

**XXIV ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA POLÍTICA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO, VITÓRIA, ESPÍRITO SANTO
04 A 07/06/2019**

**Renato Lima dos Anjos¹
Ludmila Costhek Abílio²**

**A ECONOMIA COMPARTILHADA E A MODERNIDADE DO TRABALHO PRECÁRIO:
A EMPRESA UBER E AS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DA UBERIZAÇÃO**

Área Temática: 07 Trabalho e Sociedade

RESUMO

A uberização vem se tornando uma tendência mundial nas relações de trabalho, que associada ao desenvolvimento tecnológico e a mudança no papel do Estado na economia, apresenta-se como uma nova forma de controle e gerenciamento do trabalho. Como consequência da economia compartilhada, esse modelo de negócios, que ganhou maior visibilidade através da empresa Uber, tem se difundido aos demais setores econômicos: hoteleiros, jurídicos, logísticos e entre outros. Diante disso, este artigo tem como objetivo principal apresentar algumas das principais características da uberização, tomando como exemplo prático a própria empresa Uber, a qual aproveita-se dos princípios da economia compartilhada para expandir e desenvolver o seu modelo de negócios. Este artigo inicialmente traz uma discussão sobre a economia do compartilhamento e posteriormente apresenta como as relações de trabalho se manifestam por trás do discurso empreendedor da Uber. Conclui-se que a uberização atua no sentido de promover a transferência de riscos e custos do trabalho para os trabalhadores, na perda da identidade do trabalho, e na intensificação do tempo de trabalho. Além disso os trabalhadores são reduzidos a meros “parceiros” comerciais e não há o reconhecimento por parte das empresas da relação de trabalho existente.

Palavras-Chaves: uberização; economia compartilhada; trabalho.

¹ Mestrando em Desenvolvimento Econômico (IE-Unicamp), Bolsista CNPQ. renatolanjos@hotmail.com

² Pós Doutoranda em Desenvolvimento Econômico (IE-Unicamp). l.c.abilio@gmail.com

INTRODUÇÃO

O termo economia compartilhada, ou *sharing economy*, embora ainda não apresente uma definição específica, passou a ganhar destaque no mundo dos negócios a partir da década de 2010³. Associada a ideia de cooperativismo e sustentabilidade a economia do compartilhamento apresenta-se como uma tendência mundial entre aqueles consumidores que possuem o desejo de partilhar o uso de determinados bens ou serviços, através de um consumo colaborativo.

O desenvolvimento tecnológico apresenta-se como uma das principais ferramentas para a expansão e sucesso desse novo modelo de negócios, através da tecnologia tornou-se mais fácil a interação entre pessoas, e, conseqüentemente, o compartilhamento das “coisas”. No entanto, esse processo vem crescendo de forma desregulada, as grandes empresas passaram a utilizar o termo “*sharing economy*” como forma de se fixarem no mercado, baseando seu crescimento em cima do trabalho precário realizado por seus “parceiros” ou “colaboradores” (Slee, 2017).

À vista disso, novas formas de exploração do trabalho vão se desenvolvendo, e a tecnologia torna-se uma das grandes aliadas a esse processo. A empresa Uber, que se auto define como uma empresa de tecnologia, é hoje um dos maiores nomes dentro da economia compartilhada, todavia, o seu modelo de negócios se distancia dos princípios da *sharing economy*, uma vez que, o cooperativismo e a solidariedade estão longes de serem os principais objetivos da empresa.

Assim como afirma Teodoro et. al (2017), diferentemente do discurso propagado pela Uber, financeiramente, a empresa não se sustenta pela mera disponibilidade da sua plataforma tecnológica, mas sim pelas corridas realizadas pelos usuários, clientes e parceiros, e pelo percentual cobrado sobre o preço de cada corrida, baseando-se no trabalho mal pago aos seus colaboradores. Estes, portanto, são induzidos a se cadastrarem na plataforma, sob o discurso empreendedor e de autonomia do trabalho, “faça sua própria jornada de trabalho”, “trabalhe onde e quando quiser”, “determine sua própria renda”.

Diante disso, esse modelo de negócios que ganhou maior visibilidade com a empresa Uber, onde o trabalhador se insere na informalidade, assumindo o risco e custos do trabalho, sem a garantia de assalariamento e tampouco de direitos sociais e trabalhistas, passou a ser denominada de Uberização. Assim como afirmam diversos especialistas, a Uberização trata-se de um processo que vem ocorrendo a nível mundial, transformando o mundo do trabalho, pautando-se numa nova forma de controle e gerenciamento do trabalho (Abílio, 2017), flexibilizando ainda mais as relações trabalhistas, e conseqüentemente contribuindo para a expansão do trabalho informal.

³ Assim como afirma Slee (2017), a discussão acerca da economia compartilhada começou há alguns anos, no entanto, só ganhou destaque nos anos de 2013 e 2014, através do discurso apelativo de trocas informais realizados pelas grandes empresas.

Como elementos centrais, esse processo apresenta uma forte relação com o próprio desenvolvimento do neoliberalismo, da globalização e da precarização do trabalho. Esse movimento do Estado de desregulamentação das relações trabalhistas, que também pode ser compreendido como uma promoção legal da informalização do trabalho, contribui fortemente para a eliminação de direitos, a formação de uma subjetividade empreendedora, fomentando um processo que vem sendo eficaz e bem-sucedido na dispersão do trabalho e centralização do controle e gerenciamento (Abílio, 2017; Harvey, 1992; Bernardo, 2004).

