que a normalização do salário mínimo, além de proteger os trabalhadores, também preserva o mercado em geral, tendo em vista que os baixos salários impedem que os trabalhadores exerçam seus papéis de consumidores, “[...] perpetuando um espiral negativo de declínio e desemprego.” (SIGNES, 2017, p. 37).

Com o processo da *uber economy*, velhos problemas reaparecem e novos desafios passam a ser enfrentados. Quanto aos problemas, verifica-se maior precarização do trabalho humano, remunerações mais baixas, ausência de direitos trabalhistas e previdenciários. E, no caso das trabalhadoras mulheres, como se demonstrou, a situação é ainda mais crítica, pois encontram-se expostas ao assédio de clientes, mais vulneráveis à criminalidade e às doenças laborais. Quanto aos desafios, talvez o principal deles seja o estabelecimento de uma regulação adequada à uberização, de modo que esses trabalhadores tenham assegurados os direitos fundamentais inerentes a todos os trabalhadores e garantidos os patamares mínimos de dignidade.

Isso porque estamos falando de pessoas trabalhadoras, e não de mercadorias ou produtos que estão à disposição do mercado (como as empresas, por vezes, induzem a pensar), as quais, para obterem a subsistência própria e da sua família, para fugir do desemprego, para complementar a renda, recorrem a esses novos mecanismos de trabalho.

Assim, embora as instituições gestoras dos aplicativos se apresentem como meras plataformas de tecnologia que ligam pessoas, em verdade o que promovem é uma intermediação de mão de obra, na qual encontram-se presentes todos os elementos (pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação) caracterizadores de uma relação de trabalho, ainda que esses possam apresentar uma nova roupagem.

Diante disso, é preciso estar atento a essas formas alternativas de exploração do trabalho, que pretendem escapar do alcance do direito do trabalho, pregando um empreendedorismo e liberdade que só existem no discurso, na medida em que, se forem mais eficientes e baratas, tornam-se obrigatórias para os trabalhadores.

Ignorar o fenômeno da uberização, que só no Brasil conta com mais de 600 mil trabalhadores, é deixar de fora uma gama imensa de pessoas entregues à exploração do trabalho. Daí a importância da atuação do Direito do Trabalho perante essa nova relação, a qual tende a crescer, dada a tendência de as empresas incorporarem elementos desse novo tipo de organização do trabalho, como forma de fugir da proteção trabalhista.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS. **PNAD Contínua**: taxa de desocupação é de 12,7% e taxa de subutilização é de 25,0% no trimestre encerrado em março de 2019. IBGE, 30 abr. 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3w7NxPe>. Acesso em: 16 jun. 2019.

AMADO, J. L.; SANTOS, C. G. A Uber e os seus motoristas: *mind the gap!*. In: LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A.; CHAVES JÚNIOR, J. E. de R. (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p. 334-348.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

BARROS, C. J. Euforia com aplicativos de serviços dá lugar à frustração de trabalhadores. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 3 mar. 2019. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/ilustrissima/2019/03/euforia-com-aplicativos-de-servicos-da-lugar-a-frustracao-de-trabalhadores.shtml>. Acesso em: 10 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). **Reclamação trabalhista n. 1000123-89.2017.5.02.0038**. Relatora: Beatriz de Lima Pereira, 16 de agosto de 2018. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/614589686/10001238920175020038-sp/inteiro-teor-614589699>. Acesso em: 1º maio 2018.

CALIFÓRNIA LEGISLATIVE INFORMATION. **AB-5 Worker status**: employees and independent contractors. An act to add Section 2750.3 to the Labor Code, relating to employment, and making an appropriation therefor. [Assembly Bill n. 5. CHAPTER 296]. 18 September 2019. Disponível em: https://leginfo.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201920200AB5. Acesso em: 28 jun. 2019.

CARELLI, R. de L. O caso uber e o controle por programação: de carona para o século XXI. *In*: LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A.; CHAVES JÚNIOR, J. E. de R. (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais.** São Paulo: LTr, 2017. p. 130-146.

CLIKNAILS. **Seja uma manicure de sucesso com a ClickNails.** Goiânia, [2019?]. Disponível em: <https://www.clicknailsapp.com.br/home-manicures>. Acesso em: 25 jun. 2019.

DANA, S. **Homens ganham mais que mulheres no Uber.** 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/educacao-financeira/blog/samy-dana/post/2018/09/07/homens-ganham-mais-que-mulheres-no-uber.ghtml>. Acesso em: 15 jun. 2019.

