

Seminário FESPSP “Incertezas do trabalho”

02 a 05 de outubro de 2017

GT 17 - Trabalho e Trabalhadores

A UBERIZAÇÃO SOB INVESTIGAÇÃO DO MPT - ANÁLISE DO RELATÓRIO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO SOBRE A SITUAÇÃO DOS MOTORISTAS DA EMPRESA UBER

Autores:

Ana Paula Silva Campos Miskulin¹

Daniel Bianchi²

Felipe Augusto de Azevedo Marques Arruda³

¹ Juíza do Trabalho do TRT da 15ª Região, Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Federal de Goiás e integrante do Núcleo de Estudos «O trabalho além do direito do trabalho: dimensões da clandestinidade jurídico-laboral» da Faculdade de Direito da USP; email: anapaulasilvacampos1@terra.com.br

² Advogado, mestre em Ciência Política pela FFLCH-USP e especialista em Direito do Trabalho pela FD-USP, além de membro pesquisador do GPTC (Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital) e do NTADT (Núcleo de Estudos «O trabalho além do direito do trabalho: dimensões da clandestinidade jurídico-laboral», ambos da Faculdade de Direito da USP; email: daniel.bianchi@usp.br

³ Assessor Jurídico no MPT, graduado em Psicologia e Direito pela Universidade de São Paulo; integrante do Núcleo de estudos «O trabalho além do direito do trabalho: dimensões da clandestinidade jurídico-laboral» e do Grupo de Pesquisa Trabalho-Capital, ambos da Faculdade de Direito da USP; email: felipeaugustoarruda@gmail.com

Resumo

A contratação de serviços de diferentes naturezas, por meio de aplicativos para celulares e *sites* na internet tornou-se corrente. Por conseguinte, cresce, tanto o número de trabalhadores que ofertam serviços daquela maneira, como, o de empresas que desenvolvem e administram *sites* e aplicativos, tirando proveito econômico ao mediar a relação entre prestador/tomador.

Há quem identifique tais empresas enquanto agentes da dita economia compartilhada, cuja finalidade seria promover trocas com o fim de satisfazer demandas sem que haja acumulação desenfreada de bens e proporcionando uma sociedade sustentável. Contraditoriamente, observa-se que tais empresas exploram a prestação de serviço de terceiros (*freelancers* e pseudo-empresendedores) que atendem demandas pontuais delas, por meio de modalidades contratuais de natureza civil. Assim, acentua-se a tendência da precarização das relações de trabalho, ampliando-se as modalidades de contratação que fogem da proteção *justrabalhista*, e a parcela da população alijada de direitos sociais.

O alastramento desta nova maneira de se prestar serviços ganhou notoriedade, inclusive com a popularização do termo *uberização*, graças não só à facilidade proporcionada aos usuários, em comparação com o serviço tradicional de taxi, mas também em razão da quantidade de trabalhadores que, se engajaram na ocupação de motoristas particulares, prestando serviços de condução de passageiros por meio do aplicativo desenvolvido pela empresa UBER. A inovação proporcionada por esta empresa resultou em um vertiginoso crescimento global da mesma e em diversos questionamentos jurídicos sobre seu modelo de negócio.

Um destes questionamentos se dá no campo do direito do trabalho, em que, de um lado, motoristas, ao redor do mundo, buscam demonstrar que são subordinados à UBER e, desta forma, procuram ter acesso a direitos sociais e proteções estatais que de outra forma não teriam. De outro, a UBER busca consolidar a idéia de que não é empresa que presta serviço de transporte, mas sim prestadora de serviço para os motoristas parceiros captarem clientes, utilizando-se do aplicativo enquanto sujeitos autônomos e que, por tal motivo,

não mantêm relação de emprego com a empresa. Diante desse cenário, destaca-se o Relatório produzido pelo do Ministério Público do Trabalho (MPT) sobre o tema, inclusive para refletir sobre a potencialidade do sistema jurídico trabalhista brasileiro em apreender a complexidade do fenômeno da *uberização* e sobre a forma mais adequada de se destinar proteção social adequada a estes trabalhadores que se encontram à margem do sistema jurídico trabalhista.

Deste modo, a proposta é apresentar no artigo uma análise crítica do referido relatório produzido pelo MPT no Brasil, resultante de inquérito civil, em que foi analisada a existência ou não de vínculo empregatício entre o motorista e a UBER, observando como a atividade da empresa e o trabalho dos motoristas foram concebidos pelos procuradores, a possível ideologia que subjaz tal concepção e suas consequências para a definição do vínculo jurídico entre empresa e trabalhador e das obrigações da primeira para com o segundo. Por fim, os autores do artigo pretendem, a partir do acúmulo teórico adquirido em razão de pesquisa que vêm realizando sobre o tema, há mais de um ano, na Faculdade de Direito da USP, refletir se as decisões ali consignadas podem apontar como o sistema jurídico trabalhista no Brasil pode destinar proteção mais adequada aos trabalhadores que prestam serviços por meio de aplicativos.

Palavras chave: UBER, motoristas, direito do trabalho, Ministério Público do Trabalho, vínculo de emprego

1. Introdução - O estudo da situação dos motoristas de Uber como atividade do Núcleo de Estudos o Trabalho para Além do Direito do Trabalho (NTADT)

Procuramos retratar neste artigo o momento em que se encontra a pesquisa que vimos realizando, desde agosto de 2016, no Núcleo de Estudos “O trabalho para além do Direito do Trabalho: Dimensões da clandestinidade jurídico-laboral” (NTADT)⁴, sobre as condições dos homens e mulheres que se cadastram no site da empresa Uber com a finalidade de atuarem como motoristas. Como sugere o próprio nome do núcleo de estudos, a ideia inicial era elaborar um estudo que fosse além da abordagem meramente jurídica do fenômeno, buscando compreender, de forma crítica, as complexidades das relações de trabalho que, pelo menos, aparentemente, escapam daquelas que tradicionalmente são objetos do Direito do Trabalho.