Neste sentido, o objetivo principal deste artigo se concentra na discussão acerca das principais características da Uberização, e como ela apresenta-se como um dos elementos centrais da economia compartilhada. Para exemplo prático, tomamos como referência a própria empresa Uber, observando brevemente como ela gerencia o trabalho e como a empresa pratica a subordinação sobre os motoristas que a ela se associam. Para compreendermos melhor essa análise, é necessário apresentar alguns dos principais pontos da economia do compartilhamento, destacando como as grandes empresas se apropriam desse termo para poderem se fixar no mercado.

Em relação aos aspectos metodológicos, o trabalho se baseou em uma pesquisa bibliográfica, através de livros, artigos científicos e notícias de jornais. Além disso, utilizou-se de algumas informações coletadas no próprio site da empresa Uber, a fim de, através delas, elaborar uma visão um pouco mais crítica acerca de seu funcionamento, evidenciando características da empresa que pudessem servir de auxílio para que o objetivo desta pesquisa fosse alcançado.

A estrutura do artigo está dividida em seis seções, além desta introdução, têm-se: (ii) a economia compartilhada e o “falso compartilhamento”; (iii) as principais características e as relações de trabalho por trás da plataforma digital da Uber; (iv) uma breve discussão sobre a uberização do trabalho; (v) como a uberização se manifesta em outros setores além do setor de transporte de passageiros; (vi) e por fim, as considerações finais do trabalho.

2. A ECONOMIA COMPARTILHADA E O “FALSO COMPARTILHAMENTO”

O compartilhamento de bens e serviços é algo comum em nossa sociedade, principalmente nas relações entre familiares e amigos, ou quando existe alguma afinidade entre aqueles que estão usufruindo deste benefício. Normalmente, esse compartilhamento não leva em conta interesses financeiros, mas um sentimento de solidariedade que resulta em satisfação pessoal, sendo comum à própria natureza humana. Por se tratar de algo em pequena escala, esse comportamento individual nunca teve a capacidade de alterar a natureza econômica.

No entanto, nas últimas décadas, especialmente com o desenvolvimento da tecnologia, grandes empresas passaram a utilizar o termo “compartilhamento” em seus negócios, como forma de

levar seus serviços a uma maior parcela da população e, conseqüentemente, a uma expansão de seus lucros. Especialmente entre os anos de 2013 e 2014, a Economia Compartilhada passou a ganhar destaque no mundo dos negócios⁴.

Sua definição ainda não apresenta consenso entre os estudiosos, mas, de uma maneira geral, Slee (2017) afirma que se trata de em uma recente onda de negócios que utilizam a internet para conectar consumidores a empresas (provedores de serviços) para trocas que vão além do mundo virtual, como viagens de carro, aluguéis de quartos, compartilhamento de bicicletas, tarefas domésticas e uma série de outras atividades. Enquanto uns defendem que a Economia compartilhada se baseia nessa nova onda de negócios, outros a caracterizam como um movimento social, ou ainda, formas de engajamento, de organização e resistência - contra o acesso privado a bens de consumo, pautados pela sustentabilidade, pela noção de desenvolvimento sustentável -, que vêm sendo capturadas, subsumidas, e até mesmo monopolizadas por empresas que navegam neste novo modelo de negócios.

Este movimento social decorrente da economia compartilhada, ainda de acordo com Slee, estaria relacionado ao oferecimento de ajuda àqueles que estão numa situação de maior vulnerabilidade, de tal forma que estes, possam tomar o controle de suas vidas se tornando microempresários, passando a se auto gerenciar e possuindo um certo tipo de liberdade para entrar e sair desse “novo” modelo flexível. A economia do compartilhamento, portanto, *“promete ser uma alternativa sustentável para o comércio de grande circulação, ajudando-nos a fazer um uso melhor de recursos subutilizados”* (Slee, 2017. p. 23).

No entanto, a economia do compartilhamento vem crescendo de maneira “inadequada”, atuando de forma desregulada em áreas que antes estavam protegidas. Seguindo com o autor, ao invés de dar uma maior liberdade aos indivíduos, com a ideia de livre entrada e saída desse modelo flexível, as grandes companhias de compartilhamento passam a aumentar suas fortunas, graças à diminuição ou remoção de proteções e garantias sociais, expandindo empregos precários, arriscados e de baixa remuneração.

No estudo realizado por Teodoro et al. (2017), a ideia da economia compartilhada está relacionada ao consumo colaborativo, de acordo com o qual, a tecnologia se torna um dos grandes pilares na qual ela se sustenta e atua como forma de viabilizar a troca entre aquele que tem algo a oferecer e aquele que demanda bens ou serviços. Embora algumas empresas utilizem da tecnologia para promover esse intermédio, é importante destacar que para que esse tipo de negócio seja denominado como colaborativo, as empresas não podem lucrar em cima desse intermédio:

⁴ Slee. 2017. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**

A partir do momento em que a intermediação existe pura e simplesmente para lucrar através do trabalho de quem presta serviço, tal característica torna-se inconciliável com a ideia de compartilhamento ou colaboração ou de negócio de pessoa para pessoa, tornando-se um modelo de peer to business – de pessoa com o negócio, como exemplo da Amazon, Ebay, etc. (TEODORO, D'AFONSECA, ANTONIETA. 2017. p. 8).

A Airbnb foi uma das primeiras empresas que simbolizaram a economia do compartilhamento, segundo Slee (2017), a empresa surgiu com a ideia de que “pessoas normais” pudessem compartilhar cômodos vazios de sua própria residência, se baseando na ideia de cooperativismo e solidariedade, em troca de uma “renda extra” no final do mês. Inicialmente o anfitrião, dividia com o hóspede a sua própria residência por um curto período de tempo, no entanto, a partir do momento em que a empresa passou a receber investimentos, os princípios da economia compartilhada foram cada vez mais sendo deixados de lado.