DE STEFANO, V. **The rise of the «just-in-time workforce»:** On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy. Genebra: OIT, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 15 jun. 2019.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho.** 16. ed. São Paulo: LTr, 2017

DOLCE, J. A 'uberização' do trabalho é pior para as mulheres. **El país**, Madrid, 29 maio 2019. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/29/politica/1559156595_871980.html. Acesso em: 15 jun. 2019.

EVANGELISTA, A. P. **Seremos líderes ou escravos da Indústria 4.0?** São Leopoldo, 17 jul. 2018. [Reportagem publicada por EPSJV/Fiocruz, 05-07-2018]. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/580901-seremos-lideres-ou-escravos-da-industria-4-0>. Acesso em: 19 abr. 2019.

GOLDSCHMIDT, R. **Flexibilização dos direitos trabalhistas:** ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência. São Paulo: LTr, 2009.

LEE, D. Mulheres dirigindo Uber: 'Somos entregues aos lobos', dizem motoristas sobre assédio sexual. **BBC News Brasil**, São Paulo, 11 fev. 2019.

Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-47041534>. Acesso em: 15 jun. 2019.

MACHADO, L. Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores de aplicativos. **BBC News Brasil**, São Paulo, 22 maio 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340>. Acesso em: 16 jun. 2019.

MANNRICH, N. Futuro do Direito do Trabalho, no Brasil e no Mundo. **Rev. LTr**: Legislação do Trabalho, São Paulo, v. 81, n. 11, p. 1.287-1.300, nov. 2017.

MELO, G. M. A Uberização do Trabalho Doméstico. In: LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A.; CHAVES JÚNIOR, J. E. de R. (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p. 220-226.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL)**: plataformas digitais e informalidade ameaçam condições de trabalho na América Latina. ONU, Brasil, maio 2019. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/cepal-plataformas-digitais-e-informalidade-ameacam-condicoes-de-trabalho-na-america-latina/>. Acesso em: 13 jun. 2019.

NUNES, Ana Flávia Paulinelli Rodrigues; GONÇALVES, Fábio Antunes. As relações de trabalho e as plataformas digitais: entre discursos e verdade. **Rev. do Curso de Direito do UNIFOR-MG**, Formiga, v. 9, n. 2, p. 74-92, jul./dez. 2018. Disponível em: <https://periodicos.unifor.br:21011/ojs/index.php/cursodireitounifor/article/view/1002>. Acesso em: 8 maio 2019.

QUEIROZ, N. **Mulheres motoristas do Uber pedem medidas de segurança mais eficientes**. 2017. Disponível em: <https://www.metropoles.com/dissemina/mulheres-motoristas-do-uber-pedem-medidas-de-seguranca-mais-eficientes/amp>. Acesso em: 15 jun. 2019.

SCHEIBER, N. How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Drivers' Buttons. **New York Times**, New York, 2 April 2017. Disponível em: <https://www.nytimes>.

com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html. Acesso em: 15 jun. 2019.

SCHWAB, K. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SIGNES, A. T. El futuro del trabajo: nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales. **Rev. de Treball, Economia I Societat**, [s./l.], n. 92, p. 1-8, enero 2019.

SIGNES, A. T. El Impacto de la “Uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. **IusLabor**, Barcelona, n. 3, p. 2-25, 2015. Disponível em: <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/305786>. Acesso em: 15 jun. 2019.

SIGNES, A. T. O Mercado de Trabalho no Século XXI: *on-demand economy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A.; CHAVES JÚNIOR, J. E. de R. (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p. 28-43.

SLEE, T. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Elefante, 2017.

TRIGO, I. V. **Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo**. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2019. (Serie Assunto de Género, n. 154). Disponível em: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44408-oportunidades-desafios-la-autonomia-mujeres-futuro-escenario-trabajo>. Acesso em: 15 jun. 2019.

UBER. **Requisitos para os motoristas parceiros**. [2019?]. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/requirements/>. Acesso em: 25 jun. 2019.

WORLD ECONOMIC FORUM. The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. In: WORLD ECONOMIC FORUM (WEFORUM). Switzerland, January 2016. p.3-26. Disponível em: <https://>

drive.google.com/file/d/15UFtX0Ly5_VWUj-VPBRN3n6uR3bkW8QQ/view.
Acesso em: 16 jun. 2019.