

## Uber: uma abordagem crítica

Luciane Toss <sup>1</sup>

Denis Einloft <sup>2</sup>

*O homem trabalhador revela a riqueza de sua identidade social, exercendo sua liberdade e a consciência de si, além de realizar, em plenitude, seu dinamismo social, seja pelo desenvolvimento de suas potencialidades, de sua capacidade de mobilização ou de seu efetivo papel na lógica das relações sociais.*

**Gabriela Delgado**

### 1 Introdução

Identidade e trabalho são categorias indissociáveis. Com isso não se quer dizer que o sujeito trabalhador o é somente na medida de seu trabalho. No entanto, não podemos ignorar que a construção da definição daquilo que somos e de nossa identidade passa pelo trabalho.

A UBER se integra ao que podemos chamar de “*capital libertado do confronto direto com os explorados*” (BAUMAN, 2001, p. 140-145). Ele é extraterritorial, volátil e constante. Os empresários são desapegados. A indiferença em relação a projetos de longa duração torna a produção um objeto de consumo imediato. Ser motorista nesta empreitada tem caráter provisório, temporário e paliativo do problema financeiro atual do sujeito.

---

<sup>1</sup> Mestre em Ciências Sociais pela Unisinos. Especialista em Direito Privado pela Unisinos e em Direito Público pela Universidad de Burgos. Professora universitária e advogada trabalhista.

<sup>2</sup> Mestre em Direito pela Unisinos. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela PUCRS, em Direito Processual Civil também pela PUCRS e em Direito Previdenciário pela ESMAFE/RS. Presidente da AGETRA no biênio 2015/2017. Coordenador do Colégio de Presidentes da ABRAT 2016/2018. Advogado trabalhista.

Neste artigo analisaremos se existe alguma possibilidade de traço identitário diante da efemeridade e do contexto precarizante do trabalhador que é conhecido como motorista da UBER. Que tipo de relação que se estabelece com esses sujeitos e com seus gestores, em que condições esses sujeitos executam seu trabalho e quais as vinculações que estabelecem.

## **2 Construindo a identidade a partir do trabalho**

Introduzindo severas mudanças a partir da finalidade econômica, tanto na definição quanto nos objetivos, o trabalho contemporâneo desconstrói a possibilidade de que se desenvolva uma identidade profissional ou uma identidade relacionada ao trabalho.

A precarização, a vulnerabilidade, a efemeridade e a fragmentação do trabalho atuam dificultando a elaboração de uma significância que poderia criar uma mínima unidade interna. Um sistema de pertencimento.

Quando falamos em identidade com o trabalho estamos falando de subjetividade, das imagens, símbolos, visões de mundo:

[...] subjetividade não é o ser, mas os modos de ser, não é a essência do ser ou da universalidade de uma condição, não se trata de estados da alma, mas uma produção tributária do social, da cultura, de qualquer elemento que de algum modo crie possibilidades de um 'si', de uma 'consciência de si', sempre provisória... São modos pelo qual o sujeito se observa e se reconhece como um lugar de saber e de produção de verdade. (BERNARDES; HOENISCH, 2003 apud COUTINHO; KRAWULSKI; SOARES, 2007).

Conforme Sennet (1999), a atual morfologia do trabalho e de suas relações reduzem o acesso destes sujeitos à construção de narrativas individuais. Mais problemático ao processo de identificação do sujeito com o trabalho é o fato de, nessas circunstâncias, “[...] os *trabalhadores enfrentarem sérios limites às suas possibilidades de estabelecimento de vínculos interpessoais com seu fazer [...]*” (COUTINHO; KRAWULSKI; SOARES, 2007) e, conseqüentemente, tendo

mitigada a capacidade de vinculação com os demais sujeitos e com o trabalho propriamente dito.

As reformas trabalhistas não alteram apenas o sistema jurídico e as relações de trabalho. Elas mudam o que nós somos.