Ainda de acordo com o autor, mais de 60% dos anúncios da empresa na cidade de Nova Iorque diz respeito a casa ou apartamentos inteiros e somente 3% corresponderiam a quartos compartilhados, e a maior parte do dinheiro que a empresa recebe advém de uma relação onde hóspede e anfitrião podem nem mesmo terem se encontrado, “o quarto compartilhado agora corresponde a uma minúscula parte do negócio ao redor do mundo” (SLEE, 2017, p. 68).

Devido aos altos investimentos realizados no Airbnb, a empresa precisou crescer cada vez mais para satisfazer os desejos de seus investidores, e, como afirma Slee (2017), esse crescimento se deu com a profissionalização de seus anfitriões, que foram se especializando e passaram a utilizar a plataforma não como forma de auferir uma renda extra através do sentimento de solidariedade, mas como um negócio altamente lucrativo em detrimento das regras de hospedagem econômica e alugueis de curta duração. Dessa forma, rompendo com os princípios básicos da economia do compartilhamento.

A Uber, que hoje se apresenta como uma das maiores empresas ligadas a essa “categoria”, resistiu por alguns anos para ser identificada dentro da economia do compartilhamento, talvez para ela, estivesse claro, desde o início, que seu objetivo não era o consumo colaborativo e tampouco promover um movimento social em prol da população mais pobre. No entanto, quando a sua categoria mais popular, UberX, passou a ser oferecida, o termo compartilhamento de viagens se tornou algo frequentemente utilizado pela Uber, fazendo com que a empresa pertencesse claramente a esse grupo.

A economia compartilhada, de acordo com os autores até aqui estudados, passa cada vez mais a ser dominada pelas grandes empresas, cuja tecnologia apresenta-se como algo fundamental na identificação desse “negócio”. Através de seus modernos algoritmos, a ideia de compartilhamento se distancia cada vez mais do cooperativismo que foi inicialmente proposto, o consumo colaborativo perde forças quando se observa na economia do compartilhamento a expansão da concentração de

renda, a desregulamentação generalizada, diminuição de autonomia dos indivíduos, com base principalmente no trabalho mal pago.

A economia do compartilhamento, ao menos idealmente, parecia ser fundamentada por trocas não comerciais entre pessoas, fomentada por um engajamento movido por outras lógicas que não a de uma racionalidade econômica voltada para ganhos e lucros. As empresas que hoje vêm monopolizando uma série de setores em nome da economia compartilhada têm sido bem-sucedidas em capturar este discurso e práticas, ao mesmo tempo em que fomentam novas formas de exploração do trabalho. Como exemplo evidente, podemos observar a forma de atuação da empresa Uber, que tem seus lucros baseados no trabalho precário exercido pelo que ela denomina de “parceiros”.

3. AS RELAÇÕES DE TRABALHO POR TRÁS DO DISCURSO EMPREENDEDOR DA UBER

A Uber iniciou suas atividades no ano de 2009 em São Francisco, na Califórnia, através de um serviço de carros de luxo, semelhante à forma que ocorre atualmente: o passageiro solicitava um veículo através da plataforma e motoristas de empresas luxuosas respondiam ao chamado. No entanto, somente em 2013 a empresa adotou sua categoria mais popular, a UberX, que contribuiu para sua expansão em vários países, e se tornasse hoje, o maior nome dentro da economia do compartilhamento.

Com isso, o crescimento da plataforma Uber nas mais diversas cidades do mundo se deu forma rápida, a empresa chegou ao Brasil no ano de 2014, inicialmente nas maiores cidades como Rio de Janeiro (RJ), São Paulo (SP), Belo Horizonte (MG) e Brasília (DF) e até o final de 2018 a Uber já estava presente em mais de 100 municípios brasileiros, com aproximadamente 600 mil motoristas parceiros cadastrados e mais de 22 milhões de usuários⁵.

No Brasil, há a disponibilidade de serviços que variam de acordo com as preferências e a situação financeira dos usuários, desde categorias mais simples como a Uberx até categorias mais luxuosas, como a Uberblack. Além disso, a empresa também passou a atuar no setor de entregas, conectando usuários a serviços de entrega de comida, com a UberEats.

A Uber, embora atue no setor de transportes urbanos, não se auto classifica como uma empresa de transportes, mas sim de tecnologia, cujo objetivo principal é, através de sua plataforma, conectar motoristas parceiros a usuários que desejam se locomover pelas cidades. Com esse argumento, a

⁵ Equipe Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>.

empresa alega que não é responsável pelo trabalho exercido pelos motoristas e, conseqüentemente, nenhum deles é seu empregado, seu papel é apenas de intermediadora entre parceiros e usuários.

No entanto, a empresa acumula em nível mundial diversos processos judiciais envolvendo questões trabalhistas, recentemente o Tribunal do Reino Unido reconheceu que os motoristas devem sim, serem considerados como empregados⁶, e não meramente como “parceiros” como a empresa os denominam. A conclusão do Tribunal se baseou nas próprias relações que a Uber detém com motoristas e com os clientes. Entre esses aspectos, o Tribunal alegou que a Uber não se trata meramente de uma empresa de tecnologia, pois seus “parceiros” para poderem utilizar a plataforma, se submetem a determinadas regras, sob o risco de sofrerem alguma penalidade caso não as cumpram.

Quando se observa essas regras a serem seguidas, fica visível as relações de trabalho existentes, e que o lucro da Uber advém da apropriação do excedente da força de trabalho exercida por esses motoristas. O argumento de que a empresa pertence ao segmento de transportes de passageiros torna-se cada vez mais aceito, em detrimento do seu discurso inicial de que “somos uma empresa tecnológica”.

