

OS MOTORISTAS DA PLATAFORMA UBER: FATOS, JULGADOS E CRÍTICA

THE UBER PLATFORM DRIVERS: FACTS, JUDGED AND CRITICIZE

MURILO CARVALHO SAMPAIO OLIVEIRA¹

JOELANE BORGES COSTA²

ANNE KAROLLINE BARBOSA DE ASSIS³

RESUMO: A era da indústria 4.0 e o trabalho por “parceria” proposto pelas plataformas digitais ascende no mercado de trabalho como uma nova tendência de produtividade e organização do trabalho, que repete, por sua vez, em novas vertentes, os impasses do Direito Laboral. O presente artigo tem como intuito principal examinar os impactos da economia digital na sociedade contemporânea e sua inovação nas relações de trabalho a partir dos novos arranjos oriundos dos avanços tecnológicos, tomando como exemplo sintomático o padrão da plataforma Uber. Inicia discutindo o cenário da economia digital e suas transformações nos modos de organizar a atividade empresarial, averiguando se tais mudanças se inserem no conceito de disrupção. Adiante, investiga a relação de trabalho promovida a partir da plataforma Uber, analisando como ela se insere nesse novo contexto de economia digital, e o estado de proteção jurídica dos trabalhadores “parceiros”. Com intuito de averiguar a condição formal-jurídica de liberdade dos motoristas parceiros e a plataforma Uber, analisará o perfil dos motoristas, e as condições de trabalho a eles submetidos a partir de resultados colhidos pós aplicação de questionários, a fim de aferir o nível da condição econômica de hipossuficiência. Examina ainda as principais decisões judiciais que analisaram a relação jurídica da Uber e os motoristas, para, ao final, possuir elementos para

1269

¹ Juiz do Trabalho do TRT 5º Região/Bahia, Professor Associado da UFBA (Brasil), Pós-doutorando pela UFRJ (Brasil), Doutor em Direito pela UFPR, Especialista e Mestre em Direito pela UFBA. E-mail: murilosampaio@yahoo.com.br, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0203-387X>, Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5472565563394662>.

² Advogada. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia – UFBA (Brasil). Graduada do Bacharelado Interdisciplinar em Humanidades com concentração em Estudos Jurídicos pelo Instituto de Humanidades, Artes e Ciências Professor Milton Santos - IHAC/UFBA (Brasil). Pesquisadora CNPq/UFBA. E-mail: jbcadvogada@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9786-8647>, Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2053000020456524>.

³ Advogada. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia – UFBA (Brasil). Graduada do Bacharelado Interdisciplinar em Humanidades com concentração em Estudos Jurídicos pelo Instituto de Humanidades, Artes e Ciências Professor Milton Santos - IHAC/UFBA (Brasil). Pesquisadora CNPq/UFBA. E-mail: anneassis3@hotmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6268-635X>, Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5299704018636059>.



concluir da desnecessidade ou necessidade dessa nova relação laboral estar protegida pelo Direito do Trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Economia digital; Trabalho em Plataformas digitais; Uber; Precariedade do trabalho.

ABSTRACT: The era of industry 4.0 and the 'partnership' work proposed by the digital platforms is emerging in the labour market as a new trend in productivity and work organisation, which in turn repeats, in new areas, the impasses of labour law. The main purpose of this article is to examine the impact of the digital economy on contemporary society and its innovation in labour relations based on new arrangements arising from technological advances, taking the Uber platform standard as a symptomatic example. It begins by discussing the scenario of the digital economy and its transformations in the ways of organizing business activity, verifying if such changes are inserted in the concept of disruption. He then investigates the labor relationship promoted from the Uber platform, analyzing how it fits into this new context of the digital economy, and the legal protection status of "partner" workers. In order to investigate the formal-legal condition of freedom of partner drivers and the Uber platform, it will analyze the profile of drivers, and the working conditions submitted to them from results collected after the application of questionnaires, in order to assess the level of the economic condition of hyposufficiency. It also examines the main judicial decisions that analyzed the legal relationship of Uber and the drivers, in order to, in the end, have elements to conclude that this new labor relationship is unnecessary or necessary to be protected by Labor Law.

1270

KEYWORDS: Digital Economy; Work in digital platforms; Uber; Work conditions; Precariousness of work.

INTRODUÇÃO

Em tempos atuais, as recentes inovações tecnológicas vêm provocando diversas rupturas nos modos de organizar as atividades e de estruturar as relações na sociedade contemporânea do século XXI. Tal como é perceptível uma digitalização dos fenômenos da vida cotidiana e das relações de sociabilidade, visualiza-se, de igual modo, uma digitalização do modo de organizar a atividade empresarial – as empresas plataformas – e, por consequência, o modo de se trabalhar – as plataformas digitais de trabalho.

No caso desta abordagem, depara-se com uma empresa global de tecnologia que propicia serviços de transporte em veículo privado e de fácil acessibilidade, mediante simples solicitação por aplicativo de celular com eficiente sistema de



avaliação que inspira segurança aos usuários e parceiros. Qualificados formalmente como parceiros autônomos, os motoristas da plataforma Uber executam, com seus veículos próprios ou locados, viagens contratadas virtualmente, em troca de um pagamento estabelecido pelos critérios da plataforma que também retira uma percentagem desses valores.

O presente artigo tem como intuito principal examinar os impactos da economia digital na sociedade contemporânea e sua inovação nas relações de trabalho a partir dos novos arranjos oriundos dos avanços tecnológicos, tomando como exemplo sintomático o padrão da plataforma Uber. Inicia discutindo o cenário da economia digital e suas transformações nos modos de organizar a atividade empresarial, averiguando se tais mudanças se inserem no conceito de disrupção. Adiante, investiga a relação de trabalho promovida a partir da plataforma Uber, analisando como ela se insere nesse novo contexto de economia digital, e o estado de proteção jurídica dos trabalhadores “parceiros”.

