

UBERIZATION AS A FORM OF PRECARIOUS WORK AND ITS CONSEQUENCES ON THE SOCIAL ISSUE

Abstract: The sharing economy represents a tendency in current consumer society. Using this new business model, many companies are dissimulating their working relationship as enterprising individual initiatives, when, in fact, there are traditional structures that bind capital and labor although without the guarantees assured by labor legislation. It is aimed, using the deductive method and the bibliographic and descriptive researching techniques, in its historical, conceptual and normative forms, to throw a critic look at a working precariousness reality that has as consequence the worsening of the social issues, weakening, even more, the contemporary worker situation.

Keywords: Uberization. Social issues. Work relationship.

Introdução

A internet, instrumento utilizado hoje por todos de forma intensa e corriqueira, à trabalho, por lazer, para pesquisas, compras e mais uma infinidade de funções, é uma ferramenta essencial para a sociedade na pós-modernidade. Inicialmente foi desenvolvida para fins militares na década dos anos 1950 pelo exército dos Estados Unidos, com o propósito de interligar as universidades americanas ao Pentágono e permitir a rápida transmissão de informações, fundamental para integrar o país no caso de uma eventual ameaça nuclear, uma vez que o mundo acabara de emergir da devastação da Segunda Guerra Mundial (ABREU, 2019). Elaborada da forma como foi, não era de se imaginar que essa ferramenta alcançaria a importância que tem na atualidade, determinando os mais variados aspectos das relações humanas. Um dos campos sociais em que a internet apre-

senta notáveis repercussões diz respeito ao cotidiano das relações de trabalho, que transformaram a forma de execução das atividades, sua duração, jornada, o modo de remuneração, a subordinação, dentre outros pontos.

Um fator de intenso destaque na atualidade é a chamada economia compartilhada, que aproveita a facilidade de conexão trazida pela internet como forma de revolucionar os modelos preexistentes de prestação de serviço. Inúmeras são as empresas que adotam essa perspectiva, a título de exemplo pode-se citar a Uber, Airbnb, eBay, Mercado Livre, 99 Pop, dentre outras. A economia compartilhada, também chamada de consumo colaborativo, apresenta-se sob dois aspectos. O primeiro refere-se a oferecer ao mercado uma forma simplificada de acesso a bens ou serviços. Nela, um indivíduo comum pode ofertar o que tem ao seu dispor, como seu carro, um cômodo de sua casa ou até mesmo o seu trabalho, à outra pessoa, sem que, necessariamente, haja uma venda ou uma aquisição (BOSTMAN; ROGERS, 2011). Dessa forma, assume uma roupagem de consumo consciente, de reaproveitamento de bens, partindo do pressuposto de que o meio ambiente não terá recursos naturais suficientes para a manutenção do modo de vida que a humanidade possui atualmente.

Quanto ao segundo aspecto, umbilicalmente ligado ao primeiro, concerne ao uso massivo de tecnologia da comunicação. Parcela dessa modalidade de economia faz uso da chamada conexão *peer to peer* (P2P), que consiste em conectar um prestador de serviços ou alguém que deseja fazer a comercialização de determinado item, diretamente ao seu consumidor final. Uma plataforma, um aplicativo ou um site, faz a ligação imediata e linear entre esses dois pontos da relação: quem precisa de um certo bem ou serviço, e de

quem os tem para oferecer. Quanto a isso, afirma-se que *as conexões peer to peer eliminam intermediários e possibilitam interações face a face, além de proporcionar uma nova configuração dos modelos de negócio da economia tradicional* (DUBOIS; SCHOR; CARFAGNA apud SILVEIRA et. al., 2014. p. 50).

Apesar do discurso sustentável, inclusivo, empreendedor e social, propagado pela maioria dessas empresas, percebe-se que muitas delas adotam comportamentos que vão de encontro com a imagem veiculada. A Uber, objeto de estudo deste trabalho, por exemplo, aposta em um ideário voltado à livre concorrência, enquanto aproveita de vantagens auferidas pela ausência de regulamentação a respeito da sua atividade ou, até mesmo, pelo drible da legislação já existente.