A ideia de que o motorista, ao se associar a plataforma, torna-se “gerente de si mesmo”, ou “dono do seu próprio negócio” é bem mais complexa do que podemos imaginar. Mesmo que esse desenvolvimento tecnológico tenha permitido uma maior “flexibilidade” do trabalho, dando a sensação de que o trabalhador pode determinar sua própria jornada de trabalho e até mesmo seu nível de rendimento, a relação de trabalho existente entre empresa e seu “parceiro” apresenta fortes evidências de subordinação: o motorista é constantemente monitorado, é punido em determinadas situações e não possui a liberdade para negociar com os clientes o valor de uma determinada corrida.

A ideia de que o motorista, ao se associar a plataforma, torna-se “dono do próprio negócio”, detendo e controlando seus meios de produção da maneira que lhe melhor convier é bem mais complexa do que aparece. Trata-se de novas formas de controle sobre o trabalho que transferem para o trabalhador o autogerenciamento de si, ao mesmo tempo em que o mantêm subordinado. Entretanto, esta subordinação é ao mesmo tempo evidente, mas mais difícil de reconhecer e mapear (Abílio, 2017 e 2018). Ao mesmo tempo que, de fato, é o trabalhador que define sua própria dedicação ao trabalho, a duração de sua jornada, sua área de atuação no território da cidade, há uma subordinação executada pela empresa, que opera em um encontro entre monitoramento, vigilância e controle sobre o tempo de trabalho, sobre o valor do trabalho. O motorista é constantemente monitorado, há punições que giram em torno de sua baixa produtividade, não pode ser demitido, mas sim desligado da plataforma – em casos que variam de denúncias de assédio até envolvimento em organizações coletivas que

⁶ FRAZÃO, Ana. **A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: o que ela nos ensina?** Disponível em: https://www.jota.info/paywall?redirect_to=/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.

lutam por melhores condições de trabalho. Além disso, o motorista não tem nenhuma participação na determinação do valor de seu trabalho.

O trabalhador, nesta relação de trabalho de extremo desequilíbrio, está, pois, inserido na atividade fim da empresa – inegável que se trata de uma empresa de transporte – e atua segundo parâmetros bem estabelecidos. Não fosse o bastante, é de se destacar que a subordinação se manifesta quando os trabalhadores que deixam de aceitar corridas ou possuem uma avaliação menor que o padrão imposto são punidos, ficando pelo menos suspensos por certo período da plataforma, e, na punição máxima, podendo ser excluídos, sem direito à defesa, por critérios por eles estabelecidos. (TEODORO, D'AFONSECA, ANTONIETA. 2017. p. 19).

A liberdade que a Uber tanto defende está distante das condições reais de trabalho que oferece, há um controle – flexível e pouco localizável, mas permanente – sobre a produtividade do trabalhador e a qualidade de seu trabalho. Os motoristas, ao se associarem, se submetem a uma série de processos e recomendações, que se não cumpridos, impossibilitam seu acesso à plataforma, essas “políticas e regras” reforçam ainda mais o argumento de que a empresa constantemente pratica uma certa subordinação nessa relação trabalhista

Essas políticas e regras variam de cidade para cidade, mas de uma maneira geral, os motoristas são submetidos a uma análise de antecedentes criminais e seus veículos devem se encaixar em uma das diversas categorias, na UberX, por exemplo, o carro deve possuir uma marca/modelo a partir do ano de 2008, ter quatro portas e possuir ar condicionado. Como diferencial, a empresa recomenda que seus parceiros ofereçam cortêsias aos clientes: balas, água, que o cliente possa escolher a música de seu agrado e que o ar condicionado esteja ligado.

O motorista, embora seja livre para escolher seu horário de trabalho, ao logar no aplicativo, não tem a liberdade para recusar corridas que não sejam de seu interesse, “ficar online no aplicativo sem estar disponível para iniciar a viagem e se locomover para buscar o usuário não é uma conduta aceitável⁷”. Ou seja, o “parceiro” é induzido a aceitar uma determinada quantidade de corridas sob o risco de ser desligado da plataforma, caso sua taxa de aceitação seja muito baixa.

Outro ponto bastante problemático diz respeito a taxa de cancelamento, o motorista parceiro não pode ter uma média superior à média da cidade na qual ele está trabalhando, aceitar uma corrida e posteriormente cancelá-la não é algo recomendado pela a Uber. No entanto, destaca-se que quando um cliente realiza uma chamada através da plataforma, o motorista não tem acesso ao destino final, sendo induzido a aceitá-la, mesmo que economicamente essa corrida não lhe traga grandes benefícios. Ou seja, a liberdade de decisão do motorista sobre a execução de seu próprio trabalho é mínima e permanentemente controlada.

⁷ Uber. **Políticas de desativação**. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/regras/>>.

O sistema de avaliação dos passageiros se apresenta como uma das principais ferramentas que a empresa detém no processo de controle e submissão do trabalho. A Uber afasta de si a obrigação de avaliação do trabalho exercido por seu parceiro, terceirizando para os clientes a vigilância sobre a qualidade do trabalho do motorista. Em uma escala que varia de zero a cinco, os motoristas parceiros, segundo a Uber, devem manter uma média de avaliação acima da média da cidade na qual ele está cadastrado, sob o risco de ser desligado do aplicativo. Além do risco de desligamento, opera aí um permanente ranqueamento dos motoristas. Este ranqueamento, sabidamente é utilizado como fonte na determinação da distribuição das corridas, bonificações, etc. Entretanto, as regras – operadas automatizadamente, programadas em algoritmos que processam a atividade dos motoristas, as avaliações dos clientes, a demanda e oferta de corridas e sua distribuição no território – não são claras ou facilmente verificáveis, além de cambiarem de acordo com as determinações da empresa.