Com intuito de averiguar a condição formal-jurídica de liberdade dos motoristas parceiros e a plataforma Uber, analisará o perfil dos motoristas, e as condições de trabalho a eles submetidos a partir de resultados colhidos pós aplicação de questionários, a fim de aferir o nível da condição econômica de hipossuficiência. Examina ainda as principais decisões judiciais que analisaram a relação jurídica da Uber e os motoristas, para, ao final, possuir elementos para concluir da desnecessidade ou necessidade dessa nova relação laboral estar protegida pelo Direito do Trabalho.

2. A ECONOMIA DIGITAL

A nova tecnologia inaugurada a partir da Revolução 4.0, é marcada por novos emparelhamentos digitais e pelo acoplamento de novas técnicas que passam a gerir as atividades humanas. Clayton Cristensen ao estudar esse fenômeno característico da nova era digital conceituou como disrupção justamente por provocar uma ruptura nos modos de produção anteriormente habituais (GAUTHIER, 2016, p. 11). No entanto, embora seja usual denominar esse fenômeno como uma ruptura, a reestruturação das novas formas de trabalho já fora antes vivenciada, como no período da Revolução Industrial, e posteriormente no fenômeno do Taylorismo e Fordismo.

Como exemplo das emergentes relações de trabalho disruptivas, cita-se o exemplo da economia *freelancer*, sob demanda ou de bico. A partir dessa nova relação de trabalho, possibilita-se as pessoas à oportunidade de escolha de realizarem serviços temporários, com contraprestação igualmente isoladas. Neste cenário de prestações de trabalho individualizadas, temporárias, e autônomas, o avanço tecnológico possibilita a criação das plataformas digitais, que passam a oferecer serviços demandados pelo celular, a exemplo daqueles da Uber.

Essas novas atividades realizadas por meio das plataformas digitais nascem em um cenário marcado pela flexibilidade do mercado de trabalho em um contexto de

concorrência e celeridade da era digital. E, por meio da potencialidade tecnológica viabilizam-se elos de conexão entre toda uma cadeia produtiva a partir de um único aparelho de celular, esses conectados por algoritmos.

Todavia, visualiza-se uma série de questões relacionadas à regulação dessas atividades diante de sistemas jurídicos baseados no patrimonialismo individual que disciplinam, em regra, a propriedade como um bem não compartilhável. Há ainda reflexos sociais derivados da transição de uma economia centrada no consumo para essa nova conjuntura econômica.

Sundararajan descreve essa transição de uma economia centrada para a compartilhada como “capitalismo baseado em multidão” e afirma que esse novo paradigma altera o crescimento econômico e o futuro do trabalho (SUNDARARAJAN, 2016). A conectividade dos consumidores proposta a partir do compartilhamento surge nas entrelinhas da diversidade e das extensões de pequenas organizações que se originam, inicialmente, nas próprias relações de vizinhança, que passam a sentir os reflexos do empoderamento desse novo modelo de economia global.

As plataformas digitais caracterizam-se como condição prévia e como o próprio mecanismo de instrumentalização dessa economia digital. Os aplicativos permitem que as pessoas dividam “qualquer coisa”, e em qualquer lugar, com desconhecidos ou não, inclusive sua força de trabalho. Além da divisão das coisas que se torna possível, difunde-se a ideia que as relações de trabalho são modernizadas, ao possibilitar que o próprio trabalhador defina, com flexibilidade e certa autonomia, os seus dias de trabalho e sua carga horária.

No entanto, embora essa nova vertente econômica difunda a ideia supracitada, a partir de uma simples análise dos setores sociais imbricados nessa vertente econômica percebe-se a verdadeira expansão desta economia disruptiva que se caracteriza pela concentração da dominação dos serviços nas mãos de poucos, afastando-se da base colaborativa e compartilhada. Atualmente, três tipos de serviços predominam significativamente no setor: primeiro deles, é a hospedagem, se destacando com 43%; segundo é o setor de transporte com 28%; e por último, a educação que já alcança porcentagem de 17% (SLEE, 2017, p. 43).

Assim, ao contrário do discurso romântico que permeia a economia do compartilhamento, atualmente, diversas empresas plataformas são baseadas no mecanismo de conexão entre pessoas, por meio do típico padrão de mercado, com único diferencial, qual seja, o de não sujeição às normas regulatórias. Afora os aspectos trabalhistas, a Uber, exemplo de plataforma, funciona à margem da legislação tributária e cível nas atividades de transportes.

Um dos principais elementos de eficiência e validação dessas plataformas são os sistemas de avaliação. As classificações de consumidores, trabalhadores e clientes não foram criadas pelas empresas de economia do compartilhamento, inclusive já eram antigas como na Amazon Advisor, entre outras (SLEE, 2018, p. 168). Todavia, tais classificações ou sistemas de reputação não podem substituir o

sistema de regulação sobre essas atividades, pois a reputação pode, inclusive por questão de algoritmo, ser ocultada, promovida ou alterada mediante pagamento.

Ressalta-se que a transferência dos riscos da atividade para os trabalhadores agrava ainda mais a citada situação de precariedade envolta da atividade laboral. Nos casos de aplicativos de entrega, os motoristas são os responsáveis pela aquisição e manutenção dos veículos, despesas de combustível, impostos sobre o veículo, seguro por acidente, além de outros, sofrendo também pelo risco e custo econômico da ociosidade, visto que ainda que estejam disponíveis para trabalhar, não recebem qualquer quantia pelo tempo à disposição.