Impende destacar que a pesquisa se encontra em desenvolvimento de sua primeira etapa, centrada em uma aproximação teórica em relação ao fenômeno da *uberização* e da atividade dos motoristas da UBER. Em um segundo momento, passaremos a uma abordagem empírica, para conhecer melhor os estratos de realidade social que compõem as organizações e as atividades laborais próprias da dimensão de trabalho semi-clandestino dos trabalhadores “*uberizados*”, em particular dos motoristas da empresa Uber.

Para o desenvolvimento da pesquisa nos amparamos nos pressupostos e na perspectiva proposta pelo núcleo de estudos e também no seu acúmulo teórico, para, desse modo, abordar o tema de modo a reduzir os efeitos e as dificuldades de conciliar nossas diferentes perspectivas individuais, resultantes de diferentes experiências e trajetórias de cada um dos autores que assinam este artigo.

Por isso, é necessário indicar que o NTADT tem por finalidade, na perspectiva da ciência do Direito e também das Ciências Sociais, o estudo crítico sobre dimensões do mundo do trabalho que subsistem, no todo ou em parte, à margem do sistema jurídico-trabalhista ou mesmo à margem do próprio

⁴ Institucionalmente vinculado à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FD-USP) e coordenado pelo Professor Dr. Guilherme Guimarães Feliciano.

sistema jurídico-legal, seja por razões econômicas, culturais, ou, até mesmo, por razões estritamente jurídicas.

Na esteira do estudo desenvolvido por Janice E. Perlman, na década de 60, um dos objetivos do NTADT é destinar atenção à situação de marginalidade de determinados grupos profissionais, compreendendo que sua realidade socioeconômica, longe de estar excluída da sociedade que os marginaliza, está nela integrada, cumprindo um papel para funcionamento e manutenção desta última⁵. A ideia, ainda por influência de Perlman, é buscar ouvir e compreender o que esses grupos dizem a respeito de suas condições de trabalho e, a partir daí, pensarmos, em conjunto com tais grupos, caso tenham interesse, algum meio de contribuir para a construção de formas sociojurídicas que atendam aos seus interesses e anseios.

Basicamente, o NTADT vem trabalhando com a ideia de “clandestinidade” tal como previsto no Edital que formaliza esse núcleo de estudos,

(...) como a condição sociológica daquilo que, sendo inerente à realidade conhecida, está fora ou à margem da respectiva legalidade e institucionalidade. A ideia de clandestinidade reporta, pois, no presente contexto, a condição sociojurídica de quem é alijado de uma forma jurídica mais tuitiva, à qual é basicamente subsumível, em função de uma configuração sociológica discrepante (= condições de paralegalidade e mesmo de marginalidade em senso comum).⁶

Dentro dessa proposta, relevante o foco de estudo na atividade de motorista da Uber, pois é representativa de uma nova forma de contratação do trabalho alheio, promovida por meio de plataformas digitais e que escapa de formas jurídicas de proteção do trabalho. Tal representatividade, encontra-se no próprio termo uberização, que, inclusive, confere visibilidade a esta nova forma de relação de trabalho, que vem causando tensões jurídicas e

⁵ PERLMAN, JANICE E. O MITO DA MARGINALIDADE: favelas e política no Rio de Janeiro: tradução de Waldívia Marchiori Portinho. Rio de Janeiro. Paz e Terra, 1977

⁶ Ver edital para seleção de novos membros-pesquisadores: http://www.direito.usp.br/extensao/Arquivos/2017/Edital_TADT_2sem_2017.pdf

socioeconômica, cujas consequências serão analisadas em momento posterior da pesquisa.

Primeiramente, convém, salientar que tais tensões advêm da forma como se dá a relação, aparentemente, triangular, “motorista-Uber-consumidor”, e do modo como o serviço é ofertado e consumido.

Segundo a própria Uber, a empresa não opera no ramo de transportes, não possui frota própria e nem motoristas contratados e seu escopo principal é desenvolver plataformas virtuais que permitam a comunicação entre uma pessoa que demanda por um serviço de transporte e um motorista particular que tem condição de fazê-lo. Portanto, atividade da UBER se ligaria à informática e a de seus motoristas ao transporte que ofertam pontualmente, prestando seus serviços de forma autônoma.

Neste sentido, ela se engajaria em um tipo de empreendimento, tal como outras empresas – AirBnb⁷, por exemplo -, onde o seu papel seria o de facilitador entre aquele que detém um bem material ou imaterial e tem interesse em disponibilizar ou partilhar o uso de tal bem com terceiros, de forma remunerada ou não.

Embora a proposta inicial fosse compreender o fenômeno da “uberização” a partir do estudo do contexto social que fez surgir essa espécie de trabalho, bem como compreender o perfil desses motoristas, não foi possível ao grupo se furtar ao debate que entrou em cena quando começávamos a realizar a pesquisa e que gira em torno dos embates em torno da natureza jurídica da relação estabelecida entre os motoristas e a UBER e, principalmente da questão: Afinal, os requisitos clássicos para a configuração de vínculo empregatício estão presentes na relação de trabalho dos motoristas de Uber? Cumpre salientar, que tal debate, implica direta ou indiretamente, no grau e forma de proteção sociojurídica destinada aos motoristas.

Os embates jurídicos entre motoristas e a UBER que já vinham ocorrendo em outros países – destaque para as decisões do *Labor Commissioner of the State of the California*, nos EUA, e do *Employment Tribunals*, na Inglaterra – adentrou no país e ganhou ampla repercussão com

⁷ Empresa que atua no setor hoteleiro e imobiliário, por meio de plataforma eletrônica que permite anunciar imóveis para locação.

as duas primeiras sentenças envolvendo pedidos de reconhecimento de vínculo de emprego dos motoristas com a Uber, proferidas em sede do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, cujas conclusões foram totalmente divergentes, já que uma não reconheceu vínculo de emprego entre motorista e empresa Uber, enquanto a outra reconheceu⁸.

