

Implicações da uberização no mercado de trabalho

Danilo Ascenção³⁰

Mayana Pinho³¹

RESUMO

O trabalho teve como intuito entender as implicações da uberização dos serviços e seus efeitos. A questão é como a uberização se relaciona com a lógica neoliberal em tempos de crise e suas consequências. O trabalho se iniciou com uma entrevista a um entregador que passou por duas plataformas distintas, relatando seu ponto de vista sobre a questão precária é a relação trabalhista. A seguir, foi pesquisado fundamentos teóricos sobre o Neoliberalismo Econômico, a uberização do Trabalho e as Relações Trabalhistas. Tendo discorrido sobre esses tópicos, passou-se a analisar decisões judiciais recentes, trazendo o entendimento de juízes acerca das relações de trabalho entre plataformas de entregas e os entregadores. Por fim, uma leitura extensa de matérias em jornais e pesquisas sobre o mercado de entregas por aplicativo comprovou a realidade dessa nova categoria de trabalho que vem se popularizando nos últimos anos. A conclusão é de que as novas formas de trabalho criadas pelas plataformas digitais como Uber, Ifood, Rappi, dentre outros, ainda precisam ser debatidas por governo, empresas e sociedade para que se tornem sustentáveis a longo prazo, mantendo os benefícios de comodidade para a sociedade, mas sem precarizar sobremaneira a proteção social dos trabalhadores.

1 INTRODUÇÃO

O novo termo criado, “uberização”, tornou-se recorrente nos últimos anos diante de sua expansão. A uberização foi propagada com o discurso de racionalidade de “autonomia”, “empreendedorismo”, distanciando da ideia de subordinação e força de trabalho. Mesmo com o consolidado sistema Uber nas cidades, observa-se a inquietação e discussão recorrente nos círculos sociais acerca das condições de trabalho desse tipo de trabalho, principalmente os relatos de jornadas exaustivas e remuneração baixa.

³⁰ Engenheiro na Caixa Econômica Federal. Mestrando em Economia no IDP. MBA em Gerenciamento de Projetos pela FGV e bacharel em Engenharia Elétrica pela Universidade Federal de Uberlândia.

³¹ Possui graduação em Administração pela FACNET e MBA em Auditoria pela UPIS. Atualmente é mestrando em Economia pelo IDP e gerente de compensação bancária e gestão do numerário no Banco de Brasília.

Assim, a dupla se reuniu para analisar uma coleta de dados da jurisprudência nacional e internacional envolvendo entregadores de aplicativo e as principais empresas do mercado. Acrescentou-se ainda a análise da iniciativa legislativa tratando do tema da uberização do trabalho, fundamental para apontar possíveis iniciativas acerca da proteção do trabalhador uberizado.

Para entender a questão, o trabalho foi iniciado com uma entrevista com um entregador de aplicativo que nos fez refletir sobre o assunto em questão. Para Wesley Silva, que fazia entrega pelo Ifood, contou que saiu da plataforma e foi para a Rappi. O motivo foi porque, enquanto no Ifood, ele não podia recusar nenhuma entrega, que em caso a recusa, ele era punido com suspensão de até um dia de bloqueio, e que isso era muito ruim para ele, pois ficava sem condições de levar o leite para a filha. A moto de Wesley foi apreendida pelo Detran-DF, por conta de escapamento modificado. Assim, precisou trabalhar de bicicleta, por isso queria poder recusar corrida, por conta da distância. Wesley afirmou conseguir ganhar entre R\$ 1.800 a R\$ 2.000 reais mensais sem qualquer benefício adicional.

Apesar de na oportunidade termos a reflexão de um único entregador, sua experiência foi suficiente para que, por meio de pesquisas no judiciário, perceber que sua trajetória não era tão distinta dos demais. A uberização do trabalho surge como forma de escape à crise e acaba reforçando tanto a lógica neoliberal, através do auto empreendedorismo, da competição constante e da avaliação pública; quanto a precarização do trabalho, uma vez que esses mecanismos neoliberais aumentam as jornadas de trabalho e prendem esses trabalhadores na falsa ideia de flexibilidade.

Conforme já afirmado por ANTUNES (2018), “trabalhadores são todos aqueles que vivem da venda de sua força de trabalho em troca de salário, sendo pagos por capital-dinheiro, não importando se as atividades realizadas são mais ou menos regulamentadas”.