As companhias exitosas da economia do compartilhamento escapam das despesas de manter uma folha de pagamento com seus fornecedores de serviços, pois se classificam como autônomos. Como parte desse artifício, evitam pagar direitos trabalhistas, custos de manutenção, tempo ocioso e tempo de deslocamento acidentados de trabalho e qualquer obrigação de Seguridade Social. (SLEE, 2017, p. 294)

Essas novas formas de trabalho repetem antigos problemas trabalhistas: baixos salários, jornadas exaustivas, inexistência de cobertura por acidentes e sujeição aos riscos do negócio de um lado; de outro, empresas plataformas com exponencial crescimento e valorização da marca, geração de lucros e glamourização deste modelo organizacional como o padrão futuro das empresas. É este o caso Uber, que se tornou a grande referência e modelo para plataformas de trabalho. A realidade dessa plataforma, também é discutida por Slee:

Entusiastas da Uber atribuem o sucesso da empresa a sua tecnologia e a eficiência em conectar passageiros e motoristas, mas essa visão ignora boa parte da história. O sucesso da Uber também se dá muito devido a evitar custos com seguro, impostos e inspeções veiculares, e fornecer um serviço universalmente acessível. Sua habilidade em fornecer um serviço barato e eficiente para os consumidores vem da habilidade de operar em prejuízo enquanto persegue seu generosamente financiado caminho para o crescimento. O sucesso da Uber decorre de seu parasitismo nas cidades onde opera. (SLEE, 2017, p. 104)

Assim, no que se refere ao sucesso da Uber, concorda-se com o autor referido que denomina como um parasitismo, esse entendido como o negócio a margem dos sistemas e da burocracia nos serviços de transporte com baixíssimo custo, forjado numa operação em geral de prejuízo, mas com expectativa de lucro quando a empresa se tornar monopolista.

3. A PLATAFORMA DIGITAL DA UBER

A Uber foi fundada em 2009 na cidade de São Francisco (Califórnia) por Garret Camp e Travis Kalanick, e ao contrário do que muitos pensam, não deriva da economia do compartilhamento. No seu início, o serviço ofertado era de carros de luxo com motorista particular; os usuários do aplicativo solicitavam um automóvel e, prontamente, os motoristas das empresas de serviços de limusines atendiam a essa demanda (SLEE, 2017, p. 98).

Apresentada a propaganda, muitos trabalhadores se entusiasmaram com a iniciativa tecnológica “revolucionária” e se engajaram na plataforma esperando, no início, ocupar o tempo ocioso e obter renda extra. Por essa razão, a Uber cresceu de forma ainda mais acelerada no cenário global. Esse foi um dos seus grandes diferenciais perante as suas concorrentes, já que ela soube aproveitar a circunstância da crise do emprego e da ausência de regulação jurídica para impulsionar seu crescimento, não concentrando a oferta de seus serviços em apenas países do norte.

No Brasil, a onda de crescimento não foi diferente, a Uber foi implementada no ano de 2014, chegou junto com a Copa do Mundo de Futebol (KRAMER, 2017, p. 86) sendo o Rio de Janeiro a primeira cidade do Brasil a receber os seus serviços, logo em seguida a cidade de São Paulo e demais municípios. No ano de 2018, a Uber já estava presente em mais de 100 cidades por todo Brasil, divididas entre as mais diversas regiões do país, com um número de mais de 22 milhões de usuários ativos e cerca de 600 mil motoristas cadastrados (KALANICK, 2018).

A Uber se consolida como um paradigma da organização empresarial da economia digital, com custo de manutenção muito baixo, que consegue crescer rapidamente e gerar lucros cada vez maiores. Isto significa dizer que ela não se origina nas clássicas cooperativas de táxi ou das empresas de serviço de transporte público ou privado, porém se estabelece como sua principal adversária (TEODORO; D’AFONSECA; ANTONIETA, 2017, p. 7). Situa-se adequadamente no conceito de tecnologia disruptiva para o setor de transporte em veículo privado.

Entretanto, essa ruptura com os antigos modelos de produção e formas de trabalho nem sempre significa avanço. A ausência de regulação jurídica principalmente no que diz respeito à proteção da parte hipossuficiente dessa relação, qual seja o trabalhador, acaba por representar um grande retrocesso, pois a exploração do trabalho acompanha a tecnologia e a organização social de cada era (CARELLI, 2017, p. 144).

Esse modelo utilizado pela Uber para efetuar a gerência do trabalho prestado pelos motoristas é denominado de controle de programação por comandos (CARELLI, 2017, p. 142), consistindo na combinação de uma suposta flexibilidade conciliada com nível elevado de controle das condutas dos seus parceiros.

Os trabalhadores dessa plataforma são postos, sob o prisma formal-contratual, na posição jurídica de parceiros autônomos. São tidos como livres para se ativar ou desativar no horário de sua escolha. Contudo, no plano da realidade esses parceiros

são impelidos sempre a trabalhar o máximo da jornada fisicamente possível por ganharem tão pouco. Curioso que na condição de autônomos, não têm liberdade para fixar o preço de seu trabalho, recusar clientes ou mesmo avaliar seu parceiro: a plataforma eletrônica de trabalho.

Nesse sentido, embora a Uber seja uma empresa que notoriamente exerce suas atividades centradas no âmbito da prestação do serviço de transporte, a mesma insiste na ideia de que não exerce serviços de transporte e que não existe ligação trabalhista alguma entre a plataforma e os “motoristas parceiros”.

Dessa relação entre a plataforma da Uber e os motoristas “parceiros” não se visualiza, na prática, a concretização da plena autonomia dos motoristas parceiros, uma vez que é a empresa que detém o poder de seleção, controle e gerência do trabalho realizado pelos parceiros (REIS; CORASSA, 2017, p. 162).

Cita-se como exemplo dessa autonomia inverídica, o fato de ser a plataforma da Uber quem estabelece a precificação das viagens por cada área, indicando inclusive qual é a melhor área e horário para ser realizado o serviço pelos motoristas parceiros mediante o preço dinâmico, sem que esses possam exercer qualquer chance de liberdade para negociar o conteúdo da relação firmada com o usuário (SARMENTO, 2015, p. 2). Os preços das corridas, as rotas de destino, a forma de pagamento e outras condições são estabelecidas exclusivamente pelo usuário e a Uber.

Assim, embora a Uber tenha se instalado no mundo e no Brasil sobre a premissa de empresa intermediadora de serviço de transporte exercido pelos motoristas parceiros, supostos “autônomos” em seu labor, percebe-se desde as condições de realização do trabalho até a forma como o serviço é realizado, a inexistência de mera intermediação frente a presença de dependência de parâmetros determinados unilateralmente pela plataforma. Essa dependência poderá ser visualizada a partir da realidade fática do trabalho exercido por meio dessa plataforma, analisada na seção a seguir.