Assim, enquanto as empresas tidas como tradicionais necessitam recolher impostos, obter alvarás para a execução de suas atividades, garantir o pagamento de um salário mínimo e demais direitos trabalhistas aos seus empregados, bem como todas as outras obrigações atinentes ao seu regular funcionamento, as empresas de compartilhamento se beneficiam por atuarem nas escusas desses encargos. Não há que se falar, portanto, em livre concorrência quando, na verdade, opera-se em uma concorrência desleal, visto que os deveres e custos são desproporcionais. Com efeito, uma série de obrigações legais deixa de ser cumprida nesses regimes. Confirmando essa ideia, *muitos impulsionadores têm negligenciado a realidade de que esse novo modelo de negócios se baseia amplamente em fugir às regulamentações e violar a lei.*⁴ (BAKER, 2014. Tradução livre).

⁴ Tradução livre: *many boosters have overlooked the reality that this new business model is largely based on evading regulations and breaking the law.*

As relações de trabalho, nesse novo contexto, apresentam-se como um dos pontos mais controversos e se constitui no objeto central da presente pesquisa. No caso da empresa Uber, por exemplo, o fato de a prestação do serviço ser realizada por meio de um aplicativo sugere aos seus usuários, aos motoristas e à população a ideia de que aquela relação é uma atividade autônoma. Esse sistema, que supostamente apenas interliga passageiros e condutores transmite o conceito de que o motorista conduz sua própria atividade, por meios próprios, estabelecendo sua jornada de trabalho e possuindo, então, total liberdade para gerir seu “negócio” como se fosse um verdadeiro empreendedor.

Todavia, esta visão é deturpada, desprovida de verdade, e não por mera inocência dos indivíduos envolvidos, mas sim porque a intenção é exatamente que a relação de trabalho existente passe despercebida, a ponto de nem mesmo o motorista conseguir se reconhecer como um empregado.

1. Componentes das relações de trabalho e a dinâmica da economia compartilhada – entendendo o universo Uber

A Uber é uma empresa do ramo de transporte, mas que se autodenomina empresa de tecnologia. Fundada em 2010, em São Francisco, por Garrett Camp e Travis Kalanick, ela afirma ser uma plataforma para que motoristas parceiros se conectem a usuários que buscam viagens acessíveis e confiáveis (UBER NEWSROOM, 2019). Em setembro de 2019, a empresa fez sua estreia apoteótica no mercado financeiro, com valor inicial de 82,4 bilhões de dólares (POZZI, 2019).

Para que um indivíduo consiga se tornar um “motorista parceiro” é necessário que ele realize um cadastro no site da plataforma, com seus documentos pessoais e os do veículo que será utilizado na prestação do serviço. Após aprovado, o motorista está liberado para desempenhar seu ofício. Para isto, basta se conectar ao aplicativo e aguardar a chamada para uma corrida.

Esse ciclo aparenta ser bastante libertário. A imagem vendida é de um indivíduo que tem o poder de estabelecer seu horário de trabalho, sua rotina, que não precisa se preocupar com pressões por produtividade, um verdadeiro dono de si mesmo. No entanto, a realidade mostra-se diferente. A forma de estruturação do nexo capital-trabalho da Uber em nada se distingue do tradicional emprego. Isto é, há uma pessoa física prestando determinado serviço, por meio de uma remuneração, que não pode se fazer substituir por outra, com caráter de não eventualidade e sob intensa subordinação. Dessa forma, os requisitos exigidos pelos artigos 2 e 3 da Consolidação das Leis do Trabalho⁵ para a configuração da relação de emprego estão presentes, porém camuflados pela denominada economia de compartilhamento, que estabelece relações de “colaboração” ou “empreendedorismo” com seus, na realidade, funcionários.

O primeiro requisito exigido pela legislação brasileira refere-se à prestação do serviço por pessoa física. Parece óbvio, mas significa dizer que um empregado nunca poderá ser uma pessoa jurídica. Relações jurídicas estabelecidas entre pessoas jurídicas,

⁵ CLT. Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

ou entre uma pessoa jurídica e uma pessoa física (tomador do serviço) são, em regra, regulamentadas pelo direito civil ou direito do consumidor, ou qualquer outro ramo do direito, mas não pelo direito do trabalho.