Por fim, fora discutido o caráter da organização coletiva dos entregadores a partir da ótica da teoria crítica, apontando os desafios atuais organizativos dos trabalhadores uberizados, a influência do campo cibernético, a necessidade de reconfiguração dos movimentos sindicais e sociais diante da reestruturação do capitalismo e da implementação do neoliberalismo a partir de 1970.

2 METODOLOGIA

Para a realização deste estudo, foi utilizada a metodologia qualitativa de *desk research* como forma de embasamento teórico para o estudo, por isso fizemos entrevista com um entregador de aplicativo para entender a problemática do assunto. Assim, foram analisados

diferentes livros, artigos acadêmicos, decisões judiciais e reportagens acerca dos principais temas relacionados ao assunto proposto, sendo eles principalmente o neoliberalismo sob a perspectiva da uberização do trabalho.

3 NEOLIBERALISMO ECONÔMICO

Desde o fim dos anos 70, o capitalismo se intensificou com os pilares da atual sociedade neoliberal, a qual desconstruiu a ideia de classe trabalhadora padrão, em que o Estado não serve a maioria da sociedade, mas limita os comandados da financeirização, assim o regime de acumulação passou por notável intervenção jurídica, a fim de consolidar o neoliberalismo no Estado e na sociedade, como afirmado por DARDOT e LAVAL:

O neoliberalismo é um sistema de normas que estão profundamente inscritas nas práticas governamentais, nas políticas institucionais, nos estilos gerenciais. Além disso, devemos deixar claro que esse sistema é tanto mais “resiliente” quanto excede em muito a esfera mercantil e financeira em que reina o capital. Ele estende a lógica do mercado muito além das fronteiras estritas do mercado, em especial produzindo uma subjetividade “contábil” pela criação de concorrência sistemática entre os indivíduos.

O neoliberalismo se solidificou com uma nova racional, tendo a concorrência como conduta e como subjetivação o modelo de empresa, introduziu uma nova divisão internacional do trabalho. Ratifica-se, assim, o apontado por Marcuse no início da implementação da tecnologia na sociedade industrial, em que afirmou MARCUSE:

Nessa sociedade, o aparato produtivo tende a tornar-se totalitário no quanto determina não apenas as oscilações, habilidades e atitudes socialmente necessárias, mas também as necessidades e aspirações individuais. Oblitera, assim, a oposição entre existência privada e pública, entre necessidades individuais e sociais. A tecnologia serve para instituir formas novas, mais eficazes e mais agradáveis de controle social e coesão social... A noção tradicional de "neutralidade" da tecnologia não mais pode ser sustentada. A tecnologia não pode, como tal, ser isolada do uso que lhe é dado; a sociedade tecnológica é um sistema de dominação que já opera no conceito e na elaboração das técnicas.

A maneira pela qual a sociedade organiza a vida de seus membros compreende uma escolha inicial entre alternativas históricas que são determinadas pelo nível de cultura material e intelectual herdado. A própria escolha resulta do jogo dos interesses dominantes.

As reflexões desse autor são contemporâneas do início do desenvolvimento tecnológico. Por isso, é de ser considerada a consolidação global do avanço das tecnologias da informação nos processos produtivos, o que hoje se denomina “Indústria 4.0”, e o aumento do setor de serviços na cadeia produtiva do valor.

No início do século XXI, com os avanços tecnológicos, acreditava-se que estaria próximo o fim do trabalho, no entanto, essa tese precisa ser refutada. O que se tem visto, “em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante do que se pode denominar escravidão digital. Em pleno século XXI” (CANZIAN e MENA).

Na pesquisa divulgada pelo IBGE, reforçando o crescimento da desigualdade brasileira em 2018, onde o rendimento médio mensal de trabalho da população 1% mais rica foi quase 34 vezes maior que da metade mais pobre em 2018. Demonstrando assim que a parcela de maior renda arrecadou R\$ 27.744 por mês, em média, enquanto os 50% menos favorecidos ganharam R\$ 820, mostrando o aumento da desigualdade no país com o receituário neoliberal.

4 UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

Mas o que seria a uberização do trabalho? Seria a modalidade de trabalho que recebe a denominação da principal empresa privada global no ramo, caracterizada pelo fato de os trabalhadores arcarem com os instrumentos de trabalho, com todas as despesas de segurança, alimentação, limpeza, enquanto a empresa, através de um aplicativo para smartphones, apropria-se do mais-valor gerado pelo serviço dos trabalhadores, sem qualquer preocupação com os direitos trabalhistas conquistados arduamente pela classe trabalhadora ao longo de sua história (Antunes, 2018).

