

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E A PRECARIZAÇÃO DO EMPREGO NO SÉCULO XXI

Thayná Cristine Klepa; Carolina Santos Holtz; Vitor Hugo Bueno Fogaça (orientador)

INTRODUÇÃO

Com a dissipação da globalização, o uso da tecnologia tornou-se cada vez mais frequente, incluindo-se também na área do trabalho, o qual passou a ser movido pela tecnologia da informação, fato que resultou em novas formas de contratações e modificações laborativas, intituladas de Indústria 4.0 ou até mesmo de Quarta Revolução Industrial (SCHWAB, 2016), baseadas na economia de “bico” ou compartilhamento, com dois modos principais de labor: o ‘crowdwork’ e o ‘on-demand’, realizados através de aplicativos, que consistem em partilhar e distribuir bens e serviços através das plataformas digitais, as quais repassam a responsabilidade e os riscos da atividade ao trabalhador, através de novas formas de controle, com objetivos e regras pré-estabelecidas, gerando uma autonomia de trabalho.

Como resultado dessa flexibilização, tem-se um processo de uberização, derivado da empresa Uber mas não a ela limitado, estendido às empresas criadas com a finalidade de realizar a intermediação entre a disponibilização de serviços e o consumo dos usuários, atuando como “parceiras” dos trabalhadores e destituindo-os de vínculos empregatícios. Com base nisso, tem-se a seguinte problemática: a uberização é um processo de precarização ou de liberdade do trabalho?

O intuito deste trabalho é demonstrar que através da descentralização das atividades, é repassada uma ideia de liberdade ao trabalhador, o qual é sujeito a trabalhos sem vínculos empregatícios, o que desobriga as empresas de seus deveres e reflete na proteção dos direitos do trabalho, da saúde e da segurança dos empregados.

METODOLOGIA

Trata-se de pesquisa bibliográfica básica, do ponto de vista de sua natureza, com base doutrinária e demais materiais publicados em livros, artigos científicos e levantamento dos dispositivos jurídicos relativos ao tema abordado. O método que se adequa ao desenvolvimento dessa pesquisa é o método qualitativo dedutivo. A vertente jurídico-social do problema resta evidenciada, contribuindo para o Direito do Trabalho.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

1 ASPECTOS GERAIS ACERCA DA ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO

Através da evolução tecnológica e da globalização, os mais diversos ramos empresariais puderam conectar-se e aproximar seus usuários, estabelecendo uma espécie de mercado digital, distanciando-se dos moldes tradicionais e aderindo a uma nova forma de relação de consumo, nas quais os bens adquiridos podem ser reutilizados ou trocados, e para tal prática dá-se a nomeação de economia de compartilhamento ou “economia do bico”, na qual os usuários podem ser consumidores e também fornecedores, partilhando a produção,

distribuição, comércio e consumo de bens e serviços, muitas vezes adotado como formar de complementar a renda familiar.

Tal prática de economia abarca dois relevantes modos de trabalho: o ‘crowdwork’ e o ‘on-demand’, conforme conceitua Valerio de Stefano (2016, p. 2-5). Especificadamente, no ‘crowdwork’, os solicitantes disponibilizam tarefas e o valor pago por sua realização, estabelecem os termos da contratação e avaliam a execução do fornecedor (fato importante, uma vez que as futuras contratações e a permanência deste na plataforma, dependem de avaliações positivas) e concerne em atividades irrealizáveis por inteligência robótica, como: preenchimento de pesquisas, transcrição de áudios, projetos de marketing e logomarcas, entre outros.

Já o ‘on-demand’, relaciona-se à atividades disponibilizadas através de aplicativos, os quais são responsáveis por coordenar e garantir a qualidade da prestação dos serviços, realizados após a demanda apresentada pelo consumidor, baseadas em tarefas habituais, como limpeza, transporte e escritório, com pagamento posterior à execução.

Como exemplos da nova estrutura digital é possível citar os aplicativos Uber, Amazon MTurk, Rappi, Airbnb, nos setores de transporte, inteligência humana, entrega e hospedagem, consecutivamente. Sendo que, tais canais, conforme sua própria descrição, apenas desempenham a função de “ponte” entre seus usuários, os quais podem atuar tanto como prestadores de serviço/bens ou como consumidores, sendo influenciados pela facilidade de acesso e atuação, bem como pelos preços acessíveis.

Os favoráveis a esse modelo afirmam que a nova estruturação é uma revolução, que confere maior autonomia e vantagens de trabalho, relacionando-a também à sustentabilidade e conscientização de consumo (SCHOR, 2017, p. 29), porém, há os que defendem a possibilidade de caracterizar tais relações de trabalho como precárias e que flexibilizam diversos direitos trabalhistas, retirando do trabalhador a devida proteção legal.