Nesse sentido, o direito do trabalho considera que a figura do empregado deve ser desempenhada apenas por pessoa natural, tendo em vista que os bens jurídicos protegidos por esse ramo, como saúde, bem-estar, lazer, entre outros, não podem ser usufruídos por pessoa jurídica. É por essa razão que frequentemente ocorre um fenômeno denominado pela doutrina de “pejotização”, que consiste em compelir o trabalhador a abrir uma empresa a fim de descaracterizar esta condição (PEREIRA, 2013). O “motorista colaborador”, na relação examinada, é uma pessoa física, que realiza seu cadastro na plataforma com seus documentos pessoais, logo, o primeiro requisito está devidamente presente.

O segundo pressuposto expresso da relação em comento diz respeito à pessoalidade do serviço prestado. Isso significa que o contrato de trabalho tem natureza *intuitu personae* quanto à figura do empregado. Dessa forma, o trabalhador não pode ser substituído, tendo em vista o caráter personalíssimo de sua obrigação, ou seja, em uma situação na qual se vê a substituição constante da figura do empregado, não há uma relação de emprego, mas sim outro ajuste qualquer, por ausência desse segundo requisito (MARTINEZ, 2011).

Na relação existente entre a Uber e o “motorista parceiro” também se encontra presente este requisito, uma vez que o cadastro realizado pelo indivíduo é pessoal, sendo necessário a utilização de uma senha intransferível para o acesso ao aplicativo. Ademais, o passageiro, quando solicita uma corrida, recebe uma foto do mo-

torista cadastrado para que possa identificar quem está prestando o serviço. Inclusive, fazer-se substituir por outro trabalhador, constitui para a plataforma falta grave, porque não é permitido ao motorista ceder sua conta do aplicativo a outra pessoa não cadastrada e previamente autorizada (LEMES, 2019), como se observa na Reclamação Trabalhista nº 0011359-34.2016.5.03.0112 da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte-MG, em que o autor requer o reconhecimento do vínculo trabalhista com a Uber.

A não eventualidade, o terceiro requisito exigido, pode ser conceituada sob três vertentes, que devem ser analisadas conjuntamente. A primeira diz respeito a contrato de trabalho como de trato sucessivo (BARROS 2011), sendo assim, não se admite como empregado aquele trabalhador que esporadicamente desenvolve certa atividade a alguém. A não sucessividade na prestação do serviço caracteriza outra espécie de trabalhador, denominada de trabalhador eventual, que é aquele que realiza atividade em que não é possível identificar sua repetição, uma atividade que pode ou não ocorrer, um acontecimento ocasional.

A segunda vertente da não eventualidade refere-se à sua ligação com a atividade fim da empresa. O trabalho não eventual tem caráter de permanência, perdura no tempo, é considerado não esporádico, mesmo que ocorra de forma descontínua em alguns casos. Essas são características do trabalho na atividade fim das empresas, pois a dinâmica produtiva requer regularidade e constância que a ocasionalidade afasta. Já a atividade meio, por sua vez, pode ser eventual, pois o seu caráter esporádico não prejudica a finalidade do negócio.

O terceiro aspecto definidor da não eventualidade é a fixação jurídica entre o trabalhador e a empresa. O empregado fixa-se a

um empregador, enquanto que o trabalhador eventual possui vários tomadores de serviços, não se vinculando a nenhum deles. Esse conceito, no entanto, não pode ser confundido com a ideia de exclusividade, característica não exigida pela CLT para a configuração do vínculo de emprego. Dessa forma, um empregado pode laborar para vários empregadores sem que isso seja um fator impeditivo à sua relação de emprego.

Há, assim, três vertentes que devem ser observadas quanto a não eventualidade: habitualidade na prestação do serviço, a função integrada à atividade fim do empregador e, por fim, a existência de uma fixação jurídica entre o empregado e o tomador de serviços.