Assim, decidimos começar a pesquisa avaliando estas duas decisões judiciais proferidas pela Justiça do Trabalho no Brasil, para se aproximar da temática e da realidade dos trabalhadores “uberizados”.

Neste cenário, passamos à leitura das decisões estrangeiras sobre o assunto, das notícias relacionadas ao tema da judicialização dessa espécie de relação de trabalho e dos artigos e trabalhos acadêmicos dedicados ao tema, a fim de angariar suporte para uma leitura crítica das duas primeiras decisões proferidas no Brasil, ambas de Belo Horizonte, e buscar responder à questão se os elementos do vínculo de emprego estão presentes na relação estabelecida entre a UBER e o motorista “parceiro”.

Paralelamente, o Ministério Público do Trabalho (MPT) publicou relatório produzido após estudo e investigação a respeito da atuação da empresa Uber no Brasil e de sua relação com os milhares de motoristas.

Diante da relevância desse documento produzido pelo MPT, que é uma das instituições centrais na fiscalização e aplicação das normas que regulam as relações de trabalho no Brasil, entendemos ser necessário avaliá-lo, ressaltando os pressupostos e os argumentos que levaram os procuradores a concluírem pela “plena aplicabilidade das normas de proteção ao trabalho subordinado, autorizando o reconhecimento de vínculos empregatícios entre os trabalhadores e as empresas intermediadoras”⁹, como a Uber.

Vale ressaltar, ademais, que o contexto marcado pelas “reformas” trabalhistas em curso, no Brasil e também nos países europeus, torna ainda

⁸ São elas: 1. MINAS GERAIS, 2017. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Autor: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Réu: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. 13/02/2017. 2. MINAS GERAIS, 2017. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0011863-62.2016.5.03.0137. Autor: Artur Soares Neto. Réu: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. 31/01/2017.

⁹ Ministério Público da União. *Grupo de estudo “GE Uber” – Relatório conclusivo*. CONAFRET, p. 40.

mais importante a avaliação da atualidade do Direito do Trabalho e de sua capacidade de responder, adequadamente, a um fenômeno considerado típico das novas formas de relação de trabalho e que, muitas vezes, serve como justificativa para a propalada necessidade de “modernizar” esse ramo do direito, sem se preocupar com as personagens centrais dessa relação, que são as trabalhadoras e trabalhadores, que dependem da venda da força de trabalho para garantir a própria subsistência e de suas famílias.

2. O relatório do MPT-CONAFRET e as espécies de economia de bico: “Crowdwork” e trabalho “on demand”

O Ministério Público do Trabalho, que é um órgão do Ministério Público da União (MPU)¹⁰, conta com diversas coordenadorias, sendo uma delas a Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET), no âmbito da qual institui-se um grupo de estudo para analisar as novas formas organização do trabalho através de aplicativos, denominado Grupo de Estudos “GE Uber”. Segundo o relatório, a escolha do nome se deu pelo fato de a empresa Uber ser a mais conhecida neste segmento e ter atuação em todo território nacional, o que não impediu, porém, que as discussões envolvessem outras empresas com atividades semelhantes.

O estudo, materializado no relatório em análise, buscou conceituar a “economia o bico”, com suas formas de trabalho, bem como contextualizar as atividades dos aplicativos de trabalho “on-demand”, com foco nas características da organização do trabalho, tendo em mira a possibilidade de se reconhecer nelas o vínculo empregatício entre motoristas e empresa Uber.

O relatório considerou também decisões judiciais nacionais e internacionais que apreciaram o assunto. E, depois de concluído, passou a servir de fundamento para diversas decisões judiciais e, principalmente, para diversos pedidos de reconhecimento de vínculo de emprego apresentados na Justiça do Trabalho.

O mudo do trabalho, segundo o relatório do MPT, foi fortemente influenciado pela massificação do uso da internet, despertando a atenção de

¹⁰ O Ministério Público da União (MPU) é composto pelo Ministério Público Federal (MPF), o Ministério Público do Trabalho, o Ministério Público Militar e o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios.

estudiosos desde o início da década para as novas formas de trabalho que surgiram, de modo virtual ou on-line. Ressalta o relatório que “as pesquisas acadêmicas se intensificaram há dois anos, inexistindo, por ora, consenso quanto à denominação desse tipo de trabalho, identificado por expressões como “Crowdwork”, “crowdsourc”, “economia do bico”, “economia de compartilhamento”, “economia-Uber””.

O relatório argumenta que ainda não há dados precisos sobre o acréscimo da “economia do bico” ao PIB dos países e que o tamanho das empresas que atuam no setor varia desde as gigantes como Uber e Airbnb, cujo valor é estimado em U\$ 50 bilhões e U\$ 25 bilhões, respectivamente, até outras com valor menos expressivo. Ademais, ele também destaca o número significativo de trabalhadores atuando na “economia do bico”, que vem aumentando progressivamente ano após ano, no mundo inteiro.

Em linhas gerais, é possível afirmar que o relatório conclusivo baseia-se na perspectiva de Valerio Stefano, para quem há duas formas de trabalho na economia do bico, o “crowdwork” e o trabalho “on demand”.

Segundo o relatório, o “crowdwork” se refere ao trabalho prestado através de plataformas online e, geralmente, envolve tarefas inexecutáveis por computadores, como pesquisas, transcrição de áudios e o trabalho “on-demand” via aplicativos gerenciados por empresas, geralmente em atividades como transporte, limpeza ou de escritório.

A empresa mais conhecida que utiliza plataforma de crowdwork é a Amazon Mechanical Turk, em que os solicitantes apresentam a tarefa a ser executada e o preço que será pago e o fornecedor do serviço se dispõe a realizá-la, sem possibilidade de negociar valores, condições de contratação, podendo, inclusive serem descadastrados do aplicativo de forma unilateral. No caso do trabalho on-demand via aplicativos, a protagonista tem sido a empresa Uber, que faz a conexão entre os motoristas e usuários que solicitam serviço de transporte.