Com isso, os motoristas tendem a seguir os padrões impostos pela empresa, lidando com o receio de sofrerem alguma penalidade, de serem mal avaliados pelos clientes, de serem prejudicados ou pouco beneficiados nos ranqueamentos da empresa. É preciso notar a complexidade do gerenciamento deste trabalho, o passageiro é participante ativo na relação entre a empresa e o motorista, entretanto, seu julgamento sobre a qualidade do trabalho é nada além do que fonte de informação que será utilizada pela empresa da forma que ela determinar. Ao mesmo tempo, este fluxo de informação provém de algo subjetivo, pois os critérios usados pelos clientes não estão previamente definidos. Mas a liberdade destes também é subsumida, a multidão de clientes parece constituir em realidade um vigilante coletivo.

No que diz respeito a cobrança que a Uber realiza, percebe-se que sua receita advém do trabalho exercido pelos motoristas e não pela “venda” da tecnologia. No Brasil, até junho de 2018, a empresa cobrava um valor fixo de 25% sobre o valor de cada corrida, e os outros 75% ficavam com o motorista, sendo que este, ainda deveria arcar com os custos provenientes do trabalho, como gasolina, troca de óleo, depreciação do veículo, alimentação e entre outros.

Recentemente, a empresa alterou sua forma de cobrança, que agora é realizada através de uma tarifa que varia de corrida para corrida, com o argumento de que essa alteração iria beneficiar os motoristas, uma vez que repassaria aos mesmos um valor sobre quilômetro rodado e o tempo do percurso⁸. Resumidamente, se uma viagem for realizada com um percurso mais rápido do que o previsto, o motorista tende a ganhar menos, porque pressupõe que ele gastou menos tempo e consequentemente seus custos foram menores.

Ao analisarmos essas principais características do trabalho exercido pelos motoristas da empresa Uber, e toma-la como um modelo exemplar da uberização, torna-se mais fácil perceber que

⁸ LAVADO, Thiago. **Uber muda forma de cobrança e motoristas ameaçam greve**. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/blog/primeiro-lugar/uber-muda-forma-de-cobranca-e-motoristas-ameacam-greve/>>.

esta nova forma de organização do trabalho se consolida pela defesa da flexibilidade e do empreendedorismo, entretanto, promove novos meios de exploração do trabalho, de transferência de riscos e custos para o trabalhador, de eliminação de direitos, garantias e proteções do trabalho. O envolvimento dos trabalhadores precisa ser mais bem pesquisado e compreendido, há a expectativa de melhores rendimentos, há um engajamento com este autogerenciamento, há as pressões provenientes da precarização e do desemprego.

O processo de subordinação presente na Uberização, neste caso, na relação de trabalho entre empresa Uber e seus “parceiros”, se apresenta de forma clara e evidente, ainda que seja de difícil definição. O motorista associado a plataforma deve seguir as políticas e regras impostas pela empresa, sob o risco de sofrer alguma penalidade; a falsa liberdade de determinar sua jornada de trabalho, escolher onde e quando trabalhar, também cai em contradição a partir do momento em que o trabalhador “chega” em seu local de trabalho (mesmo este sendo um local virtual) onde deve seguir essas regras, sem o poder de negociar seu preço e sem a liberdade de recusar corridas que não lhe agradem. Além de toda uma série de regras que mudam permanentemente, mas que visam estimular a produtividade dos motoristas, por meio de jogos voltados para o cumprimento de metas e bonificações.

4. UBERIZAÇÃO: TRABALHO “MODERNO” E FLEXÍVEL

A Uberização, termo utilizado por alguns especialistas para justificar as transformações ocorridas no mundo do trabalho, tornou-se cada vez mais presente nas relações trabalhistas. Como consequência do processo de precarização das relações de trabalho, o modelo de negócios que ganhou maior visibilidade com a empresa Uber, tem se difundido a outros setores da economia: hoteleiros, imobiliários, jurídicos, entre outros.

Apesar do termo ter surgido recentemente, trata-se de um processo que vem ocorrendo há décadas no mercado de trabalho mundial, associados ao desenvolvimento da tecnologia e, principalmente ao aumento das taxas de desemprego, ao afastamento do Estado nas relações de trabalho e às iniciativas de empreendedorismo. Segundo Pochmann (2016), trata-se do surgimento de um novo padrão de organização do trabalho, resultando numa maior precarização dos contratos de trabalho, distanciando-se do assalariamento formal e da garantia direitos sociais e trabalhistas.

De acordo com Krein et. al (2018), a Uberização representa uma forma de subordinação por parte do trabalhador, parecendo-lhe ter total liberdade acerca do seu trabalho, tornando-os autônomos que realizam seus serviços de acordo com a demanda de mercado, gerenciando sua própria jornada de trabalho e sua intensidade.

Trata-se de uma nova configuração, na qual as empresas aparecem como meras mediadoras entre a oferta de trabalho e a procura de serviços, ao mesmo tempo que reorganizam ou até mesmo criam nichos nos mercados de trabalho e de bens de consumo ou serviços. Em uma perspectiva mais ampla, a Uberização pode ser enquadrada como parte de um novo passo da flexibilização do trabalho, sendo vetor de informalização e de relação de assalariamento disfarçada (KREIN, J. D. ABÍLIO, L. FREITAS, P. BORSARI, P. CRUZ, R. 2018. p. 107).