Em que pese as mudanças que o atravessam, o trabalho continua sendo uma categoria fundante do sujeito e de suas relações sociais (ANTUNES, 2002). O trabalho não só pode definir a identidade social, ou seja, a quais grupos sociais se insere o sujeito, como também a constituição identitária de cada um de forma singular (COUTINHO; KRAWULSKI; SOARES, 2007).

O sujeito, enquanto trabalhador, dá lugar ao que Maffesoli (1997, p. 195) chama de *estar-junto grupal*. É a identificação do sujeito com o objeto do seu trabalho, com o local e com seus colegas. Várias dinâmicas sociais serão operadas a partir desse grupo social.

O trabalho dota de significância esta autoimagem que o sujeito tem de si e de seu entorno: como o trabalhador se vê. É o sentimento de pertença, que os culturalistas atribuem como fator fundamental para o reconhecimento do sujeito em seu meio (TAYLOR, 1999).

Regra geral, define-se a identidade considerando a dialética entre o indivíduo e a sociedade, é dizer: do ponto de vista do outro, ou seja, “[...] *a identidade do outro reflete na minha e a minha na dele*” (BERGER; LUCKMANN, 2002 apud COUTINHO; KRAWULSKI; SOARES, 2007).

O conceito de identidade baseado na alteridade (TAYLOR, 1999) também foi analisado por Woodward (2004), para quem o primeiro conceito não pode ser entendido sem o segundo. Do ponto de vista social, onde o trabalho está inserido, esta alteridade importa em estabelecer processos de inclusão e exclusão:

A identidade e a diferença se traduzem, assim, em declarações sobre quem pertence e sobre quem não pertence, sobre quem está incluído e quem está excluído. Afirmar a identidade significa demarcar fronteiras, significa fazer distinções entre o que fica dentro e o que fica fora. (SILVA, 2004 apud COUTINHO; KRAWULSKI; SOARES, 2007).

O trabalho exerce tamanha influência neste sentimento de pertença que acaba por tomar o lugar do próprio sujeito (*ao eu penso se opõe o eu sou pensado*) (MAFFESOLI, 1997, p. 196).

O trabalho passa a ser observado como um instrumento de valor e de dignidade. O trabalhador, sujeito ativo no processo de produção (seja esta intelectual, manual ou tecnológica), vê-se incluído naquela gama de consequências que o trabalho produz: ser um profissional, ter um ambiente específico para o exercício desta profissão, relacionar-se com os outros trabalhadores, estabelecer vínculos afetivos com alguns destes colegas de trabalho, organizar sua vida privada em torno das possibilidades que este trabalho lhe dá, enfim, inserção em um grupo societário que lhe imprime, a ele trabalhador, um significado no mundo (COUTINHO; KRAWULSKI; SOARES, 2007).

Dejours (1999, p. 16-17) afirma que atrás de toda crise, de toda doença mental ligada ao trabalho, esconde-se uma crise de identidade. O “*trabalho representa uma segunda chance de obter ou consolidar a identidade e adquirir um pouco mais de confiança pessoal*”.

A perda da capacidade de defesa do trabalhador, diante das permanentes mudanças no cenário econômico e nas relações de trabalho sólidas (BAUMAN, 2001) que até então ele conhecia, coloca-o em uma situação de vulnerabilidade social (SAINSAULIEU, 1988 apud COUTINHO; KRAWULSKI; SOARES, 2007). Terceirização, retirada de direitos e banimento social são consequências desta impotência que a ausência de pertença produz.

### **3 Mudanças e identidade: a desconstrução do trabalhador como sujeito social**

O modelo fordista não era um simples modelo mas um *local* epistemológico de construção sobre a qual se erigiam visões de mundo, ou seja, as expectativas de vida, as rotinas, as experiências faziam parte de um mundo e de um *modus operandi* pré-conhecidos. O fordismo era a autoconsciência da sociedade moderna. Capital, trabalho e administração andavam juntos. O importante era expandir e enrijecer – tanto na produção, quanto nas fronteiras (ANTUNES, 2002). No capitalismo leve não há noções de tempo e espaço para o capital, ao contrário do trabalho que continua preso ao espaço. A alegoria é a de um navio onde antes os passageiros confiavam na tripulação e agora percebem que a cabine do piloto está vazia (BAUMAN, 2001, p. 70).