O relatório enfatiza que embora a empresa entenda que os motoristas são trabalhadores autônomos, por ela nominados de “contratados independentes”, há intenso monitoramento dos serviços prestados, indicações de locais com maior demanda, configurando um forte controle da empresa dos serviços prestados por esses motoristas, que inclusive são avaliados por

usuários e podem ser desabilitados do aplicativo caso não atinjam a nota média mínima exigida pela Uber.

O relatório conclusivo busca indicar como estão equivocados aqueles autores que entendem que os trabalhos realizados na economia de compartilhamento não ensejam o reconhecimento de vínculo empregatício, enfatizando que não se trata de trabalhadores autônomos. Destaca, ainda, possíveis consequências nocivas aos trabalhadores e trabalhadoras, que podem advir em decorrência da dificuldade prática de se enquadrar essas formas de trabalho como relação de emprego, que exige a proteção dos Direitos do Trabalho.

Assim, uma das principais preocupações externadas pelo relatório conclusivo diz respeito à precarização dos direitos trabalhistas, sob fundamento de que a flexibilidade das condições de trabalho sejam benéficas mais aos consumidores (usuários) de aplicativos do que aos trabalhadores.

Em relação à flexibilidade que o trabalho na “economia do bico” oferece às pessoas, é importante que se discuta o formato em que isso ocorre e as implicações na vida dos trabalhadores. Em grande parte dos trabalhos em que se coloca a flexibilidade como um elemento benéfico, verifica-se a precarização e intensificação do trabalho.

Outro elemento que deve ser levado em consideração é a necessidade de conjugar as diversas melhorias para os consumidores que a “economia do bico” tem potencial para implementar com a devida remuneração do trabalhador que viabiliza os produtos ou serviços. Não é aceitável a maximização dos benefícios dos consumidores em detrimento das condições de trabalho.

Finalmente, não se pode perder de vista que “economia do bico” não é um setor segmentado de todo o conjunto de agentes econômicos que atuam no mercado. Em que pese as suas peculiaridades, trata-se de um ramo no qual as empresas, em geral, devem se comportar da mesma forma que as demais que atuam em outros setores¹¹.

A inadmissibilidade da “coisificação” da pessoa humana, diz o relatório, que é uma regra das normas internacionais de proteção ao trabalho, não pode deixar de ser aplicável aos empregadores que atuam na economia de

¹¹ Ministério Público da União. *Grupo de estudos “GE Uber” – Relatório conclusivo*. CONAFRET. 2017, p. 16.

compartilhamento, ainda que seja necessária uma atualização dos instrumentos que servem para classificar tais trabalhadores como empregados, nas relações de trabalho do século XXI.

O relatório chega a reconhecer que a subordinação jurídica que permeia a relação de emprego sofreu mutação desde à época da implantação do modelo fordista/taylorista, até os dias atuais, mas afirma que o controle direto sobre a pessoa do trabalhador que era um modelo militarizado agora é substituído por um controle por programação ou comandos, através de um algoritmo, que visa não mais uma obediência mecânica, mas apenas o atingimento de resultados. Logo, a subordinação, que é principal requisito para a configuração do vínculo de emprego, continua existindo. Assim, com base nas teses de Alain Supior, os procuradores do MPT afirmam no relatório que “a ficção do trabalho-mercadoria” é substituída “pela noção de liberdade programada”¹².

O relatório conclusivo é, portanto, no sentido de que “a relação entre trabalhador e empresa passa por uma nova nomenclatura: é uma relação de aliança, em uma refeudalização das relações”. A empresa detentora do capital continua explorando o trabalhador que tem somente sua força de trabalho, indispensável para a consecução da finalidade econômica da primeira. Por isso, com base na Recomendação 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), argumenta que, de tempos em tempos, faz-se necessário rever o alcance de institutos legais ou regulamentares que assegurem efetiva proteção aos trabalhadores, inclusive combatendo relações de trabalho dissimuladas, pois a tendência é que essa nova forma de trabalho prevaleça.

Nessa toda, afirmam os procuradores do MPT, é indispensável se trabalhar os conceitos do direito do trabalho como instrumento imprescindível de proteção do trabalhador, garantindo-se um marco civilizatório mínimo de direitos, essenciais à manutenção da dignidade da pessoa humana.

Alem disso, para embasar a subsunção da relação de trabalho entre Uber e motorista no conceito de relação de emprego, os procuradores passam a analisar o requisito da subordinação jurídica sob o ponto de vista da

¹² Ministério Público da União. *Grupo de estudos “GE Uber” – Relatório conclusivo*. CONAFRET. 2017, p. 18.

subordinação clássica, objetiva e estrutural, e concluem que a empresa Uber submete os motoristas a controles contínuos, ordens quanto à forma de prestar os serviços e a treinamento, além de lhe aplicar sanções disciplinares em caso de descumprimento de regras ou não atendimento de comportamento impostos por ela. Assim, para restaria configurada a subordinação clássica.

O relatório indica vários trechos de depoimentos de testemunhas, inclusive algumas que participaram de audiências judiciais, que noticiaram algum tipo de treinamento, orientação quanto ao comportamento, atendimento ao cliente e vestimenta, sendo certo que o descumprimento das regras poderia ocasionar o desligamento do aplicativo.

O relatório traz decisão judicial em que se entendeu que há vínculo de emprego entre motorista e Uber porque as relações de trabalho junto aos avanços tecnológicos da sociedade, ligada em rede, apresentam “*inédita técnica de vigilância da força de trabalho*”¹³, ou seja, uma forma de controle difuso do serviço prestado, que consistente na avaliação feita pelos milhares de usuários.

O mesmo fenômeno é identificado pela socióloga Ludmila Costhek Abilio (2017), que chama esses milhares de usuários de “multidão vigilante”¹⁴.