2 ORIGEM E CONCEITO DO FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO

Advindo das novas formas de atividade sob demanda, o termo uberização é resultado do movimento flexibilizatório do trabalho, tendo como referência a empresa Uber Technologies Inc, que através do avanço tecnológico, possibilitou o serviço de transporte individual, bastando que o motorista possua carro, celular e acesso à internet, com a promessa de valores abaixo dos praticados por taxistas e com a garantia de conforto ao passageiro. E que além das garantias ao consumidor do serviço, garante aos adeptos, comumente chamados de “parceiros” (SILVA, 2018, p. 14), a possibilidade de complementar sua renda ou ao menos garantir ganhos, em virtude de eventual desemprego e falta de renda.

Tal denominação não se limita apenas à sociedade empresária Uber, mas a todas as empresas que criam plataformas com a finalidade de intermediar a relação de disponibilização de serviços e consumo entre seus usuários, sendo mais um modelo de trabalho de “cooperação”, oriundo da economia colaborativa, a qual ganha cada vez mais adeptos, com ideologias que destituem os trabalhadores de vínculos empregatícios (SLEE, 2017).

Outrossim, as plataformas digitais utilizam-se de crises econômicas e das altas taxas de desemprego para recrutar cada vez mais “parceiros”, conforme preceitua Josiane Caldas Kramer (2017, p. 69):

Juntamente com a promessa de um futuro glorioso anunciado pelos defensores da Economia Compartilhada na qual cada indivíduo se torna um microempreendedor, tendo a “liberdade” de trabalhar com o que quiser e na hora em que bem entender, é necessário questionar-se se não há por trás da ideia da cooperação e da solidariedade

um mascaramento que visa esconder a precarização das relações de trabalho, bem como, uma nova forma de apropriação dos lucros pelos grandes investidores e corporações, restando às pessoas que colaboram nessa relação, apenas contribuir com seu patrimônio e trabalho, pois a maravilha do trabalhador independente não existe.

Em diversos países, muitos trabalhadores movimentaram o Poder Judiciário e obtiveram sucesso ao solicitar o reconhecimento de vínculo empregatício com a empresa Uber, sendo que ora as decisões reconhecem o vínculo e ora não, havendo controvérsias. A exemplo disso, tem-se a decisão do Juiz Marcio Toledo Gonçalves, da 33ª Vara do Trabalho de Minas Gerais:

A partir da segunda década do século XXI, assistimos ao surgimento de um fenômeno novo, a "uberização", que, muito embora ainda se encontre em nichos específicos do mercado, tem potencial de se generalizar para todos os setores da atividade econômica. A ré destes autos empresta seu nome ao fenômeno por se tratar do arquétipo desse atual modelo, firmado na tentativa de autonomização dos contratos de trabalho e na utilização de inovações disruptivas nas formas de produção.

Através da terceirização e descentralização de atividades, é repassada uma ideia de liberdade, uma vez que a empresa garante autonomia ao trabalhador, a qual é controlada por meio de programadores, de algoritmos que instituem de modo unilateral os valores a serem percebidos, de rastreamento da localização e serviços prestados pelo prestador e também dos termos de compromisso, o qual estabelece a quantia mínima de corridas para que se matenha associado à plataforma, o repasse de custos oriundos da atividade (como por exemplo: documentação, combustível, manutenção dos meios de trabalho), o recebimento apenas pelo trajeto, não pelo tempo à disposição no aplicativo.

3 PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Com o advento da Revolução Digital e a nova estrutura horizontalizada de trabalho, as empresas objetivaram maiores lucros e redução de custos e para tanto, se estabeleceram em mercados com maior flexibilização nas áreas tributárias e trabalhistas (SILVA, 2018). E como já mencionado, a busca pela redução de despesas se dá também na não-contratação de pessoas, fato que desobriga as empresas de seus deveres como empregadora, negando os direitos do trabalho, a saúde dos trabalhadores e sua segurança (QUEIROZ, 2019).

E por mais que neguem o assalariamento, em decorrência de falta de subordinação, os defensores do vínculo empregatício desta nova forma de trabalho alegam que os requisitos da relação empregatícia, constantes nos artigos 2º e 3º, da CLT, se fazem presentes, como: prestação de serviços por pessoa natural, não eventualidade, onerosidade, pessoalidade e de modo especial, a subordinação, pois essa se caracteriza em decorrência de uma série de objetivos elencados no termo de compromisso da programação, estabelecidos unilateralmente afastando a autonomia do trabalhador. Além disso, garantem que, com base no artigo 6º, parágrafo único, da CLT, há a equiparação, com a finalidade de subordinação jurídica, dos meios telemáticos e informatizados, o que se observa na atuação das plataformas digitais, que tem supervisão e controle absolutos do prestador de serviço (CARELLI, 2017).

Ainda que, segundo os defensores do vínculo, os requisitos fático-jurídicos estejam evidenciados, os argumentos dos que defendem que não há relação de emprego é de que as novas formas de trabalho não estão sujeitas às proteções do Direito e que há ausência de

regulamentação para tal e além disso, que o serviço não é prestado com pessoalidade ou subordinação, uma vez que o aceite da prestação de serviço fica a critério do próprio prestador.