As mudanças mais significativas surgem com a organização horizontalizada do trabalho, e com ela um forte apelo por desregulamentação e flexibilidade e a categorização dos trabalhadores em dois grupos: um grupo central, composto por trabalhadores qualificados e detentores de empregos formais e estáveis, e um grupo periférico, composto por terceirizados, temporários, autônomos e subcontratados em geral (ANTUNES, 2015).

O discurso da motivação em favor da empresa – nova ética para o trabalho – é acompanhado de um discurso para a vida dos trabalhadores: exacerbação do individualismo que faz com que cada um se torne responsável pelo seu sucesso ou seu fracasso. Vencedores e perdedores se separam, é a exacerbação do individualismo e a quebra da solidariedade.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> A modernidade líquida cria *uma identidade que só pode existir como projeto não-realizado*. Mas há duas características que a fazem nova: a falta de perspectiva – a crença no *telo alcançável* – o colapso da ilusão moderna de um futuro melhor, da ordem perfeita, das coisas no seu lugar; e a *desregulamentação e a privatização das tarefas e deveres modernizantes – mundo dos indivíduos* –, os indivíduos é que administram suas vidas, seus recursos. A mudança ético-política relevante é a substituição da busca pela sociedade justa para o respeito aos direitos humanos, donde estes últimos ficam em foros individuais, proteções unitárias. **A defesa da sociedade dá lugar à defesa do indivíduo**. Não há mais pesadas obrigações emancipatórias ou grandes líderes a seguir. **Cada um faz sua própria história** (BAUMAN, 2001, p. 36-39).

As mudanças afetam fortemente a construção da identidade como pertencimento e alcançam não só os trabalhadores fabris, como todos os que alienam sua força de trabalho:

[...] o enorme leque de trabalhadores precarizados, terceirizados, fabris e de serviços, *part time* que se caracteriza pelo vínculo de trabalho temporário, em expansão no mundo produtivo. Deve incluir também o proletariado rural, os chamados bóias-frias das regiões agroindustriais, além, naturalmente, da totalidade dos trabalhadores desempregados que se constituem nesse monumental exército industrial de reserva. (ANTUNES, 2002, p. 218-219).

Para Sennet (1999) a precarização dos vínculos laborais com a inserção cada vez mais crescente de trabalhos flexíveis, temporários, terceirizados impedem os trabalhadores de *construírem narrativas coerentes de suas vidas* (COUTINHO; KRAWULSKI; SOARES, 2007).

Não raramente, os trabalhadores terceirizados são chamados de trabalhadores invisíveis (SOUTO MAIOR, 2004). São trabalhadores sem nome, sem lugar, sem vínculos.

Como se podem buscar objetivos de longo prazo numa sociedade de curto prazo? Como se podem manter relações sociais duráveis? Como pode um ser humano desenvolver uma narrativa de identidade e história de vida numa sociedade composta de episódios e fragmentos? As condições da nova economia alimentam, ao contrário, a experiência com a deriva no tempo, de lugar em lugar, de emprego em emprego [...] o capitalismo de curto prazo corrói o caráter dele, sobretudo aquelas qualidades de caráter que ligam os seres humanos uns aos outros, e dão a cada um deles um senso de identidade sustentável. (SENNETT, 1999, p. 27).

As mudanças, tanto do impacto econômico (redução de renda e valor do trabalho) quanto as que afetam o tempo e os formatos contratuais, imprimem grandes alterações nas relações interpessoais do trabalho, características como “[...] *precariedade, vulnerabilidade e fragmentação, impondo dificuldades para que se processem as identificações por seu intermédio e se construam identidades profissionais [...]*” (COUTINHO; KRAWULSKI; SOARES, 2007).