Ademais, o relatório também se baseia em depoimento de uma testemunha em ação judicial para avaliar que a Uber se vale de padrão inédito de monitoramento do trabalho, que deixa clara a imposição de cumprimento de regras e, ainda, a discricionariedade para o usuário avaliar o motorista, ambas como condições impostas de forma unilateral para que motorista possa continuar utilizando o aplicativo:

(...) que todo o passageiro avalia o motorista ao final da corrida, que a avaliação é medida por estrelas e que o máximo são cinco estrelas e que no mínimo, uma; que essa avaliação é o que mantém o motorista na plataforma; se o motorista obtiver avaliação com uma

¹³ MINAS GERAIS, 2017. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Autor: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Réu: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. 13/02/2017, pág 23.

¹⁴ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. *Blog da Boitempo*. Postado em 22/02/2017. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>. Acesso em 20/05/2017.

estrela, a Uber manda um questionário no próprio aplicativo, perguntando para o passageiro o que ocorreu na viagem; que para o motorista a Uber não manda nada, ficando apenas o motorista ciente da porcentagem de estrelas, ou seja, de uma média de sua nota; que quando o passageiro chama, aparece a foto do motorista e sua nota média; que para ser mantido na plataforma, deveria obter nota mínima de 4.7; que três semanas abaixo dessa nota, o acesso à plataforma seria encerrado; (...) ¹⁵

O relatório também traz um depoimento prestado nos autos do Inquérito Civil, realizado pelo próprio MPT, no sentido de que se a avaliação do motorista, cuja nota máxima é 5, ficasse entre 4,4 e 4,7 ele poderia sofrer punições que poderiam evoluir de uma suspensão temporária para o desligamento da plataforma, inclusive, na hipótese de o motorista recusar corridas.

Com isso, o MPT busca refutar a tese da empresa de que os motoristas têm flexibilidade e independência para utilizar o aplicativo ou liberdade para fazer seus horários e prestar seus serviços quanto e como quiserem, já que todos esses fatores, somados às notas dadas pelo usuário, são condicionantes para que o motorista permaneça na plataforma. A partir de tais conclusões, procura afastar a tese de que se trata de uma empresa que apenas fornece plataforma de mediação entre motorista e seus clientes.

Neste sentido, a substituição do controle pessoal por formas automatizadas ou através de algoritmos que podem colocar fim a uma relação de emprego, sem direito ao contraditório e sem nenhuma participação humana, acaba deixando a classe trabalhadora ainda mais vulnerável, sendo um fator de aumento de violações à dignidade do trabalhador, que tem seu destino decidido por um sistema de informática. Neste sentido, coloca-se em risco o programa constitucional que objetiva concretizar os direitos sociais e individuais fundamentais do ser humano (art. 7º da Constituição da República).

Outro tema central do relatório é a política robusta de marketing utilizada pela empresa Uber para convencer a opinião pública de que se trata

¹⁵ MINAS GERAIS, 2017. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Autor: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Réu: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. 13/02/2017, pág. 23.

de empresa que pratica a “economia compartilhada”, inculcando nos motoristas a ideia de que trabalham de forma autônoma, utilizando sua plataforma para obtenção de benefícios individualizados, quando, em verdade, se trata de empresa de transporte, que depende desses motoristas para desempenhar sua atividade fim.

É interessante citar que, de acordo com dados obtidos do Inquérito Civil 001417.2016.01.000/6, promovido pelo Ministério Público do Trabalho da 1ª Região, descobriu-se que a Uber Brasil mantém cerca de 25% de seus empregados, no cargo de "gerentes de marketing", com salários altíssimos (estimados em R\$ 10.500,00), o que faz extrair a ideia de que se trata de uma empresa de marketing, que se vale da precarização do trabalho humano para “tentativa agressiva de maximização de lucros”, criando nos motoristas expectativa de ganho (pouco provável) como se fosse uma própria empresa.

O relatório também faz referências à decisão do Tribunal do Reino Unido (Employment Tribunal de Londres) que reconheceu a relação de emprego subordinado com a empresa, ressaltando que há identidade de critérios para definição dos conceitos de relação de emprego tanto no Brasil como em países como França, Alemanha, Espanha e Reino Unido.

A análise dos procuradores vai muito além da análise jurídica e da busca dos requisitos para a configuração do vínculo empregatício. Ela procura abordar de forma profunda a dinâmica de funcionamento do modelo de negócio da Uber, como tendência atual decorrente das novas tecnologias e a importância de se valer do Direito do Trabalho, ainda que com nova roupagem, para assegurar um núcleo mínimo civilizatório de direitos e garantir o completo respeito à dignidade desses trabalhadores.

3. Conclusões – A Uber como distorção da noção de “uberização”

Como já indicado, o relatório do MPT conclui que há “plena aplicabilidade das normas de proteção ao trabalho subordinado, autorizando o reconhecimento de vínculos empregatícios entre os trabalhadores e as empresas intermediadoras”¹⁶, como a Uber. Basicamente, esses procuradores

¹⁶ Ministério Público da União. *Grupos de estudos “GE Uber” – Relatório conclusivo*. CONAFRET. 2017, p. 40.

defendem a aplicação da legislação trabalhista tradicional, apesar de reconhecerem que há novidades nessa forma de relação de trabalho.

A propósito, as duas primeiras decisões judiciais proferidas no Brasil, em comum, também dissertam sobre a “*uberização*” como nova forma de organização do trabalho, identificam um mesmo fenômeno, mas dão repostas distintas para o problema jurídico. Em outras palavras, vale ressaltar que, não obstante essas duas decisões judiciais tratem do fenômeno da “*uberização*” como uma novidade que representa grande mudança social, os dois juízes aplicaram as normas trabalhistas de uma forma bastante tradicional, isto é, procurando entender se a relação de trabalho se enquadra nos requisitos para a configuração de vínculo de emprego, à luz do artigo 3º da CLT. Consequentemente, enquanto uma decisão entendeu que entre motoristas e empresa Uber não há subordinação, a outra entendeu que há e, mais do que isso, não entendeu ser necessário lançar mão de teorias como a da subordinação estrutural, mas tão somente da abordagem clássica da subordinação jurídica. Portanto, o direito do trabalho clássico serviu de base para os dois julgamentos, que não demonstraram necessidade de maior criatividade para responder a um fenômeno trabalhista que, até mesmo, as duas sentenças dizem ser tão diferente.