O discurso às vezes se confunde com o de empreendedorismo, de autonomia, o que tem ocorrido, mas pela nossa pesquisa, percebe-se que há certa exploração e o risco repassado aos trabalhadores, enquanto os donos das empresas acumulam lucros. Conforme dispõe Tom Slee:

A promessa de um caminho mais humano para o mundo corporativo é, ao contrário do que possa parecer, uma forma mais agressiva de capitalismo, com desregulação, novas formas de consumismo e uma nova onda de trabalho precarizado.

De acordo com a pesquisa realizada pela Fipe (Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas), divulgada em abril de 2019, já há no Brasil 5,5 milhões de trabalhadores entregadores de mercadorias, em especial através de plataformas online (cerca de 90%).

Assim, após as breves considerações acerca das condições do neoliberalismo em escala mundial e sua relação direta com a uberização do trabalho, pode-se iniciar a análise da relação empregatícia estabelecida entre os entregadores de comida e as empresas dos aplicativos.

5 RELAÇÃO DE TRABALHO

Quanto ao vínculo existente entre os entregadores e as empresas, convém indicar os requisitos de caracterização da relação empregatícia, que podem ser extraídos da combinação dos caputs dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas:

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.

Então, os requisitos são a subordinação, onerosidade, pessoalidade, ser o trabalhador pessoa física e a não eventualidade. Em relação ao primeiro elemento da relação empregatícia, a subordinação, há uma subalternidade hierárquica, uma relação de dependência entre empregador e empregado, ocorre quando alguém coloca à disposição de outrem a sua força de trabalho, sendo esta dirigida de acordo com os interesses do empregador. Assim, tem-se de um lado a figura do empregador que controla e determina a forma de prestação de trabalho e, do lado oposto, o empregado, que aliena sua força de trabalho em troca de remuneração.

Na relação entre os empregadores de comida e as empresas de aplicativo há uma subordinação. Algumas das características que se pode destacar são: os comandos realizados através da tela do aplicativo, a impossibilidade de recusar a entrega (especialmente na empresa Ifood, que em caso de recusa, pune o entregador com até um dia de bloqueio) e a possibilidade de sofrer punição quando não for realizada a entrega de forma satisfatória.

Interessa pontuar que o poder diretivo do empregador se acentua com uso dos aplicativos, do desenvolvimento tecnológico, como bem analisado por Cosentino, 2017:

Os softwares de computador monitoram cada passo dos usuários dos sistemas, propiciando absoluto controle do capital sobre o trabalho. Como se vê, as novas modalidades de trabalho desencadeiam ainda mais controle e o trabalhador sofre ainda mais cobranças, através da sua chefia e da própria máquina.

Soma-se à subordinação o elemento pessoalidade, que significa que o trabalhador não poderá ser substituído por outro trabalhador para que o serviço seja realizado. Para acessar a plataforma online, o trabalhador precisa indicar o seu e-mail, a senha, o CPF e em alguns casos, como a empresa Rappi, submetem-se a um reconhecimento facial. Sendo assim, o requisito da pessoalidade na relação entre os entregadores e as empresas é patente.

O elemento fático-jurídico da não eventualidade também é presente, pois os entregadores podem trabalhar todos os dias da semana.

Está evidente que o setor de serviços está cada vez mais controlado pela lógica do capital, sendo também uma cadeia produtiva de valor. Nota-se, por exemplo, o desempenho da principal empresa de entrega de comida no mercado brasileiro. De acordo com os dados divulgados pela SimilarWeb19, companhia de tecnologia da informação com sede em Londres, de 2017 para 2018 ocorreu o crescimento de 109% no número de pedidos por dia, passando dos 187 mil (cento e oitenta e sete mil) para 390 mil (trezentos e noventa mil) pedidos por dia, na plataforma online.

Destaca-se, ainda, o número de entregadores que, de 2017 para 2018, passou de 63 mil para 120 mil entregadores apenas no Ifood.

6 DECISÕES DO JUDICIÁRIO

A expansão da atividade de entrega de comida a partir da utilização de plataformas eletrônicas apresentaram vários conflitos por produzir demandas trabalhistas no mundo inteiro. No Brasil, não seria diferente. O juízo da 22ª Vara Trabalhista de Brasília-DF decidiu a respeito:

Aliás, a situação dos motociclistas prestadores de serviços em entregas rápidas, tais como a gerenciada pela segunda ré (IFOOD), já é conhecida desta Justiça Especializada. Do mesmo modo ocorre em situação análoga, delineada pela doutrina e jurisprudência como processo de “Uberização” das relações laborais, definidor de um novo padrão de organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia...