4. O PERFIL DOS MOTORISTAS DA UBER A PARTIR DE UMA REALIDADE FÁTICA

Com intuito de averiguar a verdadeira condição contratual submetido aos motoristas que exercem labor por meio da empresa Uber, realizou-se uma pesquisa de campo no bojo do projeto de pesquisa do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica – PIBIC da Universidade Federal da Bahia - UFBA, financiado pelo CNPq e pela UFBA, intitulado Uberização do Trabalho: análise crítica das relações de trabalho prestadas por aplicativos.

Na citada pesquisa, os principais sujeitos eram os próprios motoristas “parceiros” da Uber, sendo o principal objetivo constatar as impressões sobre a relação de trabalho por eles mesmos exercidas. Assim, elaborou-se um questionário com 17 (dezessete) quesitos. O questionário⁴ foi aplicado durante o percurso das

⁴Questionário com de 17 (dezessete) quesitos, sendo eles: Qual a sua escolaridade? Qual o seu gênero? Há quanto tempo você/senhor (a) trabalha na Uber? Você/senhor(a) exerce outra atividade

corridas solicitadas pelos autores, no período de 02/2019 a 08/2019, com 65 (sessenta e cinco) motoristas.

Os quesitos foram elaborados com intuito de colher informações aptas a responder as principais inquietações jurídicas sobre essa nova relação de trabalho exercida por meio da plataforma Uber.

Assim, a partir dos resultados das entrevistas realizadas, foi possível constatar que o perfil do motorista “parceiro” da Uber é caracterizado por elementos homogêneos e heterogêneos. Apesar da pequena amostragem, é possível identificar um perfil majoritário de características dos motoristas da Uber que, em geral, contraria a propaganda de grande remuneração e liberdade de trabalho.

Observou-se que a faixa etária dos motoristas varia bastante entre 21 a 60 anos, e ainda se constatou certa homogeneidade em relação à identificação de gênero, uma vez que 93,8% dos motoristas declararam ser do gênero masculino.

No quesito escolaridade, foi constatado que 66,2% dos motoristas entrevistados declararam ter concluído ensino médio completo, sendo que da totalidade 6,2% declararam possuir título de pós-graduação. Tal dado revela que a maioria dos motoristas parceiros da plataforma Uber possui escolaridade intermediária.

A pesquisa também cuidou de apurar o tempo de permanência dos motoristas cadastrados como “parceiros” na plataforma Uber. A maioria dos motoristas entrevistados - 63,1% - declararam que já trabalham na Uber há mais de um ano (gráfico 1), dado que revela ser o trabalho desses motoristas de natureza habitual.

Ato contínuo, apurou-se que 61,5% dos motoristas entrevistados declararam não exercer outra atividade remunerada além de ser motorista de aplicativo. Dado esse que revela que, para a maioria dos motoristas parceiros, o trabalho por aplicativo caracteriza-se como principal fonte de renda, caracterizando aí uma exclusividade na fonte de renda advinda da Uber (gráfico 1).

remunerada além de ser motorista de aplicativo. Quantas horas em média você/senhor (a) trabalha por dia? Você/senhor (a) trabalha como motorista de aplicativo por quantas horas por dia? Você/senhor (a) trabalha como motorista de aplicativo por quantas horas semanais? Em média quanto você/senhor (a) recebe por mês? Quanto você/senhor (a) ganha por hora? Nesse valor você/senhor (a) já abateu os custos de manutenção com o veículo (seguro, gasolina, depreciação do veículo, limpeza, emplacamento)? Como o veículo foi adquirido? Você/senhor (a) recebe algum tipo de treinamento pela plataforma para realizar o seu trabalho? Você/senhor (a) pretende permanecer por muito tempo trabalhando pelo aplicativo? Você concorda com o sistema de avaliação e classificação o qual está submetido? Você/senhor (a) considera que a plataforma é transparente no compartilhamento de informações com o motorista? Você/senhor (a) se considera empregado do aplicativo?

Gráfico 1: Demonstrativo do tempo de labor e da exclusividade da atividade exercida pelos motoristas da Uber entrevistados.



Fonte: Relatório da pesquisa Pibic UFBA 2018-2019 Uberização do trabalho (OLIVEIRA; ASSIS; COSTA, 2019)

Essa exclusividade na fonte de renda evidencia o indício mais tradicional da dependência econômica dessa parcela de motoristas, pois necessitam dos ganhos oriundos do trabalho, exercido por meio do aplicativo da Uber, para sua subsistência.

Ademais, verificou-se que 56,9% (gráfico 2) dos motoristas entrevistados laboram jornada diária superior a 08 (oito) horas.

1277

Gráfico 2: Demonstrativo da carga horária de labor diária e semanal trabalhadas pelos motoristas da Uber entrevistados.



Fonte: Relatório da pesquisa Pibic UFBA 2018-2019 Uberização do trabalho (OLIVEIRA; ASSIS; COSTA, 2019)

Ainda sobre jornada, buscou-se apurar o quantitativo de horas semanais exercidas pelos motoristas parceiros por meio do aplicativo da Uber (gráfico 2). Constatou-se, que da totalidade dos entrevistados, apenas 9,2% dos motoristas afirmaram laborar até 25 (vinte e cinco) horas semanais. Todavia, é sabido que para determinado trabalho ser classificado como labor de tempo parcial, exigível é que

o máximo de horas trabalhadas seja 25 (vinte e cinco) horas, consoante dispõe o art. 58-A da CLT.

Conforme análise do gráfico acima, 61,6% dos motoristas entrevistados declararam ultrapassar não somente o parâmetro de horas trabalhadas para que a atividade laboral seja considerada como de tempo parcial, como também revelaram que a jornada semanal efetivamente cumprida extrapola o limite máximo de horas permitidas, de 44 horas semanais. Assim, evidente é a descaracterização do trabalho exercido por meio da plataforma da Uber, como de trabalho parcial.