Interessante notar que o relatório do MPT, bem como as primeiras decisões judiciais proferidas no Brasil não tratam ou, pelo menos, não se aprofundam em alguns temas que foram centrais nas reuniões do NTADT.

Por exemplo, uma reivindicação recorrente dos motoristas uberizados no EUA, e que entendemos ser central nessa relação entre motoristas e Uber, é que os dados que geram para a Uber enquanto estão dirigindo sem passageiros (“quilometragem morta”) possuem alto valor de mercado e não recebem nada por isso¹⁷. Outra questão é: Seria a Uber, de fato, um exemplo de economia compartilhada ou, ao contrário, seria uma distorção desse novo fenômeno social? Em outras palavras, é realmente possível admitir a tese de que a Uber é um aplicativo que apenas conecta passageiros a motoristas ou se trata de empresa multinacional que, utilizando

¹⁷ Ver https://motherboard.vice.com/pt_br/article/4xnkqg/como-o-uber-lucra-quando-seus-motoristas-no-ganham-nada

promessas fictícias, recruta pessoas que estão à procura de trabalho ou de renda extra? Aqueles que entendem que a Uber apenas facilita o encontro entre motoristas e passageiros, por meio de parceria com os motoristas, tendem a negar a possibilidade de vínculo empregatício entre motoristas e empresa. É o que se vê na primeira sentença, que pressupõe que antes mesmo do surgimento da facilitadora Uber, já existiam motoristas autônomos à procura de passageiros e vice-versa.

No mesmo sentido, até mesmo Ludmila Abílio (2017) também acaba afirmando que, “basicamente, a empresa Uber promove a conexão entre uma multidão de motoristas amadores pagos e uma multidão de usuários em busca de tarifas reduzidas em relação aos táxis”. Mas, vale questionar, são motoristas amadores ou é a própria Uber que cria esse mercado, isto é, que faz com que uma multidão passe a acreditar que é possível ganhar dinheiro dirigindo?

Se entendermos que a Uber é um exemplo de economia compartilhada, não estaríamos ocultando o fato de que milhares de pessoas estão submetidas a longas e excessivas jornadas de trabalho precárias? Como comparação, vale dizer que o aplicativo de caronas Blablacar¹⁸ está muito mais próximo da ideia de economia compartilhada do que a Uber. Até mesmo o Airbnb parece mais próximo, já que o locador do imóvel não se submete a longas e excessivas jornadas de trabalho e pode negociar diretamente com a pessoa que pretende alugar o imóvel.

A propósito, é possível imaginar que, mesmo antes do surgimento do aplicativo Airbnb, por exemplo, existia uma demanda relevante por locação de imóveis, ainda que em menor quantidade ou outros formatos. Por isso, a princípio, não parece totalmente descabida a tese de que esse aplicativo, o Airbnb, tem a função de facilitar os negócios entre locador e locatário de imóveis, conectando-os.

No entanto, não soa razoável dizer que antes do surgimento da Uber já existia uma quantidade relevante de motoristas em busca de passageiros. Pelo contrário, ao que tudo indica, a Uber criou essa demanda por motoristas e, como é facilmente verificável na “internet”, investe pesado no recrutamento

¹⁸ BlaBlaCar é a maior comunidade de caronas de longa distância do mundo. Ver: www.blablacar.com.br

de novos motoristas, por meio de propagandas que prometem, por exemplo, dinheiro e autonomia: “*Seja parceiro da Uber e ganhe o dinheiro que você precisa*”, “*Ganhe dinheiro sem ter chefe*”, “*Pronto para ganhar dinheiro? Inscreva-se na Uber e seja um motorista parceiro*”.

Por isso, é estranho que mesmo após o estudo de qualidade indiscutível realizado pelo MPT, materializado no relatório que estamos examinando, insiste em enfatizar mais as semelhanças entre Uber e AirBnb do que as enormes diferenças. Será mesmo possível que alguém consiga fazer bico na Uber, já que a plataforma está programada a exigir mais e mais daqueles que se cadastram para dirigir. Por que razão o MPT não considera que existe vínculo de emprego entre locador de imóvel e AirBnb, mas, contraditoriamente, enfatiza tanto as semelhanças entre esses dois aplicativos, enquanto representantes da “economia de bico”?

No nosso entendimento, a contrário do AirBnb e do Ohlala¹⁹, que são aplicativos de “anúncio”, a Uber oferece um aplicativo de prestação de serviços, por isso, precisa criar oferta e demanda para o seu negócio. Improvável que o aplicativo Ohlala precise criar demanda e oferta de encontros pagos, por isso, pode atuar como mera ponte entre o casal, sem interferir na livre negociação entre as partes interessadas.

A propósito, mesmo da perspectiva do consumidor, não há a possibilidade de o usuário do serviço da empresa Uber contratar, por meio do aplicativo, o motorista que mais lhe agrada, bem como não há como ele escolher o carro de sua preferência e sequer pode negociar o valor da corrida com os motoristas. Isto é, o consumidor contrata a empresa Uber, que, por sua vez, lhe oferece serviço que concorre com os demais da área de transportes.