Dessa forma, evidente a presença dos pressupostos fático jurídicos caracterizadores do vínculo empregatício entre as partes, previstos no arts. 2º e 3º da CLT, quais sejam: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica.

Na decisão da 33ª Vara Trabalhista de Belo Horizonte-MG, avaliou a questão da uberização do trabalho, mais especificamente aos motoristas da empresa Uber, não se tratando de entregadores. No entanto, caracterizam o vínculo empregatício:

Fica claro, assim, que a ré mantém vínculo personalíssimo com cada motorista que utiliza sua plataforma, independentemente de este ser ou não o proprietário do veículo conduzido. Por fim, cabe examinar a tese da defesa de que não há pessoalidade entre as partes, na medida em que o aplicativo apenas aciona o motorista mais próximo para atender à demanda do usuário, sem que haja possibilidade de escolha do profissional que irá realizar a prestação do serviço. O argumento não procede. Não se pode confundir a pessoalidade marcante da relação motorista-Uber com a impessoalidade da relação usuário-motorista. Assim, da mesma forma que, na maioria das vezes, não podemos escolher qual cozinheiro irá preparar nosso prato em um restaurante ou qual vendedor irá nos atender em uma loja de sapatos, não é dado ao usuário do aplicativo indicar qual motorista o transportará. Por tudo isto, restou configurado o elemento da pessoalidade.

Como se não bastasse, os demonstrativos de pagamento (id 3937e7b) jungidos aos autos pelo demandante revelam que os pagamentos realizados pelos usuários são feitos para a ré, que retira o seu percentual e retém o restante, repassando-o aos motoristas somente ao final de cada semana. Isso demonstra que a reclamada não apenas faz a intermediação dos negócios entre passageiros e condutores, mas, ao contrário, recebe por cada serviço realizado e, posteriormente, paga o trabalhador. Não resta dúvida, nesse cenário, que a roupagem utilizada pela ré para tentativa de afastar o pressuposto da onerosidade não tem qualquer amparo fático. A prestação de serviço se constitui como relação onerosa, em que o autor ativava-se na expectativa de contraprestação de índole econômica (onerosidade subjetiva) e o trabalho desenvolvido era devidamente remunerado pela ré (onerosidade objetiva).

Assim, não há dúvidas de que, ainda que a ré atue também no desenvolvimento de tecnologias como meio de operacionalização de seu negócio, essa qualificação não afasta o fato de ser ela, sobretudo, uma empresa de transporte. Além disso, se fosse apenas uma empresa de tecnologia não fariam sentido os robustos investimentos em carros autônomos que têm sido realizados pela companhia, como notoriamente tem divulgado os veículos de comunicação. Assim, por qualquer ângulo que se analise a matéria, é inconteste a estreita correspondência entre o labor do reclamante (função de motorista) com as atividades normais da reclamada (serviços de transporte), sendo certo, por conseguinte, deduzir a não eventualidade da prestação dos serviços.

Na hipótese dos autos, sob qualquer dos ângulos que se examine o quadro fático da relação travada pelas partes e, sem qualquer dúvida, a subordinação, em sua matriz clássica, se faz presente. O autor estava submisso a ordens sobre o modo de desenvolver a prestação dos serviços e a controles contínuos. Além disso, estava sujeito à aplicação de sanções disciplinares caso incidisse em comportamentos que a ré julgasse inadequados ou praticasse infrações das regras por ela estipuladas.

7 LUTA DA CATEGORIA

O mês de outubro de 2021 foi marcado por diversas manifestações de entregadores de diferentes plataformas, em algumas cidades do estado de São Paulo. As reivindicações giram em torno da tarifa mínima de entrega e suspensão da conta sem justificativa (MONCAU, 2021).

Como o entregador só recebe por aquilo que entregar, quem adere a essas paralisações fica sem receita nenhuma, diferente do que ocorre com certas categorias que conseguem remuneração mesmo em greve, a depender do entendimento de juiz do trabalho. Ou seja, até o direito à greve é precarizado para esses trabalhadores.

Fato interessante é que o próprio diretor jurídico do Ifood defendeu, em entrevista ao Estadão, que o governo precisa assegurar direitos mínimos aos trabalhadores de plataformas de entregas, ainda que as plataformas tenham que arcar com parte do custo desses direitos (ESTADÃO, 2021).