Na Uber, o caráter não eventual dos serviços prestados é um dos pontos de maior dificuldade probatória. Inicialmente, porque um dos focos de atenção dispendidos pela empresa é justamente fazer com que todos acreditem, inclusive seus “motoristas parceiros”, que eles podem trabalhar quando quiserem, fazer sua própria jornada, dirigir em suas horas livres e ganhar um dinheiro extra. Este é exatamente o slogan utilizado pela empresa para atrair motoristas. No entanto, percebe-se por meio de depoimentos de empregados formalmente reconhecidos e de “motoristas parceiros” da Uber, coletados em audiências trabalhistas (BRASIL, 2017) que a empresa exige frequência do motorista no uso do aplicativo, e caso este fique muito tempo sem acessá-lo, ou sem aceitar corridas, pode sofrer sanções como suspensão ou desligamento definitivo da plataforma. A empresa, inclusive, encaminha aos seus “parceiros” inúmeros e-mails e SMS informando o quanto eles estão deixando de ganhar com o aplicativo off-line e até mesmo as possíveis sanções que poderão sofrer, tornado claro que o motorista não possui a liberdade propagada. De fato, ele não pode

dirigir apenas quando quer, pois se exige sua presença constante à plataforma, conforme se extrai da Reclamação Trabalhista analisada.

Quanto à segunda vertente da não eventualidade, que preconiza que esta é aspecto relacionado à área fim de uma empresa, a Uber afirma, em todos os seus meios de comunicação, ser uma empresa exclusivamente de tecnologia, a qual o “motorista parceiro” a paga para que possa utilizar o aplicativo de seu domínio, para conectá-lo com passageiros (UBER NEWSROOM, 2019).

Contudo, mais uma vez, essa informação é falaciosa. Inicialmente, cumpre salientar que ser detentora de determinada tecnologia não exclui a possibilidade de a empresa estar também inserida no mercado de transportes. O aplicativo aqui se constitui como um meio de operacionalização da atividade, tal como o veículo utilizado pelo motorista. Ademais, se o seu fim fosse realmente apenas fornecer a plataforma de conexão entre passageiros e motoristas, não haveria porque cobrar um percentual em cima do valor de cada corrida realizada pelo motorista, valor este, inclusive, calculado única e exclusivamente pela Uber.

Se o motorista pagasse a Uber apenas pela utilização do aplicativo, como a empresa alega ser o caso, este valor deveria ser uma parcela fixa, como uma mensalidade e que em nada dependeria do número de corridas ou distâncias percorridas pelo motorista. Outro ponto que merece reflexão é o fato da empresa realizar intensos investimentos na área de veículos autoguiados, como se observa em inúmeras reportagens veiculadas na imprensa⁶. Como sustentar a

⁶ PRESSE, F. Uber lança serviços de carro sem motorista nos Estados Unidos. *GI*. Disponível em: <http://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2016/09/uber-lanca-servico-de-carros-sem-motorista-nos-estados-unidos.html>. Acesso em: 11 set. 2019.

tese de ser apenas um serviço de tecnologia, desenvolvido para interligar motoristas e passageiros, sendo que a previsão é de que daqui alguns anos não haverá mais motoristas?

O terceiro ponto de análise é quanto à fixação do funcionário ao empregador, que evidentemente ocorre no momento da efetivação do cadastro do motorista, bem como na ocasião de sua apresentação como um indivíduo que representa ali, no ato da prestação do serviço, a empresa Uber.

A onerosidade, por sua vez, figura-se aqui como o quarto elemento necessário. Esse requisito significa, em seu aspecto objetivo, que o trabalho desempenhado é remunerado, há uma contraprestação paga pelo empregador ao prestador do serviço. Quanto ao aspecto subjetivo, refere-se o *animus contrahendi* da relação, ou seja, o trabalhador realiza suas funções porque sua intenção ali é receber uma contraprestação em forma de remuneração.

A Uber, fundamentando-se no argumento de que é uma empresa de tecnologia, afirma que não há remuneração da parte dela para com o motorista, e sim relação inversa, o motorista paga a empresa, como em uma espécie de licença, para que use a plataforma. Essa tese não representa a verdade dos fatos. A empresa possui domínio do sistema remuneratório, recebendo o valor das corridas realizadas pelos passageiros, para depois repassar ao motorista o que aqui se pode tranquilamente chamar de salário.