Tomando como exemplo a própria Uber, que se expandiu rapidamente no Brasil e em outros países do mundo, a empresa permite aos seus “parceiros” ganhos monetários em troca de serviços realizados, sem manter, diretamente, algum vínculo empregatício com os trabalhadores que a ela se associam, e tampouco a garantia de direitos sociais e/ou trabalhistas.

Através dos famosos “contratos de parcerias”, é possível explicar, de acordo com Bianchi e Machado (2016), a rápida expansão desse serviço nos diversos países nos últimos anos: o motorista torna-se “gerente-de-si-mesmo”, disponibilizando sua força de trabalho através dessa parceria, sem manter relações formais empregatícias com a empresa. Segundo os autores:

Nesse contexto, cada um desses motoristas parceiros precisa ser responsável pela gestão-de-si-mesmo, isto é, das questões ligadas a seu trabalho – incluindo aposentadoria, gastos com o celular, com o carro, dias não-trabalhados, percurso entre uma corrida e outra, alimentação, intervalos, acidentes, eventual indenização aos clientes etc, tudo isso com a dificuldade de planejamento típica do “trabalho por produção” e do “trabalho à disposição”. A empresa insiste que não tem nenhuma responsabilidade sobre isso e que seu papel seria apenas o de facilitador dos negócios dos parceiros (BIANCHI, D. MACHADO, M. S. 2016. p. 280).

Ainda para os autores, esse modelo de negócios é uma ilusão do chamado trabalho “colaborativo”, no qual o prestador de serviços compartilha junto ao empresário os valores e riscos do empreendedorismo. Essa “parceria” é parte de um processo de precarização das relações e condições de trabalho, uma vez que, esse tipo de trabalho, tende a ser cada vez mais flexível e desregulamentado.

O trabalho “colaborativo”, de acordo com Slee (2017), resultou numa onda de negócios denominadas “Economia do Compartilhamento”, cuja característica central está na criação de riqueza para as grandes corporações em detrimento dos direitos sociais e trabalhistas, intensificando os subempregos arriscados e precários. Esta “nova onda negócios” beneficia-se essencialmente do desenvolvimento da tecnologia: conectando consumidores e prestadores de serviços, de forma rápida e prática. A tecnologia, portanto, apresenta-se como um canal de visibilidade para este tipo de atividade, agindo como um facilitador de negócios.

Os trabalhadores ligados a Uberização prestam seus serviços, arcam com seus próprios riscos, com diversos custos, mas não possuem direitos sociais e trabalhistas, e, embora trate da relação entre precarização e desenvolvimento da tecnologia, não é uma relação de trabalho tão nova assim. Como destaca Abílio (2017), evidenciando o trabalho desempenhado pelas revendedoras de cosméticos da empresa Natura, *“mulheres que combinam as vendas com diversas outras ocupações e atividades, que gerenciam seu próprio trabalho, em um trabalho que nem mesmo tem a forma trabalho bem definida”*.

O trabalho assumido por esses trabalhadores, que ganhou visibilidade através das expressões de “trabalho colaborativo” e “contratos de parceria”, não se trata de uma atividade recente, muito embora tenha sido fortemente influenciada pelo desenvolvimento tecnológico e pela expansão da economia compartilhada, que acabou dando maior visibilidade para essas relações de trabalho, pautadas na flexibilidade, na informalidade, e na ausência de direitos sociais e trabalhistas.

5. UMA MODALIDADE QUE VAI ALÉM DO SETOR DE TRANSPORTES

Conforme destacado na seção anterior, a Uberização não se restringe somente ao setor de transportes, diversos outros serviços já apresentam características iguais ou semelhantes a esse “novo” processo que vem transformando o mundo do trabalho. Empresas de diferentes setores se pautam nos princípios da economia compartilhada para poderem se fixar no mercado e conseqüentemente se expandirem através do trabalho exercido por seus colaboradores.

Com características semelhantes, onde os trabalhadores assumem riscos e custos, onde há o afastamento do Estado na relação de trabalho e a ausência de vínculo empregatício, as empresas que apresentam modelos de negócio semelhantes a Uber se expandem cada vez mais e vão além do setor de transporte individual de passageiros. Assim como podemos observar as grandes startups do setor de logística, que além dos tradicionais serviços de entregas de alimentos agora passam a entregar praticamente qualquer coisa, que como exemplo, podemos citar a empresa colombiana Rappi⁹, que chegou ao Brasil no segundo semestre de 2018.

Os parceiros da Rappi, neste caso, são os estabelecimentos, que variam entre restaurantes, supermercados e farmácias, e os trabalhadores que fazem a entrega são prestadores de serviços, trabalham de forma autônoma, sem nenhuma garantia de remuneração. Mas diferentemente dos motoristas da Uber, esses trabalhadores devem estar inscritos ao MEI (Microempreendedor

⁹ FONCECA, Marina. **Conheça o negócio que promete entregar tudo em até 1 hora**. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/pme/conheca-o-negocio-que-promete-entregar-de-tudo-em-ate-1-hora/>

individual), e conseqüentemente, enquanto autônomos formalizados, têm acesso aos direitos e benefícios previdenciários, como aposentadoria, auxílio doença e entre outros.

Diversas outras empresas atuam através de plataformas digitais com o intuito de conectar empresas a consumidores, como já relatadas anteriormente. No entanto existem uma série de startups que atuam no sentido de intermediarem a relação entre empregadores e prestadores de serviços, precarizando ainda mais o trabalho, tornando o valor da força de trabalho um verdadeiro leilão: aquele que oferecer um menor preço por seu serviço prestado, tende a ser chamado para realizar determinado tarefa.