No entanto, ainda falta uma categoria adequada para enquadrar esses trabalhadores, algo como um meio termo entre empregado celetista e trabalhador autônomo. Afinal, não parece justo considerar que os jovens que enfrentam o trânsito em suas bicicletas para entregar comida para o IFood, seguindo padrões não muito transparentes do aplicativo e sendo controlados via GPS e inteligência artificial, sejam considerados empresários.

8 CONCLUSÃO

A conclusão que se chega após a pesquisa é que o modelo de negócios é legítimo, trazendo diversos benefícios para a sociedade, tanto por prover facilidades aos clientes quanto por ser uma forma alternativa de trabalho, em que a pessoa pode optar por trabalhar muitas horas ou apenas em momentos ociosos.

No entanto, é nítida a falta de proteção social que esses trabalhadores têm. Muitas vezes, os trabalhadores uberizados são parte da força de trabalho mais vulnerável da sociedade e que não possuem benefícios e programas sociais específicos para essa nova modalidade de trabalho.

Portanto, se um regime celetista poderia inviabilizar os negócios dessas empresas de tecnologia, é desejável que governo, empresas de aplicativos e trabalhadores dessas plataformas digitais possam conversar e chegar num pacote de benefícios que torne o trabalho sustentável a longo prazo.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 35.

BRASIL. Decreto-Lei N° 5.452, de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Sentença. Reclamante: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Reclamada: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Belo Horizonte, Processo N° 001135934.2016.5.03.0112, 33ª Vara de Trabalho de Belo Horizonte, 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Sentença. Reclamante: Jorge da Silva Passos. Reclamadas: Jesus Leandro Oliveira Lucas; IFOOD.com Agência de Restaurante Online S/A. Brasília, Processo n° 0001108-67.2018.5.10.0022, 22ª Vara do Trabalho de Brasília, 2019.

CANZIAN, Fernanda; MENA, Fernanda. **Super-ricos no Brasil lideram concentração de renda global.** Folha de São Paulo. 19 ago. 2019. Disponível em <https://temas.folha.uol.com.br/desigualdade-global/brasil/super-ricos-no-brasil-lideramconcentra-cao-de-renda-global.shtml>. Acesso em: 13 out. 2021.

CASAGRANDE, Cássio. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/para-o-ifood-entregadores-sao-trabalhadores-para-ogoverno-empresendedores-02082021>. Acesso em: 02 nov. 2021.

COSENTINO FILHO, Carlo Benito. **O direito do trabalho na revolução informacional e nas teorias dos movimentos sociais: impactos no postulado autonomia, nas relações individuais e coletivas de trabalho.** 2017.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal.** São Paulo: Boitempo, 2016, p. 30.

ENTREGADORES já são 23% dos autônomos no País. Gazeta Online. Brasil, 16 abr. 2019. Disponível em: <https://www.gazetaonline.com.br/noticias/economia/2019/04/entregadores-jasao-23-dos-autonomos-no-pais-1014176832.html>. Acesso em: 12 out. 2021.

I FOOD divulga números inéditos de crescimento. E-commercebrasil. Brasil, 09 nov de 2018. Disponível em: <https://www.ecommercebrasil.com.br/noticias/ifood-divulga-numeros-ineditosde-crescimento>. Acesso em: 12 out. 2021.

MARCUSE, Herbert. **A ideologia da Sociedade Industrial.** Rio de Janeiro: Zahar Editores: 1973, p. 18-19.

MONCAU, Gabriela. **Entregadores de apps afirmam que a greve agora é por tempo indeterminado até terem respostas.** Brasil de Fato. Brasil, 14 out 2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/10/14/entregadores-de-apps-afirmam-que-a-greve-agora-e-por-tempo-indeterminado-ate-terem-respostas>. Acesso em: 20 out. 2021.

PERET, Eduardo. **Renda do trabalho do 1% mais rico é 34 vezes maior que da metade mais pobre.** Agência IBGE Notícias. 16 out. 2019. Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/25702renda-do-trabalho-do-1-mais-rico-e-34-vezes-maior-que-da-metade-mais-pobre>. Acesso em: 15 out. 2021.

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

TOMAZELLI, Idiana. **Diretor do iFood defende direitos trabalhistas para trabalhadores de aplicativo.** O Estado de S.Paulo. 27 de julho de 2021. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,entregadores-aplicativo-direito-trabalhista-setorprivado-lucas-pittioni-diretor-juridico-do-ifood>. Acesso em: 02 nov. 2021.

VALIM, Rafael; SOUZA, Jessé (Coord.). **Resgatar o Brasil.** São Paulo: Editora Contracorrente/Boitempo, 2018, p. 31.