Neste contexto está inserida esta nova categoria: motorista da UBER. Um profissional sem identidade, despersonalizado, que exerce a função por uma circunstância da vida. O trabalhador, aqui visto como simples prestador de serviços, não se reconhece como motorista ou com essa profissão porque muitas vezes são engenheiros, fisioterapeutas, químicos, metalúrgicos que buscam uma forma de sustento, de sobrevivência. No entanto, a realidade do trabalho aponta para um profissional descartável, sem acesso a uma proteção legal – mesmo em países em que a regulação trabalhista é diminuta.

A UBER desponta como mais uma reinvenção do capitalismo para sobrevivência do sistema e dos atores que exploram o capital, voltado unicamente para a acumulação de riqueza. Evidencia mais do que a criatividade humana em prol do desenvolvimento social, mas uma forma de precarização das relações de trabalho que em muito se aproxima do modelo de terceirização em debate no país.

#### **4 Desvelando a UBER**

Sob o sedutor convite de um apelo tecnológico moderno no que diz respeito à forma de locomoção, a UBER alia um aparente menor custo, maior segurança e qualidade na prestação do serviço de transporte quando em comparação ao sistema de táxi legalizado. Aliada à insatisfação dos usuários de transporte público, a promessa de algo moderno, barato e limpo atrai os olhos da sociedade.

Entretanto, é mais um modelo que se amolda, justamente, ao capital volátil, temporário, mas que deixará marcas sobre a sociedade. Na atual concepção, desregulamentada, em que não há uma inserção da UBER no sistema de transporte público, seja pelo controle do número de carros, vitória técnica dos veículos e a correta aferição da habilidade para condução, ao longo do tempo, o sistema tende ao fracasso, especialmente quando observado o critério financeiro.

Segundo a lógica do sistema, a empresa UBER (intermediária na prestação de serviço) cobra um percentual de 25% sobre cada contrato de transporte realizado; importante referir que a proposta e forma de inserção da UBER no cotidiano das cidades é a partir de uma ideia de segurança, qualidade e preços baixos. Assim, o valor do quilômetro rodado é, num primeiro momento, reduzido para que possa oferecer um diferencial competitivo de mercado, em relação ao transporte público.

As vantagens são aparentes. Sob o aspecto do motorista que se vale do seu veículo particular (ou mesmo locado), a UBER se mostra como uma forma de ganho rápido de dinheiro para suprir as necessidades prementes de sustento, não mais do que isso.<sup>4</sup>

Sob a ótica do passageiro que, em tese, haveria de desembolsar um valor inferior à tarifa de táxi, não podemos deixar de considerar que, salvo as opções de carros mais luxuosos, não há qualquer regramento oficial estabelecendo as condições do veículo e a habilitação do motorista, senão a avaliação dos usuários que, no atual modelo, não podem escolher os mais adequados. Não raro, ainda, o sistema apresenta uma “tarifa dinâmica” com valores projetados para estimular o motorista em horários determinados; com isso, comparativamente, o valor do quilômetro rodado é igual ou em muito superior ao valor da corrida de táxi. Para aqueles desavisados que desembolsaram quantias equivalentes ao triplo de uma corrida normal do táxi oficial, a experiência da UBER é duvidosa.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Segundo uma aritmética básica sobre o valor que o motorista percebe pela corrida há que se descontar o percentual da UBER – intermediadora –, o valor correspondente ao litro do combustível, hoje na média de R\$ 3,60, e contando que o veículo não apresente necessidade de manutenção e partindo da lógica de que o veículo seja próprio (sem financiamento ou aluguel). Exemplo: numa corrida hipotética de R\$ 10,00 temos 25% para a UBER (R\$ 2,50), restando ao motorista R\$ 7,50. Sobre esse valor, considerando que tenha percorrido em torno de oito quilômetros na cidade, o equivalente a um litro de combustível, restariam livres R\$ 3,90, sobre os quais em tese incidiriam a contribuição para o INSS – a se entender que o trabalhador manifestasse interesse em contribuir para a Previdência Oficial. Não consideramos, ainda, as manutenções do veículo, prestações e outros acessórios (KATCHBORIAN, 2016).