Ademais, a empresa operava, por diversas vezes, com estímulos financeiros aos motoristas para que eles dirigissem ou ficas-

CANO, R. J. Carro sem motorista da Uber provoca acidente fatal. *El país*. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2018/03/19/tecnologia/1521479089_032894.html. Acesso em: 11. set. 2019.

sem mais tempo disponíveis em determinados períodos, além de oferecer inúmeras promoções aos usuários, tudo isso sem interferência alguma do condutor. Toda a dinâmica de valores cobrados é definida pela Uber, que no período do carnaval, por exemplo, programa promoções especiais para angariar clientes e incentivar o motorista para que fique à disposição da empresa⁷. A Uber, portanto, remunera seus prestadores de serviço recebendo o pagamento das viagens realizadas e transferindo parte desse valor ao motorista, o que equivaleria à sua remuneração.

O quinto e último requisito analisado em uma relação de emprego é a presença da denominada subordinação, considerada por muitos autores como o ponto chave do contrato de trabalho. De forma genérica, ela é vislumbrada quando há o cumprimento de ordens gerais ou específicas, diretas ou indiretas (CAIRO JR, 2014), quando a prestação de serviços é dirigida pelo empregador.

Essa conceituação, apesar de ser a mais ampla possível, está sendo relativizada na medida em que novos formatos de relações empregatícias vêm surgindo. No caso em estudo, configura-se como ponto que parece demasiado controverso, dada a aparente ausência de um empregador. A subordinação na relação Uber-mo-

⁷ Depoimento do Sr. Saadi Alves de Aquino, ex-coordenador de operações da ré, nos autos do Inquérito Civil 001417.2016.01.000/6 do Ministério Público do Trabalho: “ (...) próximo ao carnaval, por exemplo, o motorista ativado que completasse 50 viagens em 3 meses ganharia R\$1.000,00, que no dia do protesto do taxista, no início de 2016, a empresa investigada já sabia que faltariam motoristas na cidade, então programou uma promoção especial para o motorista que consiste em cumprir alguns requisitos, por exemplo, ficar online 8 ou mais horas, completar 10 ou mais viagens e ter uma média de nota acima de 4,7, e então o motorista ganharia 50% a mais em todas as viagens completadas nesse período e nesse padrão”.

torista parece inequívoca e enquadra-se sob sua acepção clássica, porém se reconfigura nos moldes delineados pela tecnologia. Não se vê mais a figura de um chefe, pessoa humana, delimitando jornada, fiscalizando o modo de execução de sua atividade, o horário de entrada e saída, cobrando produtividade. Agora, toda essa dinâmica envolve comandos desenvolvidos por sistemas computacionais e algoritmos que determinam quais corridas executar, os passageiros a serem atendidos e as rotas que serão seguidas. Algoritmos definem todo o *modus operandi* do trabalho desempenhado. Nesse sentido, afirma-se que:

A autonomia concedida é uma “autonomia da subordinação”. Os trabalhadores não devem seguir mais ordens, mais sim “regras do programa”. Uma vez programados, na prática, trabalhadores não agem livremente, mas exprimem “relações esperadas” (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018).

Essa roupagem da subordinação, inclusive, recebeu a designação de subordinação algorítmica (LEMES, 2019), que inclusive, constitui-se como uma nova faceta da organização do trabalho. Nesse sentido, assevera-se:

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. (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE. 2018).

Fala-se também em subordinação reticular (CHAVES JÚNIOR, 2019), que seria aquela ocorrida em rede, a qual o controle

parece inexistente, pois está dissipado, exatamente como ocorre no caso em análise. O trabalhador aqui é avaliado de forma coletiva por todos os usuários que usufruíram do seu serviço. Percebe-se que há, concomitantemente, a subordinação em sua aferição clássica, por meio da disciplina e, em seu aspecto reticular, por meio do controle. Ambos, sumariamente contemplados pela legislação trabalhista brasileira, por meio do parágrafo único do art. 6º, que define:

Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (CLT, art. 6º, parágrafo único).

Dessa forma, percebe-se que a suposta relação de empreendedorismo desempenhada pelos “motoristas parceiros” e a Uber, na realidade é uma relação de emprego, com todos os elementos necessários para a sua configuração evidentemente presentes. Outrossim, tal relação está devidamente contemplada pela legislação nacional e de diversos outros países⁸, inclusive com as novas nuances trazidas pela tecnologia. O que se faz necessário no momento atual é retirar as vendas que o marketing colocou nos olhos da sociedade, para

⁸ SACRAMENTO, J. Califórnia aprova lei que obriga empresas como Uber a reconhecer vínculo empregatício de motoristas. *O Globo*. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/california-aprova-lei-que-obriga-empresas-como-uber-reconhecer-vinculo-empregaticio-de-motoristas-23940788>. Acesso em: 11 set. 2019.