Ademais, a condição hipossuficiente dos trabalhadores das plataformas digitais para os defensores do vínculo empregatício é clara e a falta de sua proteção impacta diretamente em seus direitos, que deveriam ser tutelados, tais como: seguro- desemprego, fundo de garantia por tempo de serviço, piso salarial proporcional à extensão e complexidade do trabalho, irredutibilidade de salário, contraprestação noturna superior à diurna, proibição de retenção de salário, limitação da jornada de trabalho, redução de riscos inerentes ao trabalho, proteção em face da automação, seguro contra acidentes de trabalho, proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivos discriminatórios, cobertura previdenciária, entre outros elencados no artigo 7º, da Carta Magna e nos demais dispositivos de proteção ao trabalho.

CONCLUSÃO

Portanto, por mais que o tema seja ainda muito controvertido, com ora pareceres favoráveis aos trabalhadores e ora com a negativa de vínculo empregatício, tem-se a percepção, pela grande maioria de estudiosos que aprofundaram-se em conceitos sociológicos, históricos e legais, de que a uberização, decorrente da economia de compartilhamento, não é apenas um novo modelo de trabalho, mas também, uma nova forma de exploração e precarização do trabalhador, o qual muitas vezes se vê desempregado ou visando aumentar a renda e, ilude-se com a ideia de autonomia e flexibilidade repassadas pelas empresas, que intulando-se parceiras dos trabalhadores, retiram de si qualquer ônus decorrente de uma relação trabalhista e submetem-os à condições prejudiciais de saúde e segurança, afrontando os direitos e princípios estabelecidos pela Constituição Federal Brasileira de 1988 e demais normas infraconstitucionais do trabalho.

Além disso, conforme o posicionamento majoritário, por mais que neguem o vínculo de emprego, todos os requisitos fático- jurídicos da relação empregatícia estão presentes, através da subsunção da subordinação virtual à empresa, a qual estabelece, através dos termos de compromisso e adesão, a execução, metas e objetivos a serem atendidos pelo trabalhador, o qual pode ser afastado de forma unilateral, caso não cumpra qualquer desses requisitos.

Anseia, então, buscar recursos que paralise esse retrocesso da proteção do trabalho e meios que assegurem tal protecionismo e dignidade aos trabalhadores, assegurando-lhes a aplicação do Direito do Trabalho, da forma que lhes é merecida.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo**. Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901>. Acesso em: 03, set. 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda, *et al.* **O Caso Uber e o Controle por Programação: de Carona para o Século XIX**. In “Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano”. – São Paulo : LTr, 2017. P. 141

COSTA, Felipe Pinheiro Queiroz da. **Uberização e a Precarização do Emprego/ Felipe Pinheiro Queiroz da Costa- João Pessoa**, p. 11-16, 2019. Disponível em:

<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/16450/1/FPQC25092019.pdf>. Acesso em: 03, set. 2020.

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”**. International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. – Geneva. Jan, 2016, p. 2 a 5. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 02 set. 2020.

KRAMER, Josiane Caldas. **A economia compartilhada e a uberização do trabalho: Utopias do nosso tempo?** P. 69. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/47786/R%20-%20D%20-%20JOSIANE%20CALDAS%20KRAMER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 03, set. 2020.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal, *et al.* **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. Disponível em: <https://sinait.org.br/docs/2019-06-27-livro-plataformas-digitais.pdf>. Acesso em: 03, set. 2020.

PEREIRA, Adriano; SIMONETTO, Eugênio de Oliveira. **Indústria 4.0: conceitos e perspectivas para o Brasil**. Revista da Universidade Vale do Rio Verde, Vol. 16 | n. 1 | Ano 2018. Disponível em: http://periodicos.unincor.br/index.php/revistaunincor/article/view/4938/pdf_808. Acesso em: 02 set. 2020.

Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Sentença. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>. Acesso em 03, set. 2020.

SCHOR, Juliet. **Debatendo a Economia do Compartilhamento**. In **“Economias do Compartilhamento e o Direito**. Rafael A. F. Zanatta, Pedro C. B. de Paula, Beatriz Kira, coordenadores. - Curitiba, Juruá: 2017. P. 29

SCHWAB, Klaus. **The fourth industrial revolution**. Foreign Affairs, 12 dez. 2020. Disponível em: <https://www.foreignaffairs.com/articles/2015-12-12/fourth-industrial-revolution>. Acesso em: 02 set. 2020.

SILVA, José Alexandrino da. **Os novos formatos de subordinação trabalhista e a economia do compartilhamento**. Rio de Janeiro, 2018, p. 14. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/8246/1/JASilva.pdf>. Acesso em: 03, set. 2020.

SLEE, Tom. **Uberização: A nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Editora Elefante, 2017. P. 23

VALENTE, Fernanda. Revista Consultor Jurídico. 5, fev, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-fev-05/turma-tst-nega-vinculo-emprego-entre-uber-motorista>. Acesso em: 15/10/2020.