<sup>5</sup> Site oficial da UBER: <https://www.uber.com/a/drive>.



Enfim, há uma plêiade de questões postas no cotidiano que fazem crer que o sistema não seja a maravilha da modernidade para o desemprego, tal qual a terceirização é oferecida por seus defensores.

No modelo da UBER, caso o passageiro não entenda que sua expectativa foi atingida, cumpre avaliar com poucas estrelas o profissional. A inserção do trabalhador reside, justamente, na sua *prestabilidade*, ou seja, na avaliação rápida que faz com que seja bem ou mal cotado, e tendo poucas avaliações é, invariavelmente, cortado do sistema.

Isso nos leva a uma outra questão fundamental, qual seja, a de desvendar qual tipo de contrato é esse.

## **5 Ausência de distribuição equitativa dos direitos: relação de emprego**

Há casos de ações envolvendo o reconhecimento da relação de emprego ou de direitos trabalhistas (conforme o modelo nacional) envolvendo a UBER. Segundo levantamento de um site jornalístico (GOMES, 2016), um profissional desempregado adquiriu um veículo automotor – no valor de R\$ 140 mil – e, após oito meses, veio a ser desligado pela UBER, por más avaliações de passageiros. No Reino Unido o Judiciário reconheceu os motoristas da UBER como empregados (JUSTIÇA, 2016). Ações tramitam ainda na Holanda e Alemanha, tendo havido um acordo milionário nos Estados Unidos.<sup>6</sup>

Ainda que se discuta a configuração do liame de emprego, é certo que o Direito do Trabalho brasileiro permite uma discussão abalizada em torno dessa nova relação, bastando ter presente a finalidade econômica da empresa UBER.

Para além disso, está intimamente subordinado aos ditames da empresa que regra as condições mínimas de vinculação ao sistema, bem como estabelece

---

<sup>6</sup> “Motoristas que trabalharam para o serviço de transportes urbanos Uber nos Estados norte-americanos da Califórnia e Massachusetts nos últimos sete anos teriam direito a cerca de US\$ 730 milhões em reembolsos de despesas se fossem funcionários contratados, em vez de prestadores de serviço, de acordo com documentos judiciais que vieram a público [...]” no mês de maio de 2016 (REUTERS, 2016).

as penalidades para os trabalhadores que infringirem as normas de serviço, além do que, há clara exigência de rendimento e produtividade na medida em que cada trabalhador pode ser sumariamente desligado do sistema, a partir daquele critério de avaliação, decidido pela empresa UBER. Nesse ponto vale destacar o elemento da pessoalidade, em que o motorista cadastrado deve corresponder àquele que atende o passageiro, sendo um dos critérios de avaliação e possível descredenciamento o fato de não ser o mesmo motorista cadastrado (ou seja, ele não pode se fazer substituir por terceiros).<sup>7</sup>

As questões envolvendo horário de trabalho e local de trabalho – sugerindo a autonomia do motorista de UBER – não são óbices ao reconhecimento do vínculo de emprego, sendo essa naturalmente uma atividade externa. Elementos que sustentam a configuração do liame de emprego, e que em muito podem se aproximar do modelo de um vendedor-viajante (que se vale do veículo particular), que não cumpre horário, que tem nas vendas por si realizadas a fonte de sua comissão (por sinal, mais esse ponto tem na UBER o centro de controle: os valores das corridas são fixados pela UBER, o pagamento é feito para a UBER que repassa ao trabalhador, é a UBER quem define o valor do serviço e a forma de pagamento).

Isso culmina em admitir que de certa forma o motorista da UBER, em que pese se apropriar dos meios de produção, custeia o trabalho assumindo para si todo e qualquer risco de um negócio do qual ele participa apenas como instrumento. Há uma clara desvantagem neste que alguns apontam como um sinalagma perfeito.