Importante salientar, que do quantitativo apurado, 15,4% dos condutores entrevistados afirmaram que exercem jornadas exaustivas que ultrapassam 70 horas semanais. Conclui-se, portanto, que o padrão de trabalho por aplicativo é de extensas jornadas.

No quesito referente à remuneração auferida pelos motoristas (gráfico 3), os resultados obtidos demonstraram considerável variação. A maioria dos entrevistados, cerca de 44,6% dos motoristas, afirmaram perceberem o quantitativo que varia entre R\$ 11,00 à R\$ 20,00 reais por hora. Somente três motoristas declararam perceberem um quantitativo acima de R\$ 40,00 reais por hora.

Gráfico 3: Demonstrativo do ganho por hora e mensal percebido pelos motoristas da Uber entrevistados.



Fonte: Relatório da pesquisa Pibic UFBA 2018-2019 Uberização do trabalho (OLIVEIRA; ASSIS; COSTA, 2019)

Percebe-se que mais da metade dos motoristas (52,4%) recebem até três salários mínimos e apenas 27,7% declararam receber mais do que quatro salários. Todavia, 63,1% das respostas consideraram o valor bruto auferido, ou seja, sem abater os custos manutenção do veículo, como por exemplo: seguro, gasolina, depreciação do veículo, limpeza, emplacamento entre outros. A partir de tais fatos, constatou-se que a maioria dos motoristas recebe menos que dois salários mínimos, no que se refere à valor líquido auferido.

No tocante ao modo de aquisição do veículo, a maior parte dos condutores, cerca de 55,4% dos entrevistados, utilizavam carro próprio, adquirido antes de se

cadastrarem na plataforma. Apenas, 30,8% dos motoristas, declararam terem adquirido o automóvel exclusivamente para utilizar no trabalho com a Uber. Do total de entrevistados, 13,8%, declararam que o veículo utilizado para realizar o trabalho era alugado.

Dado relevante para análise no que diz respeito à locação do instrumento de trabalho exercido por meio da Uber é o fato da locação de veículo ser incentivada, podendo inclusive ser intermediada pela Uber⁵. A plataforma Uber, ao que parece, possui um convênio com uma grande empresa de aluguel de automóveis que facilita a contratação locatícia. Contudo, o valor de custo da locação dos veículos ofertados por esta companhia conveniada, nem sempre se demonstra como o mais atrativo, sendo preferível, assim, a contratação por outras empresas.

Outro elemento relevante também investigado na pesquisa diz respeito à opinião dos motoristas entrevistados sobre o sistema de avaliação e classificação mantido pela plataforma com as notas atribuídas pelo passageiro. Esse sistema constitui uma pontuação por estrelas que todos os motoristas estão submetidos.

Todavia, a maioria dos entrevistados, cerca de 64,6%, afirmaram que não concordam com os métodos utilizados pelo aplicativo para classificação, principalmente em razão da ausência de transparência dos motivos ensejadores da baixa pontuação. Nesse ponto, destaca-se que 70% dos motoristas entrevistados, declararam não ser a plataforma transparente no compartilhamento de informações.

Gráfico 4: Demonstrativo da percepção dos motoristas da Uber entrevistados no que se refere a transparência, avaliação e classificação da plataforma.



Fonte: Relatório da pesquisa Pibic UFBA 2018-2019 Uberização do trabalho (OLIVEIRA; ASSIS; COSTA, 2019)

Ainda, esses mesmos entrevistados destacaram que embora discordem do sistema de avaliação aplicado pela plataforma, esse mesmo sistema de avaliação se

⁵ Informação concedida pelos motoristas entrevistados.

revela como o diferencial para a permanência dos motoristas na plataforma. Informaram que para o motorista permanecer na plataforma, esses não podem aferir pontuação abaixo de 4,7 (quatro e sete). Ato contínuo, a injustiça sentida por esses motoristas ainda é consequência das hipóteses de suspensão da plataforma, inclusive de forma unilateral, como exemplo: caso os motoristas recusem muitas viagens, nasce a possibilidade de suspensão.

Identifica-se, por meio da pontuação registrada no sistema de avaliação, que a plataforma concede benefícios a esses motoristas. Os motoristas que conseguem manter pontuação elevada são classificados como motorista VIP, que nada mais é que uma categoria de motorista que possui vantagens na empresa, como por exemplo: corridas com preços elevados, corridas com preços dinâmicos, bonificações mensais, entre outros.

Outro dado investigado por meio da pesquisa aplicada tratou-se de averiguar a porcentagem dos motoristas que possuíam expectativa de continuidade do labor exercido por meio da plataforma da Uber, por lapso temporal longo. A maioria dos condutores, cerca de 52,3% dos motoristas entrevistados responderam que não pretendiam laborar na plataforma por muito tempo, afirmando que o labor “atualmente” exercido era de caráter emergencial e temporário em razão do desemprego que assola o Brasil.

Por fim, buscou-se ainda auferir a percepção dos motoristas entrevistados sobre a natureza jurídica do trabalho exercido por meio do aplicativo da Uber, a fim de alcançar melhor compreensão sobre a espécie de contrato submetido por esses motoristas.

A maioria dos entrevistados, cerca de 72,3% (gráfico 5) dos motoristas entrevistados, afirmaram não reconhecer vínculo empregatício com a plataforma, visto que a plataforma faculta a esses motoristas flexibilidade de carga horária exercida semanal, já que são os motoristas que escolhem dia e hora para trabalhar na plataforma; pela ausência de: contrato de emprego, de carteira assinada, de previsão de direito e gozo de férias, previsão de registro e aferimento de horas extras, ou demais benefícios característicos de uma relação empregatícia clássica.

Gráfico 5: Demonstrativo da percepção dos motoristas da Uber entrevistados no que se refere ao tipo de vínculo laboral com a plataforma.



Fonte: Relatório da pesquisa Pibic UFBA 2018-2019 Uberização do trabalho (OLIVEIRA; ASSIS; COSTA, 2019)

Todavia, 27,7% dos motoristas entrevistados, declararam se reconhecerem como empregados da plataforma Uber, justificando não sentirem qualquer diferença concreta entre a relação empregatícia clássica, e o trabalho realizado por meio da Uber. Afirmaram ainda que a Uber se consolida como uma empresa exigente como outra qualquer, que interfere diretamente no labor exercido.