É o caso das plataformas digitais conhecidas como Freelancer.com, Getninjas, Prolancer, 99designs e entre outras, que fazem o intermédio entre empresas e trabalhadores, sendo estes trabalhadores reduzidos a prestadores de serviços através da MEIcização, ou seja, há um processo que visa mascarar e eliminar as relações de emprego, transformando o trabalhador em um prestador de serviços legal como pessoa jurídica. Ao utilizar a pejetização nas relações de trabalho, a empresa contratante elimina o vínculo de emprego e o trabalhador passa a atuar de forma autônoma, sem nenhuma garantia de direitos sociais, trabalhistas, e tampouco de assalariamento.

Com isso, ao transformar o trabalhador em pessoa jurídica, não há o reconhecimento de vínculo formal de emprego e muito menos as obrigações decorrentes das anotações na carteira de trabalho, como férias, décimo terceiro, depósito do FGTS, encargos trabalhistas e entre outros, mesmo havendo elementos de uma relação de emprego, principalmente a subordinação, transformando assim, a força de trabalho utilizável de acordo com as necessidades do contratante.

A autonomia proposta por essas empresas, fortemente influenciada pelo desenvolvimento tecnológico, acaba tornando-se em uma utopia para o trabalhador. Este tende a enfrentar um mercado de trabalho informal cada vez mais competitivo, sem a regulação estatal e sem a garantia de assalariamento. O empreendedorismo e a autogestão, incentivados, principalmente, pela pejetização, acabam por mascarar a precarização do trabalho, numa tentativa de formalizar aquilo que é informal.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da discussão empreendida neste trabalho, observa-se que a economia compartilhada, embora se apresente como um fenômeno recente, vem crescendo de forma rápida e desordenada. Aliada ao desenvolvimento tecnológico, as grandes empresas passaram a lucrar em cima dos princípios da economia do compartilhamento, que se baseavam no cooperativismo e na solidariedade, como forma de atingir uma maior parcela da população, e, conseqüentemente aumentar suas receitas.

Grande parte do sucesso que esse negócio obteve, deve-se à ausência de regulação em áreas que antes estavam desprotegidas e pela diminuição ou remoção de proteções e garantias sociais, criando empregos precários, arriscados e de baixa remuneração. A empresa Uber, que muito resistiu em fazer parte desse movimento, é hoje um dos principais nomes dentro da economia compartilhada, cujo modelo de negócios absorve uma grande parcela de trabalhadores em todo o mundo.

Apesar desse discurso pautado na flexibilidade, observa-se que os trabalhadores ligados à empresa Uber possuem diversas restrições no que diz respeito a realização do seu trabalho. Mesmo alegando atuar no setor de tecnologia, e, conseqüentemente, não ser responsável pelo trabalho exercido por seus colaboradores, a empresa, através de suas políticas e regras, pratica uma das principais características de uma relação de trabalho: a subordinação. O colaborador (motorista) não tem o poder de determinar seu preço, não tem a liberdade de recusar uma determinada quantidade de corridas, e os consumidores, neste caso os clientes, apresentam-se como “vigilantes” que constantemente monitoram o trabalho exercido por esses motoristas, sem ter em mente nenhum critério a ser avaliado.

Conforme observado, a Uber retém para si uma porcentagem do valor de cada corrida realizada, todavia, ela afasta de si a responsabilidade da relação de trabalho existente, livrando-se do pagamento de direitos trabalhistas e de respeitar os padrões de emprego. Embora não seja um modelo de negócios tão recente, a tecnologia acabou dando uma maior visibilidade a essa forma de controle e gerenciamento do trabalho, a qual se apresenta como um dos principais elementos da economia compartilhada, denominada de Uberização. Como consequência das mudanças no papel do Estado na economia, associada a expansão do neoliberalismo, da globalização e da precarização, a Uberização atua no sentido de promover a transferência de riscos e custos do trabalho para os trabalhadores, na perda da identidade do trabalho, e na intensificação do tempo de trabalho.

A sensação de autonomia que essas empresas propagam em seus discursos, acaba tornando-se em uma utopia para o trabalhador, que tende a enfrentar um mercado de trabalho informal cada vez mais competitivo, sem a regulação estatal e sem a garantia de assalariamento. A Uberização, portanto, reflete-se na eliminação de direitos, na instabilidade do trabalho, na formação de uma subjetividade empreendedora e na terceirização do gerenciamento do trabalho.

Tais características se assemelham aos outros tipos de trabalhos já existentes, no entanto, estes reconhecem seus trabalhadores como empregados e lhe oferecem algum tipo de contrato ou carteira de trabalho assinada, jornadas pré-estabelecidas e a garantia de uma remuneração mínima. Enquanto na Uberização, estes trabalhadores são reduzidos a meros “parceiros” comerciais e não há o reconhecimento por parte das empresas da relação de trabalho existente, o trabalhador tem que arcar com seus riscos e custos, não possui a garantia uma remuneração fixa e tampouco direitos sociais e/ou trabalhistas.

REFERÊNCIAS

99designs. **O que é 99designs?**. Disponível em:

<https://support.99designs.com/hc/pt/articles/204761035-O-que-%C3%A9-99designs->. Acesso em: 06 mar 2019.

ABILIO, Ludmila Costhek. **Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia**. Revista do Instituto Humanitas Unisinos – IHU. Disponível em:<

<http://www.ihuonline.unisinos.br/artigo/6826-uberizacao-traz-ao-debate-a-relacao-entre-precariozacao-do-trabalho-e-tecnologia>>. Acesso em: 28 abr 2018.

ABILIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. Passa Palavra. 19 fev 2017. Disponível em: <http://passapalavra.info/2017/02/110685>>. Acesso em: 01 set 2017.