PINHEIRO, C. Justiça da Inglaterra reconhece vínculo trabalhista de motoristas da Uber. *Conjur*. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-out-31/justica-inglesa-reconhece-vinculo-motoristas-uber>. Acesso em: 11 set. 2019.

GOZZER, S. Trabajo dice que los chóferes de Uber son empleados de la firma. *El país*. Disponível em: https://elpais.com/economia/2015/06/12/actualidad/1434135569_865496.html. Acesso em: 11 set. 2019.

que a reflexão saia do raso e contemple os aspectos reais e mais profundos dessa conjuntura, que se impõe cada vez mais na atualidade, acarretando severos danos aos trabalhadores e influenciando em questões que envolvem toda a coletividade.

2. A questão social por trás da uberização

A questão social diz respeito ao conjunto das expressões das desigualdades sociais engendradas na sociedade capitalista. É uma decorrência inevitável no processo de emergência do operário que depende da venda de sua força de trabalho como meio para a suprir suas necessidades vitais, em outras palavras, é uma das consequências diretas das relações de trabalho em um sistema econômico baseado na propriedade privada dos meios de produção e que tem como principais objetivos o lucro e a acumulação de riqueza.

Enquanto parte constitutiva das relações sociais no sistema capitalista, a questão social é apreendida como expressão ampliada das desigualdades sociais: o anverso do desenvolvimento das forças produtivas do trabalho social. Pela perspectiva sociológica, significa uma disfunção ou ameaça à ordem e à coesão social (IAMAMOTO, 2000). Sua gênese remonta o processo de pauperização da coletividade, aguçado no século XIX na Inglaterra durante a primeira etapa do processo de urbanização e industrialização (PAULO NETO, 2000), mas que se projetou no tempo e no espaço, atravessou gerações e reconfigurou-se, adquirindo uma nova expressão em meio à Revolução 4.0.

O sistema de trabalho Uber contém, de forma dissimulada, os cinco elementos necessários à configuração do vínculo empregatício à

luz das normas trabalhistas nacionais. O trabalho prestado por pessoa física de forma personalista, a prática da remuneração, a não eventualidade e a existência de subordinação são uma realidade no dia-a-dia dos operários de transporte por aplicativos. Não obstante, o vínculo empregatício se dilui em meio às novidades tecnológicas que acabam escondendo a tradicional - mas repaginada - relação clássica de trabalho. A não inserção no sistema regular de trabalho proporcionada pela CLT, infelizmente, exclui o trabalhador de seus direitos e garantias fundamentais, em especial quanto aos direitos da seguridade social. A questão social é, assim, agravada justamente em razão do desamparo a que fica sujeito o motorista do Uber, convertendo-se em uma verdadeira disfunção e ameaça à ordem e à coesão social.

A uberização, expressão utilizada aqui para representar todas essas relações de trabalho decorrentes da chamada economia do compartilhamento, é identificada como elemento intensificador da questão social. As normas da CLT que regulam as relações de trabalho no Brasil representam uma forma de assegurar o equilíbrio mínimo na relação entre aquele que presta serviços e o seu tomador. O Estado, por meio das normas materiais e processuais intervém para equalizar o trato existente entre patrão e empregado. As relações de trabalho que ocorrem à revelia do Estado são propensas a apresentar desvios que comprometem o ideal de justiça fundamental para o desenvolvimento de uma sociedade livre. A regularidade nas relações de trabalho significa um custo adicional às empresas, que, por outro lado, também espelha a lisura com que a entidade administra os seus deveres e a dignidade com que trata os seus trabalhadores.

Há outras importantes razões para o cumprimento das normas trabalhistas. No plano externo, a concorrência leal entre os mer-

cados em diferentes nações é realizada pela tentativa da Organização Internacional do Trabalho em definir patamares mínimos nas relações de trabalho em todos os seus signatários, evitando que uma nação produza bens e serviços a preços menores à custa de condições ultrajantes de trabalho. No plano interno dos países, caso não haja a imposição de padrões e normas mínimas de trabalho, empresa alguma poderá participar de forma justa da livre concorrência que caracteriza as democracias. Finalmente, na perspectiva individual do trabalhador, o Direito do Trabalho impede que as pessoas concorram entre si em uma disputa destrutiva e nivelada por parâmetros laborais indignos (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE. 2018). A imperatividade das normas trabalhistas representa, assim, um signo do desenvolvimento civilizatório de uma nação, conquistado através de séculos de avanço no campo das lutas sociais.