Os motoristas que se consideraram empregados da plataforma, aduziram que a empresa se caracteriza como empregadora, quando exige dos motoristas: avaliações sempre altas, manutenção do veículo sempre limpo e organizado, oferecimento de balas e água para os consumidores, bem como a obrigatoriedade imposta pela empresa de repasse de 20% à 25% da porcentagem de cada corrida para a plataforma, percentual esse que é descontado de forma automática pela Uber.

Os motoristas que se consideraram empregados da plataforma Uber, informaram ainda que esse reconhecimento se dava em razão de terem que trabalhar muitas horas diárias para conseguirem auferir renda mensal satisfatória para custear o mínimo, bem como pela total inexistência de potencialidade de quantificarem o valor da sua força laboral, já que a Uber é quem tem o poder de determinar o valor das corridas. Não existe qualquer margem de negociação, de estabelecimento do conteúdo contratual entre o motorista e o consumidor final da atividade.

Cabe, então, estudar adiante a regulação estatal trabalhista e o tratamento que esses trabalhadores da Uber estão recebendo das instituições trabalhistas.

5. DECISÕES JUDICIAIS E ADMINISTRATIVAS SOBRE A UBER

No globo, diversas ações judiciais e igualmente demandas administrativas foram propostas para verificar ou não a condição de empregado do motorista da Uber. Trata-se de perquirir se aquela situação propagandeada de parceria e

autonomia se mostra, no plano fático e de acordo com cada ordenamento jurídico nacional, caracterizadora de vínculo empregatício.

Na Inglaterra, alguns ex-motoristas ajuizaram ação trabalhista em face da Uber no Tribunal do Trabalho de Londres, sob o número 2202550/2015, com o objetivo de reconhecer os autores como empregados (“workers”). Foi declarado que o labor do motorista na Uber é, sob o prisma da realidade dos fatos, “dependent work relationship” (relação de emprego), sendo que o negócio da Uber não é uma atividade de comunicação, mas sim uma atividade de transporte, cujo centralidade era o transporte de pessoas em veículos privados. A decisão inglesa listou 11 evidências que caracterizam o motorista inglês da Uber como “dependent worker” que são:

(i) o fato de a Uber entrevistar e recrutar motoristas; (ii) o fato de a Uber controlar as informações essenciais (especialmente o sobrenome do passageiro, informações de contato e destinação pretendida), excluindo o motorista destas informações; (iii) o fato de a Uber exigir que motoristas aceitem viagens e/ou não cancelem viagens, assegurando a eficácia desta exigência por meio da desconexão dos motoristas que violarem tais obrigações; (iv) o fato de a Uber determinar a rota padrão; (v) o fato de a Uber fixar a tarifa e o motorista não poder negociar um valor maior com o passageiro; (vi) o fato de a Uber impor inúmeras condições aos motoristas (como escolha limitada de veículos aceitáveis), assim como instruir motoristas sobre como fazer o seu trabalho e, de diversas maneiras, controlá-los na execução dos seus deveres; (vii) o fato de a Uber sujeitar motoristas, por meio do sistema de rating, a determinados parâmetros que ensejarão procedimentos gerenciais ou disciplinares; (viii) o fato de a Uber determinar questões sobre descontos, muitas vezes sem sequer envolver o motorista cuja remuneração será afetada; (ix) o fato de a Uber aceitar o risco da perda; (x) o fato de a Uber deter as queixas dos motoristas e dos passageiros; e (xi) o fato de a Uber se reservar ao poder de alterar unilateralmente os termos contratuais em relação aos motoristas. (FRAZÃO, 2019, p. 2-3.)

Em processos administrativos e com o objetivo de concessão de seguro-desemprego para ex-motoristas da Uber, órgãos administrativos dos Estados da Califórnia e de Nova York reconhecerem que os motoristas da Uber eram empregados e não trabalhadores autônomos, o que lhes garantia o direito ao seguro-desemprego.

Na Califórnia, a decisão foi da “California Labor Commission” no “case n. 11-46739 EK”, qualificando a trabalhadora como empregada (“employee”) e não como

autônoma (“independente contractor”). Em Nova York, a decisão foi do “State Department of Labor” que reconheceu que dois motoristas despedidos da Uber não eram “freelancers”, mas sim employees, de modo que tinham direito ao “unemployment benefits” (seguro-desemprego).

Em Madrid, a sentença nº 33 de 2019, da Seção Social, reconheceu que o entregador da plataforma Glovo é um empregado, sendo falsa a qualificação de autônomo estabelecida no contrato. Vale ressaltar que a ação foi movida por uma associação sindical em favor de um trabalhador e que a decisão de 2019 é oposta à decisão de nº 37 de 2017 do mesmo Tribunal.

Na decisão de 2019, o vínculo empregatício foi declarado a partir do exame crítico das condições reais de trabalho, com decretação da nulidade da despedida e determinação da readmissão. Adrián Todolí apresenta os “novos” indícios que o magistrado espanhol utilizou no caso para reconhecer o liame empregatício:

- duración de la jornada en 40 horas
- criterios a seguir para la compra de productos y relaciones con el cliente final
- límite de 40 minutos en la realización de un encargo (en la cláusula 3ª se habla de 60 minutos)
- prohibición de uso de distintivos corporativos propios o diferentes de los de GLOVOAPP23 SL
- prohibición de uso de la imagen corporativa de GLOVOAPP23 SL y tampoco en sus perfiles en redes sociales
- debe cuidar sus comentarios en redes
- deberá comunicarse con GLOVOAPP23 SL preferentemente por correo electrónico
- se establecen en el contrato las interrupciones de la actividad que se consideran justificadas, obligación de preaviso por cese y causas de extinción
- Se lista un total de trece causas justificadas de resolución del contrato por parte de GLOVOAPP23 SL relacionadas con incumplimientos contractuales del repartidor
- prohibición durante y después del contrato de revelar secretos comerciales o información confidencial con la consiguiente indemnización por daños en caso de incumplimiento
- se autoriza el acceso de terceros a los datos personales del repartidor. (TODOLI, 2019, p. 02)

No Brasil, encontram-se diversas e diferentes decisões judiciais, especialmente no Estado de Minas Gerais. No particular, duas decisões mineiras merecem análise podem chegar, com argumentação consistente, em opiniões radicalmente opostas.