ANTUNES, Ricardo. **As novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento (alienação)**. Caderno CRH. 2002. v.15, n. 3, p. 23-45. Disponível em:

<<https://portalseer.ufba.br/index.php/crh/article/view/18601/11975>>. Acesso em: 12 set. de 2017.

BALAGO, Rafael. **Efeito Uber reduz preços, mas leva motorista a trabalhar quase 24**. A Revista da Folha de são paulo. 2016. Disponível em:

<https://www1.folha.uol.com.br/saopaulo/2016/07/1794373-efeito-uber-reduz-precos-mas-leva-motorista-a-jornada-de-quase-24h.shtml>. Acesso em: 01 mar 2019.

BIANCHI, Daniel. MACHADO, Maria Saruê. **A situação dos motoristas de Uber: superexploração do trabalho por trás do discurso empreendedor**. *Anais do II Encontro RENAPEDTS*. Aldacy Rachid Coutinho, Leonardo Vieira Wandelli (orgs.). Florianópolis-SC. Empório do Direito, 2016. Disponível em: <<http://emporiiododireito.com.br/wp-content/uploads/pdf/anais-segundo-encontro-renapedts.pdf>>. Acesso em: 01 ago. 2017.

BERNARDO, João. *Democracia totalitária: Teoria e prática da empresa soberana*. São Paulo:Cortez, 2004.

DIREITONET. **Reforma trabalhista e pejetização. 2018**. Disponível em: <

<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/10496/Reforma-trabalhista-e-pejetizacao>>. Acesso em: 12 jan 2019.

FONCECA, Marina. **Conheça o negócio que promete entregar tudo em até 1 hora**. Exame.

2018. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/pme/conheca-o-negocio-que-promete-entregar-tudo-em-ate-1-hora/>. Acesso em: 01 mar 2019.

FRAZÃO, Ana. **A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: o que ela nos ensina?**

Disponível em: <https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//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 04 fev. 2019.

DE FREITAS, C.; PETRINI, M.; DA SILVEIRA, L.. **DESVENDANDO O CONSUMO COLABORATIVO: UMA PROPOSTA DE TIPOLOGIA. 12º Congresso Latino-Americano de Varejo e Consumo: Transformação Digital no Varejo**, Brasil, set. 2016. Disponível em:

<<http://bibliotecadigital.fgv.br/ocs/index.php/clav/clav2016/paper/view/5808/1652>>. Data de acesso: 08 fev. 2019.

KREIN, J. D. ABÍLIO, L. FREITAS, P. BORSARI, P. CRUZ, R. **Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores.** José Dari Krein et al (org). Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil. Campinas, SP: Curt Nimeundajú, 2018. p. 97-122.

HARVEY, David. *A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural.* São Paulo : Loyola, 1992.

LAVADO, Thiago. **Uber muda forma de cobrança e motoristas ameaçam greve.** Revista Exame. 2018. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/blog/primeiro-lugar/uber-muda-forma-de-cobranca-e-motoristas-ameacam-greve/>>. Acesso em: 22 fev 2019.

MELO, Luiza. **“Após aporte de US\$ 2,1 bi, Uber já vale mais que Ford ou GM”.** Exame. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/com-aporte-de-us-2-1bi-uber-ja-vale-mais-que-ford-ou-gm/>>. Acesso em: 20 ago. 2017.

O GLOBO. **Onze sites para quem é (ou quer ser) freelancer.** Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/emprego/onze-sites-para-quem-ou-quer-ser-freelancer-1-14310724>>. Acesso em: 03 mar 2019.

POCHMANN, Marcio. Terceirização, competitividade e *Uberização* do trabalho no Brasil. **Precarização e terceirização: faces da mesma moeda.** Marilene Oliveira Texeira, Helio Rodrigues, Elaine d’Ávila Coelho (orgs.). São Paulo-SP. Texeira, 2016. p. 59-68.

POCHMANN, Marcio. **A uberização leva à intensificação do trabalho e da competição entre os trabalhadores.** *Diário Liberdade.* 10 nov 2016. Disponível em: <<https://gz.diarioliberalidade.org/brasil/item/90878-marcio-pochmann-a-uberizacao-leva-a-intensificacao-do-trabalho-e-da-competicao-entre-os-trabalhadores.html>>. Acesso em: 02 ago. 2017.

RBA, Revista Brasil Atual. **'Não existe empreendedorismo, mas gestão da sobrevivência', diz pesquisadora. 2019.** Disponível em: <<https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2019/02/nao-existe-empendedorismo-mas-gestao-da-sobrevivencia-diz-pesquisadora?fbclid=IwAR2oW8oaJhgr4WYY9WsAfQ1cNXIDkorv6aQSODZrZjkIIhcxScUELOM3DjU>>. Acesso em: 02 mar 2019.

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

TECHTUDO. **Como funciona o GetNinjas? App facilita a busca por profissionais e serviços.** 2017. Disponível em: <<https://www.techtudo.com.br/dicas-e-tutoriais/noticia/2017/03/como-funciona-o-getninja-app-facilita-busca-por-profissionais-e-servicos.html>>. Acesso em: 03 mar 2019.

TEODORO, M. C. M. D’AFONSECA, T. C. ANTONIETA, M. **Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber.** Revista da faculdade mineira de direito. v. 20, n. 39. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/14661/11373>. Acesso em: 15 jan 2019.

Uber. **Fatos e dados sobre a Uber**. Disponível em: <<https://www.uber.com/ptBR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 08 fev 2019.

Uber. **Políticas e Regras**. Disponível em: <https://www.uber.com/ptBR/drive/resources/regras/>. Acesso em: 08 fev 2019.