Os modelos de negócio e as estratégias empresariais se reinventaram, os paradigmas se atualizam constantemente, e por essa razão a discussão sobre a economia compartilhada dos dias atuais é relevante. O capitalismo funciona em ciclos de renovação de sua base operacional, no entanto, a sua essência mantém-se intacta. Nesse sentido, pode-se dizer que:

[...] a cada novo estágio de seu desenvolvimento, ela (dinâmica societária) instaura expressões sócio-humanas diferenciadas e mais complexas, correspondentes à intensificação da exploração que é a sua razão de ser (PAULO NETO, 2000).

Apresenta-se, nos últimos anos, ao mundo, essa nova dinâmica, que altera, por meio da tecnologia a dinâmica laboral, mas não se desconecta da pedra angular do capitalismo, a exploração do

trabalho. É o que se observa na uberização. Esse protótipo, a fim de maquiagem a relação de expropriação do trabalho alheio, tem como objetivo simular uma relação de empreendedorismo entre os envolvidos, conforme se vê:

Permanentemente são postos em prática procedimentos empresariais e/ou políticos para bloquear as emergências das tensões geradas por essas contradições [...] Também o estímulo ao empreendedorismo, como apagamento jurídico fictício da relação real de subordinação do trabalho ao capital, que se apresenta como igualdade entre ... capitalistas, sendo um deles mero ‘proprietário’ de sua própria força de trabalho (FONTES, 2017. P. 50).

A reflexão exigida no momento é que essa tendência de definir as relações de trabalho como relações entre empreendedores, como se uma das partes tivesse mais do que a sua própria força de trabalho a oferecer, é que há um esvaziamento da realidade, que tem como consequência a mitigação de direitos sociais, cujo objetivo é o rompimento, ainda que incipiente, do domínio da relação capital e trabalho. Por meio deles é que se exige do Estado uma interferência nessa vinculação, a fim de reconhecer e legalizar todos os direitos e deveres dos sujeitos envolvidos (IAMAMOTO, 2000).

Considerações finais

Por todo o exposto, percebe-se que a relação existente e, insistentemente maquiada pela Uber como de “colaboração” e “parceria”, constitui-se em uma relação de emprego, com a presença de todos os requisitos exigidos pela CLT. As empresas utilizam-se dessa máscara do compartilhamento, vendendo à população uma série de novidades na prestação de determinado serviço, quando o que

ocorre, na verdade, nada mais é o do que o tradicional trabalho sendo desempenhado de forma debilitada, por meio de relações líquidas, que podem se desfazer a qualquer momento.

A sua caracterização indevida como empreendedorismo acarreta na intensificação da questão social e funciona como um círculo vicioso, isto é, causa e consequência do processo de uberização. Os indivíduos se submetem a relações precárias de trabalho pela necessidade de subsistência, e essa mesma relação, por sua vez, funciona como um forte elemento impulsionador da desigualdade social, inerente ao sistema capitalista de produção.

O Direito do Trabalho, nesse contexto, atua no sentido de assegurar um piso mínimo de dignidade aos trabalhadores, bem como garantir a manutenção do *status quo*. A reflexão incipiente da sua utilidade enquanto norma regulamentadora dessas relações faz com que o senso comum enxergue o seu cumprimento como um excesso de proteção à parte vulnerável, o trabalhador, o que gera uma série de encargos que inviabiliza os negócios comerciais. No entanto, esquece-se que o sistema capitalista de produção é intrinsecamente dependente do consumo da população e, para que ocorra, é necessária a aferição de uma remuneração.

O capitalista, em seu afã por redução de custo, para angariar o maior lucro possível, esquece-se que sem a figura de um trabalhador com direitos mínimos tutelados, não haverá a força motriz capaz de fazer a engrenagem do sistema funcionar. Portanto, as regulamentações trabalhistas servem, em última análise, ao próprio capitalista, assim como ao Estado.