A 12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, proferiu sentença no processo n. 0010497-38.2017.5.03.0012, negando a existência de vínculo empregatício entre a Uber e um ex-motorista. No caso examinado, o reclamante confessou em seu depoimento que laborava para um “investidor”, pessoa que era cadastrada na Uber e que alugava esse “cadastro” para diversos motoristas, o que ensejou o afastamento do requisito da pessoalidade.

Sobre a onerosidade, entendeu o magistrado que não “existe promessa alguma de pagamento, nem expectativa de ganho” (BRASIL, 2018, p. 7), isto porque a Uber era apenas uma empresa de tecnologia que ligava passageiros e motoristas, retendo uma porcentagem pelo serviço de tecnologia de interligação.

Foi considerado que a relação era pautada pela eventualidade, tendo em vista que o motorista poderia ficar desativado da plataforma por sua vontade, o que impede a ideia de não eventualidade como “regularidade temporal” (BRASIL, 2018, p. 8).

Diante da situação da liberdade de ativação do trabalhador na plataforma, considerou a decisão que não havia qualquer exercício de poder diretivo, fiscalizatório ou disciplinar. Enfatizou que não havia enunciação de ordens ou determinação de tarefas pela Uber, o que afasta a subordinação subjetiva. Também cuidou a decisão de negar a caracterização de subordinação estrutural, compreendendo que a atividade da Uber não é transporte e sim tecnologia da informação.

Apresentou diversas considerações sobre as inovações tecnológicas, entendendo como normal a imposição de certas regras de controle, exatamente como manifestação contratual de direitos e deveres. Apreciou que a retenção de 25% é razoável para o serviço oferecido pela Uber diante das informações fornecidas, roteiro de percurso sugerido, suporte de segurança, contabilidade e gestão da informação, além da garantia de pagamento (BRASIL, 2018, p. 21).

Em sentido totalmente oposto, a decisão da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, no processo 0011359-34.2016.5.03.0112, reconheceu o vínculo empregatício de um motorista da Uber, compreendendo que esta plataforma atua, na verdade, como uma empresa de transporte que exerce uma subordinação por diretrizes.

A decisão faz um apanhado histórico sobre o Direito do Trabalho e seu papel de proteção àqueles vivem alienando sua força de trabalho. Nos aspectos fáticos do caso, a sentença identifica um a um os requisitos do vínculo empregatício no ordenamento brasileiro.

Encontra a pessoalidade diante da impossibilidade de cessão da conta no Uber para outro motorista não cadastrado no sistema, inclusive transcreve que os termos de uso do próprio do site da Uber indicam que a transferência de conta para motorista não cadastrado ensejará a suspensão imediata do usuário. Neste ponto, refuta a tese patronal de ausência de pessoalidade pela impossibilidade sistêmica de escolha do motorista pelo passageiro, considerando que esse dado é irrelevante,

pois na relação entre Uber-motorista perdura a personalidade mediante o cadastro/conta com uso exclusivo e intransferível.

A onerosidade se configura diante da fixação exclusiva da Uber dos preços, inclusive com mutação unilateral destes (preço dinâmico), ou seja, ao dirigir o negócio fixando os valores das viagens e impondo um percentual de desconto, a plataforma termina, de modo indireto, fixando o salário “por tarefa” do motorista. Por outro lado, a concessão de “prêmios”, como praticado pela Uber, é clara manifestação de onerosidade e assalariamento.

Sobre a não-eventualidade, a decisão reconhece que o labor executado era habitual e frequente, todavia caracterizado por uma demanda intermitente (BRASIL, 2018, p. 17). Pela aplicação da teoria dos fins do empreendimento, também se manifesta a correlação entre o habitual e indispensável labor do motorista e a plataforma que vende serviços de transporte em veículo privado, reconhecendo pela primazia da realidade que é esta a verdadeira atividade econômica da Uber.

Adiante, identifica a subordinação jurídica na dimensão de subordinação por controle do algoritmo e por imposição de um padrão de trabalho (orientação de vestimenta, oferecimento de água e bala, etc). O lastro legal desta subordinação por algoritmo é o art. 6º da CLT. Além desta nova dimensão de subordinação, a sentença adota a concepção estrutural de subordinação, haja vista que “se o autor não tivesse, estruturalmente, inserido na cultura de organização e funcionamento da Uber, teria poder negocial para dispor sobre a dinâmica de cada um dos contratos de transporte que realizasse” (BRASIL, 2018 p. 27).

Dessa segunda decisão mineira, infere-se que as circunstâncias fáticas dos trabalhadores de plataformas eletrônicas afastam-se da clássica situação de subordinação jurídica, embora seja relativamente fácil a visualização de um poder fiscalizatório e disciplinar, numa subordinação algorítmica (TEODORO, 2019, p. 18) e escancaram uma clara condição de hipossuficiência, bem expressada nos baixos salários e longas jornadas.

CONCLUSÕES

A partir dos dados coletados a partir dos questionários aplicados aos motoristas da Uber, observa-se que a principal característica do trabalho realizado na Uber é a precariedade. O trabalhador da Uber assume uma série de ônus e obrigações ao se tornar motorista parceiro da plataforma, além de inevitavelmente precisarem realizar extensas jornadas já que a remuneração que é determinada pela plataforma é baixa, e ainda sofre o desconto do percentual de 20% à 25% que é transferido para aquela que se identifica como mera intermediadora do serviço prestado – a Uber.

Infere-se, portanto, a partir da realidade fática do serviço prestado pela plataforma Uber que o único proveito possível da condição formal de parceiro – a “liberdade do trabalho” – se revela como verdadeira utopia. Essa realidade imersa

em utopia é pensada, conhecida e articulada pela própria plataforma desde a sua concepção.