Vê-se, portanto, que os motoristas estão integrados ao escopo de atuação empresarial da Uber, de modo que a atuação do profissional, enquanto agente autônomo que oferta serviços ao mercado, fica obnubilada pela

¹⁹ Aplicativo de “paquera”, em que mulheres podem anunciar que estão interessadas em cobrar por encontros. Vide: GOMES, Larissa. Liberdade sexual ou prostituição? App de paquera permite que mulheres cobrem por encontro. *Marie Claire*. Disponível em: <http://revistamarieclaire.globo.com/Amor-e-Sexo/noticia/2016/11/liberdade-sexual-ou-prostituicao-app-de-paquera-permite-que-mulheres-cobrem-por-encontro.html>. Acesso em: 31/03/2017.

atividade empresarial da Uber. Neste sentido, os motoristas são peças coordenadas pela plataforma digital criada pela empresa, que ao final, servem de instrumento de organização e coordenação das atividades atomizadas de cada motorista singular com o propósito de prestar um único serviço de transporte. Deste modo, sob o véu da Uber o motorista torna-se invisível e sua subjetividade e atuação profissional reduz-se ao número de estrelas conferida pelo usuário do serviço e que importará em consequências advindas, não do consumidor do serviço, mas da Uber.

A invisibilidade, também fica evidente, portanto, quando comparada a prestação de serviço da Uber com o AirBnb ou outros aplicativos da chamada economia compartilhada. Embora haja semelhanças, a mais simples das investigações revela que há muito mais diferenças na atuação das empresas, pois quem se cadastra no AirBnb não está oferecendo sua força de trabalho, mas tão somente o aluguel de um imóvel. Assim, o AirBnb é apenas um meio para que a pessoa encontre o melhor negócio, isto é, para que ela encontre o imóvel que mais lhe convém, pelo preço que está disposto a pagar. Enfim, trata-se de um aplicativo de anúncio, em que a pessoa anuncia seu imóvel pelo valor que bem entender, pagando porcentagem à empresa pelo serviço prestado.

A consequência da ênfase nas semelhanças entre Uber e AirBnb como duas espécies do mesmo fenômeno da propalada “economia compartilhada” é a invisibilidade dos motoristas – que, em regra, são oriundos das classes-que-vivem-do-trabalho²⁰. Como já referido, no aplicativo da Uber, os usuários não podem escolher aqueles motoristas que mais lhe convêm. Pelo contrário, eles contratam a Uber e esta, por sua vez, é quem envia um motorista. Trata-se de prestação de serviços, em que o aplicativo não expõe os diversos serviços ofertados pelos motoristas, tal como em uma feira, de modo que os usuários escolham e negociem diretamente com eles, como ocorre com o AirBnb e os demais aplicativos de anúncio.

²⁰ ANTUNES, Ricardo. *Os Sentidos do trabalho*: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

Portanto, o que distingue a Uber, bem como seus concorrentes na área de aplicativo de transporte, é o fato de que a empresa mantém nítida relação heteronômica com os motoristas que se inscrevem no seu aplicativo.

A empresa que mantém o aplicativo Ohlala não cobra um percentual de cada encontro entre usuários do aplicativo e mulheres cadastradas²¹. Não há qualquer interferência na relação entre as partes interessadas. Já, na Uber, o usuário, enquanto consumidor, é atraído pela marca Uber e pelas promessas produzidas e veiculadas pelos seus setores de propaganda e marketing – que concentram 25% do total dos empregados da empresa²². Assim, quem se apresenta o mercado enquanto produtor, realizador de um serviço é a empresa, não o motorista singular.

Não perceber tal diferença é não perceber a situação dos motoristas cadastrados na Uber. É reforçar a invisibilidade dessa categoria, que pouco tem de parceira da empresa.

Paralelamente, levando em consideração a expectativa do consumidor da Uber, caso ocorra alguma falha no serviço, como um acidente de trânsito, por exemplo, a tendência é que o consumidor venha a cobrar da própria Uber a reparação dos danos que venha a sofrer em razão do acidente e não do motorista. Afinal, o consumidor (usuário) do aplicativo contrata a empresa multinacional, na qual ele confia, e não o motorista. Em regra, um usuário do aplicativo da Uber contrataria seu serviço tanto em São Paulo, quanto em Tóquio ou em qualquer outra parte do mundo em que houver tal serviço. Isto porque a marca Uber é universal, inspirando confiança ao consumidor em qualquer lugar que seja. Por si só, esse fator seria o suficiente para demonstrar a fragilidade do argumento da empresa, que diz ser mera ponte entre motoristas autônomos e clientes.

²¹ UOL. *Aplicativo de paquera permite que mulheres cobrem por encontro amoroso*. Disponível em: <https://estilo.uol.com.br/comportamento/noticias/redacao/2016/11/17/aplicativo-de-paquera-permite-que-mulheres-cobrem-por-encontro-amoroso.htm>. Acesso em: 03/02/2017.

²² “A este propósito vale mencionar um dado extremamente significativo: segundo a relação dos seus atuais empregados, contida nos autos eletrônicos do Inquérito Civil 001417.2016.01.000/6, promovido pelo Ministério Público do Trabalho da 1ª Região, de um total de 105 (cento e cinco) empregados formalmente contratados pela Uber do Brasil Tecnologia, 24 (vinte e quatro) ocupam o posto de “gerentes de *marketing*”, vale dizer, quase 25% do total” - MINAS GERAIS, 2017a. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Autor: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Réu: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. 13/02/2017.

Há quem identifique a Uber e suas concorrentes como empresas agentes da economia compartilhada, cuja finalidade seria promover trocas com o fim de satisfazer demandas, sem que haja acumulação de bens e, desta forma, promovendo um ambiente socioeconômico mais solidário e sustentável. Como demonstra o relatório do MPT, contraditoriamente, observa-se que tais empresas exploram a prestação de serviço de terceiros (motoristas) para satisfação de demandas pontuais por meio da contratação de mão de obra sem vínculo empregatício (*freelancers*, autônomos, PJs, pseudo-empresendedores) e, por conseguinte, alijados de qualquer proteção social. Assim, acentua-se a tendência da precarização das relações de trabalho, ampliando-se as modalidades de contratação que fogem da proteção *justralhista*, aumentando a informalidade, que no contexto do mercado de trabalho brasileiro revela-se como estrutural.