Portanto, vê-se como necessário, portanto, que a Uber aja de acordo com a sua imagem veiculada, ou seja, constitua-se apenas

em um aplicativo de intermediação, alterando seu modo de atuação, ou, em continuação à atual forma de desempenho no mercado, reconheça que o que ocorre está longe de ser uma economia de compartilhamento, admitindo a existência de relações de emprego entre os condutores e os aplicativos. Dessa forma, atuaria de forma reta dentro do que se estabelece como livre concorrência, garantindo aos trabalhadores seus direitos basilares.

Referências Bibliográficas

ABREU, K. C. K. História e usos da internet. **Biblioteca on-line de ciências de comunicação**. 2009. Disponível em: <http://www.bocc.ubi.pt/pag/abreu-karen-historia-e-usos-da-internet.pdf>. Acesso em: 11 set. 2019.

BAKER, D. Don't buy the "sharing economy" hype: Airbnb and Uber are facilitating rip-offs. **The Guardian**. 27 mai. 2014. Disponível em: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2014/may/27/airbnb-uber-taxes-regulation>. Acesso em: 11 set. 2019.

BARROS, A. M. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BOSTSMAN, R. ROGERS, R. **O que é meu é seu: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo**. Porto Alegre: Bookman.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 01 de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 11 set. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. **Sentença processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112**. Reclamante: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira”. Reclamado: Uber Brasil Tecnologia LTDA. Juiz Márcio Toledo Gonçalves. Belo Horizonte, MG, 13 de fevereiro de 2017. DJE. Belo Horizonte, 13 fev. 2017.

CAIRO JR, J. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. Salvador: JusPodivm, 2014.

CANO, R. J. Carro sem motorista da Uber provoca acidente fatal. **El país**. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2018/03/19/tecnologia/1521479089_032894.html. Acesso em: 11. set. 2019.

CHAVES JÚNIOR, J. E. R. Direito do trabalho 4.0: <<controle>> e <<alienidade>> como operadores conceituais para a identificação da relação de emprego no contexto dos aplicativos de trabalho. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**. Nº 22/2019. São Paulo: TRT/SP.

DUBOIS, E.; SCHOR, J.; CARFAGNA, L. **Connected Consumption: A sharing economy takes hold**. Rotman Management Spring. 2014.

FONTES, V. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. **KALLAIKIA – Revista de Estudos Galegos**. Nº 2. 2017.

GOZZER, S. Trabajo dice que los chóferes de Uber son empleados de la firma. **El país**. Disponível em: https://elpais.com/economia/2015/06/12/actualidad/1434135569_865496.html. Acesso em: 11 set. 2019.

IAMAMOTO, M. V. A questão social no capitalismo. **Temporalis**. Ano II, nº 3, jan/jun 2001. Brasília: ABEPSS, Graflin, 2001.

LEITE, A. C. R. P. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber.** São Paulo: Ltr, 2019.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OITAVEN, J. C. C; CARELLI, R. L; CASAGRANDE, C. L. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos.** Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

PAULO NETO, J. Cinco notas a propósito da “questão social”. **Temporalis.** Ano II, nº 3, jan/jun 2001. Brasília: ABEPSS, Graffline, 2001.

PEREIRA, Leone. **Pejotização: O trabalhador como pessoa física.** São Paulo: Saraiva, 2013.

POZZI, S. Uber estreia na Bolsa com valor de mercado de 82,4 bilhões de dólares. **El país.** 10 mai. 2019. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/09/economia/1557399108_045920.html. Acesso em: 11 set. 2019.

PRESSE, F. Uber lança serviços de carro sem motorista nos Estados Unidos. **G1.** Disponível em: <http://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2016/09/uber-lanca-servico-de-carros-sem-motorista-nos-estados-unidos.html>. Acesso em: 11 set. 2019.

PINHEIRO, C. Justiça da Inglaterra reconhece vínculo trabalhista de motoristas da Uber. **Conjur.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-out-31/justica-inglaterra-reconhece-vinculo-motoristas-uber>. Acesso em: 11 set. 2019.

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

UBER NEWSROOM. **Fatos e dados sobre a Uber**. 10. mai. 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 11 set. 2019.