Urge a necessidade de crítica e reanálise desta ideia de “liberdade do trabalho” exercido pela Uber, haja vista as características e submissões da relação de trabalho exercida, em nada corresponderem ao conceito de liberdade. Ora, sequer o preço da corrida é passível de ser quantificado por aquele que a exerce; limita-se o direito do motorista de escolher onde trabalhar ao estabelecer limite máximo de recusas de corridas; submete o motorista parceiro ao exercício de extensas jornadas ao promover a concorrência entre os próprios motoristas; gastos inerentes para o exercício da atividade não são quantificados pela plataforma; a expulsão da plataforma ocorre de modo unilateral, sem qualquer oportunidade de esclarecimento de justa causa ensejadora para a baixa pontuação; dentre outros dados já demonstrados a partir dos gráficos apresentados.

Ao contrário do que se reproduz no senso comum de que o motorista da Uber é alguém que trabalha de forma intermitente, com objetivo de complementar a renda e com promessa de remuneração acima da média do mercado, os dados obtidos – não obstante a pequena amostragem coletada – indicam um perfil de motorista que trabalha, na maioria das vezes, com exclusividade, por mais de 8 horas diárias e mais de 44 horas semanais, em troca de uma remuneração em geral inferior a 2 (dois) salários-mínimos. Apesar dos fortes traços de assalariamento, este motorista em regra não se considera como trabalhador dependente ou subordinado.

REFERÊNCIAS

AMADO, João Leal; SANTOS, Catarina Gomes. **A Uber e os seus motoristas: mindthegap!** In: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Org.). *Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano*. São Paulo: Ltr, 2017.

BRASIL. 12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Sentença no processo nº 0010497-38.2017.5.03.0012. Belo Horizonte, 2017.

BRASIL. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Sentença no processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Belo Horizonte, 2017.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o Século XIX**. In: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Org.). *Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano*. São Paulo: Ltr, 2017.

FRAZÃO, Ana. **A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: o que ela ensina?**. Jota, 01 nov. 2016. Disponível em <https://www.jota.info/opiniao-e->



analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/decisao-reino-unido-sobre-os-motoristas-da-uber-o-que-temos-aprender-com-ela-01112016 acesso em 15 dez 2018.

GAUTHIER, Gustavo. **Disrupción, economia compartida y derecho**. Fundación de Cultura Universitária: Montevideo, 2016.

KALANICK, Travis. **Fatos e dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://newsroom.uber.com/brazil/fatos-e-dados-sobre-a-uber>. Acesso em 28 jan.2018.

KALIL, Renan Bernardi. **Direito Do Trabalho E Economia De Compartilhamento: Apontamentos Iniciais**. In: KIRA, Beatriz (Org.). Economias do compartilhamento e o direito. Curitiba: Juruá, 2017.

KRAMER, Josiane Caldas. **A Economia Compartilhada e a Uberização Do Trabalho: Utopias do Nosso Tempo?** Curitiba, 2017, 129 p. Dissertação de Mestrado – Universidade Federal do Paraná. Disponível em: <<https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/47786>>. Acesso em: 15 dez. 2018, 13:00:00.

1287

LEHDONVIRTA, Vili. **The online gig economy grew 26% over the post year**. Disponível em: <<https://ilabour.oii.ox.ac.uk/the-online-gig-economy-grew-26-over-the-past-year>>. Acesso em: 26 de janeiro de 2019, 09:10:00.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de; COSTA, Joelane Borges; **Relatório da pesquisa Pibic 2018-2019 Uberização do trabalho: análise crítica das relações de trabalho prestadas por aplicativos**. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2019.

SARMENTO, Daniel. **Ordem Constitucional Econômica, Liberdade e Transporte Individual de Passageiros: o “caso Uber”**. Rio de Janeiro, [s.n], 10 jul. 2015. Disponível em: <<http://s.conjur.com.br/dl/paracer-legalidade-uber.pdf>>. Acesso em: 02 jan. 2019, 10:30:00.

SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de plataforma: Os Perigos da Uberização. O Bem Comum Como Alternativa à Precarização do Trabalho e da vida**. Tradução: Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Elefante, 2017.

SLEE, Tom. **Uberização: A Nova Onda do Trabalho Precarizado**. Tradução: João Peres. São Paulo: Elefante, 2017.



SMITH, Rebecca.; LEBERSTEIN, Sarah. **Rights on demand: Ensuring workplace standards and worker security in the on-demand economy (New York, National Employment Law Project)**. Disponível em: <<https://nelp.org/wp-content/uploads/Rights-On-Demand-Report.pdf>>. Acesso em: 26 de janeiro de 2019, 14:20:00.

SUNDARARAJAN, Arun. **The sharing economy: The end of employment and the rise of crowd-based capitalism**. Cambridge: The MIT Press, 2016.

REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Del maestro. **Aplicativos de Transporte e Plataforma de Controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos**. In: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Org.). *Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano*. São Paulo: Ltr, 2017.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; DA SILVA, Thais Claudia D'Afonseca; ANTONIETA, Maria. **Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber**. In: *Revista da Faculdade Mineira de Direito, Belo Horizonte*, v. 20, n. 39, p. 1-30, abr. 2017. Disponível em: <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/14661/0>>. Acesso em: 07 fev. 2019, 20:00:00.

TODOLÍ, Adrián. **Análisis a la Primera Sentencia que declara la laboralidad de Rider de Glovo**. 2019. Disponível em: <<https://adriantodoli.com/2019/02/13/analisis-a-la-primera-sentencia-que-declara-la-laboralidad-de-rider-de-glovo-y-declara-nulo-el-despido/>>. Acesso em: 20 fev. 2019.

VASCONCELLOS, Antônio Gomes de; VALENTINI, Rômulo Soares. **Tecnologia da Informação e seus Impactos nas Relações Capital-Trabalho**. In: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Org.). *Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano*. São Paulo: Ltr, 2017.