O motorista da UBER assume o risco da atividade, mas não participa da distribuição dos lucros do negócio.

---

<sup>7</sup> Para os requisitos da relação de emprego vide Vilhena (2005).

## 6 Conclusão

Urge, para que o sistema UBER ganhe algum contorno social, a indispensável regulamentação que garanta a todos, efetivamente, direitos e obrigações que uma relação de transporte exige. Por exemplo: habilitação do profissional, limites tarifários, número de inscritos, obrigação de correção na cobrança e devolução imediata de valores, enfim, um conjunto normativo que estabeleça limites para a mais clara exploração da mão de obra que se identifica pelo modelo UBER.

Ser motorista da UBER não guarda qualquer traço de identidade profissional, ao contrário, a efemeridade do exercício dessa atividade a desqualifica como uma comunidade de pertença do trabalhador, onde ele possa desenvolver toda gama de significados ao seu mundo. Ser motorista da UBER é um exercício provisório.

A semelhança da prestação de serviços da UBER com os serviços terceirizados é inegável, trata-se de transferir a terceiro a atividade fim do empreendimento. Em que pese a personalidade – atribuição de nome, pontos e avaliação individualizada –, este profissional continua sendo um trabalhador invisível: não incluído pela empresa, com traços de provisoriedade e sem nenhum direito.

## Bibliografia

ANTUNES, Ricardo. **A nova morfologia do trabalho e os (des)caminhos do sindicalismo**. Boitempo: São Paulo, 2015.

\_\_\_\_\_. **Adeus ao trabalho?** 8. ed. Cortez: São Paulo, 2002.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: J. Zahar, 2001.

COUTINHO, Maria Chalfin; KRAWULSKI, Edite; SOARES, Dulce Helena Penna. Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, p. 29-37, 2007. Edição especial.

DEJOURS, Cristophe. [Entrevista]. **Caros Amigos**, São Paulo, n. 26, p. 16-17, maio 1999. Tradução de Leda Leal Ferreira e edição de Ana Maria Ciccacio.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

GOMES, Helton Simões. Uber enfrenta ações trabalhistas de motoristas e entra na mira do MPT. **G1**, São Paulo, 13 out. 2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2016/10/uber-enfrenta-acoes-trabalhistas-de-motoristas-e-entra-na-mira-do-mpt.html>>. Acesso em: 29 nov. 2016.

JUSTIÇA do Reino Unido decide que motoristas são empregados do Uber. **G1**, São Paulo, 28 out. 2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2016/10/justica-do-reino-unido-decide-que-motoristas-sao-empregados-do-uber.html>>. Acesso em: 29 nov. 2016.

KATCHBORIAN, Pedro. Afinal, quanto ganha um motorista do UBER? **Free The Essence**, 10 jul. 2016. Disponível em: <<https://www.freetheessence.com.br/nova-economia/consumo-colaborativo/quanto-ganha-um-motorista-do-uber/>>.

MAFFESOLI, Michel. O nós comunitário. In: \_\_\_\_\_. **A transfiguração do político: a tribalização do mundo**. Porto Alegre: Sulina, 1997. p. 151-204.

REUTERS. Motoristas do Uber movem ação milionária contra empresa nos EUA. **Folha de S.Paulo**, São Paulo, 9 maio 2016. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2016/05/1769522-motoristas-do-uber-movem-acao-milionaria-contra-empresa-nos-eua.shtml>>.

SENNET, Richard. **A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 3. ed. São Paulo: Record, 1999.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A terceirização sob uma perspectiva humanista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 70, n. 1, p. 119-129, jan./jun. 2004.

TAYLOR, Charles. **Fuentes del yo: la construcción de la identidad moderna**. Barcelona: Paidós, 1999.

UBER. **Dirija com a Uber: ganhe dinheiro em seu próprio horário**. Disponível em: <<https://www.uber.com/a/drive>>.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. **Relação de emprego**. 3. ed. São Paulo: LTR: São Paulo, 2005.