Não bastasse o fato de que as pessoas só contratam tais “motoristas” por causa da marca Uber, como se vê nos depoimentos colhidos nas audiências registradas no relatório do MPT, as próprias falas dos motoristas acabam revelando que, na realidade, o sucesso do aplicativo Uber depende totalmente do trabalho prestado por estes motoristas, a quem sequer é garantida uma remuneração digna, o que também explica a insatisfação dos mesmos e a expressiva rotatividade desta mão-de-obra.

Por fim, vale lembrar que a própria noção de “multidão vigilante”, explorada por Ludmila Abílio (2017), também acaba sendo um obstáculo para a compreensão do relatório do MPT, sobretudo no que se refere à conclusão de como os motoristas são subordinados à empresa Uber. Em linhas gerais, podemos dizer que essa noção, de multidão vigilante, pode se encaixar bem nos aplicativos de anúncio, como o AirBnb ou o Trip advisor, mas, como bem destaca o relatório analisado, quem avalia os motorista não são os usuários, mas sim a empresa, que tem o poder de excluir o motorista em uma série de situações, como aquela em que não consegue manter nota acima de 4,6 ao longo de 30 dias. Por isso, conclui o relatório que:

[...] de um lado, restitui-se ao trabalhador certa esfera de sua autonomia na realização da prestação; de outro, essa liberdade é impedida pela programação, pela só e mera existência do algoritmo: os trabalhadores não devem seguir mais ordens, mas sim a “regras

do programa” e estar disponíveis todo o tempo. Uma vez programados, não agem livremente, mas exprimem reações esperadas e inescapáveis.

Assim, a autonomia concedida é uma “autonomia na subordinação”. Desta forma, na análise da existência da subordinação, deve ser dada ênfase não à tradicional forma de subordinação – na sua dimensão de ordens diretas – mas na verificação da existência de meios telemáticos de comando, controle e supervisão, conforme o parágrafo único do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Por fim, resume o relatório, apesar dessa economia ter um grande potencial para trazer melhorias para os consumidores, não é admissível que a maximização dos benefícios aos clientes ocorra em detrimento das condições de trabalho daqueles que prestam serviços.

4. Bibliografia

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. *Blog da Boitempo*. Postado em 22/02/2017. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-iracao/>. Acesso em 20/05/2017.

ANTUNES, Ricardo (2007). Dimensões da precarização estrutural do trabalho. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (orgs). *A perda da razão social do trabalho: Terceirização e Precarização*. São Paulo: Boitempo, 2007.

CARELLI, Rodrigo. O Uber, os táxis e a exploração dos motoristas. *O Dia*. Disponível em: <http://odia.ig.com.br/opiniaio/2016-05-24/rodrigo-carelli-o-uber-os-taxis-e-a-exploracao-dos-motoristas.html>. Acesso em 28/08/2017.

COURA, Kalleo et SCOCUGLIA, Livia. Uber enfrenta primeiros processos trabalhistas no Brasil. *Jota*. Disponível em: <http://jota.uol.com.br/o-uber-e-lei-motoristas-vao-justica-para-pleitear-vinculo-empregaticio>. Acesso em 03/09/2017.

FRAZÃO, Ana. A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: o que ela ensina?. *Jota*. Disponível em: <http://jota.info/decisao-reino-unido-sobre-os-motoristas-da-uber-o-que-temos-aprender-com-ela>. Acesso em 02/05/2017

GOMES, Larissa. Liberdade sexual ou prostituição? App de paquera permite que mulheres cobrem por encontro. *Marie Claire*. Disponível em: <http://revistamarieclaire.globo.com/Amor-e-Sexo/noticia/2016/11/liberdade-sexual-ou-prostituicao-app-de-paquera-permite-que-mulheres-cobrem-por-encontro.html>. Acesso em: 31/03/2017.

MELO, Luísa. Após aporte de US\$ 2,1 bi, Uber já vale mais que Ford ou GM. *Exame*. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/com-aporte-de-us-2-1-bi-uber-ja-vale-mais-que-ford-ou-gm>. Acesso em 08/09/2016.

MESSIAS, Carlos. Jornalista virou Uber por um mês e lucrou só 30 reais por dia. *Veja*. Disponível em: <http://vejasp.abril.com.br/cidades/uber-teste-motorista-um-mes/> Acesso em: 28/03/2017.

MINAS GERAIS, 2017. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Autor: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Réu: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. 13/02/2017.

MINAS GERAIS, 2017. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0011863-62.2016.5.03.0137. Autor: Artur Soares Neto. Réu: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. 31/01/2017.

MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO (Ministério Público do Trabalho). *Grupo de estudos "GE Uber" – Relatório conclusivo*. CONAFRET. 2017.

PERLMAN, Janice E. O mito da marginalidade: Favelas e política no Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977

POCHMANN, Marcio. A terceirização e a UBERização do trabalho no Brasil. *Blog da Boitempo*. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2016/08/24/a-terceirizacao-e-a-uberizacao-do-trabalho-no-brasil/>. Acesso em 019/12/ 2016.

REUTERS. Juiz dos EUA rejeita tentativa de acordo do Uber com motoristas. *G1*. 19/08/2016. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/08/juiz-dos-eua-rejeita-tentativa-de-acordo-do-uber-com-motoristas.html>. Acesso em 10/05/2017.

SANTANDER Negócios e Empresas. *'Uberização' – uma saída para superar as dificuldades?*. Disponível em: <https://www.santandernegocioseempresas.com.br/detalhe-noticia/uberizacao-uma-saida-para-a-crise.html>. Acesso em 01/09/2017.

UOL. *Aplicativo de paquera permite que mulheres cobrem por encontro amoroso*. Disponível em: <https://estilo.uol.com.br/comportamento/noticias/redacao/2016/11/17/aplicativo-de-paquera-permite-que-mulheres-cobrem-por-encontro-amoroso.htm>. Acesso em: 03/02/2017.