

29/10/2019

Futuro do Trabalho: está na hora de regulamentar a uberização do trabalho (Parte V)

Francisco Lacaz

[Doutor em Medicina. Professor Titular Sênior da
Escola Paulista de Medicina da UNIFESP]

Um dos grandes desafios para formalizar o trabalho na atualidade é a aprovação de regras para proteção aos trabalhadores que atuam sob o tacão dos aplicativos de plataformas digitais, na chamada “economia do bico” ou “gig economy”, cujo principal exemplo é a uberização.

No Brasil, diz-se que somente aos mais qualificados caberia o vínculo de trabalho pela Consolidação das Leis do Trabalho (Oliveira, 2019). Levantamento sobre os 11,4 milhões de trabalhadores informais do Brasil mostra que boa parte é controlada por aplicativos, sendo a *Uber* a principal “mediadora” entre o trabalhador e o consumidor, havendo nesta situação cerca de 600 mil motoristas, número maior do que o contingente total de funcionários das empresas BRF, Vale, Itaú, JBS, Petrobrás.

Somam-se mais 120 mil do mercado de entrega de comida, liderado pela *iFood*, além de existir somente em São Paulo “... cerca de 60 mil entregadores em moto que trabalham (...) para empresas como *Rappi*, (...), *Loggi*, *Uber eats*” (Ortellado, 2019, p.A2). O fato é que não se conhece o número exato destes trabalhadores que seguramente é bem maior, pois os aplicativos espalham-se para profissões como: “... técnicos de informática, médicos, faxineiros, esteticistas, garçons e advogados” (Oliveira, 2019, p.A25).

São trabalhadores que não têm direito ao salário mínimo, licença maternidade, nem à limitação do número de horas da jornada e férias. No final de 2017, nos Estados Unidos (EUA) levantamento mostrou que 7,3% dos trabalhadores usava aplicativos para ofertar serviços, o que equivale a “... cerca de 9,5 milhões de americanos buscando trabalho a partir de ferramentas como *Uber*, *TrasRabbit* (principalmente serviços de manutenção para casa) e *Upwork* (*freelancers* em geral)” (Oliveira, 2019, p.A25).

Por conta disso, na Califórnia, deve ser aprovada lei que prevê “... direitos trabalhistas para uberizados em geral (...) A decisão afeta cerca de 1 milhão de precarizados (...) [com] possibilidade de cidades processarem empresas recalcitrantes” (Freire, 2019, p.C4).

Não por acaso, empresas como a *Uber*, a *Lyft* e a *DoorDash* (entrega de comida) disseram que irão à Justiça contra a medida, buscando promover uma consulta popular para revogar a legislação a ser aprovada (Freire, 2019), pelo fato de poderem ter sua taxa de lucro ameaçada.

Esta nova legislação diferencia “... trabalho autônomo e emprego. Para ser considerado autônomo o trabalho precisa cumprir três requisitos (...): a) não ser controlado pela empresa; b) não ser central para o negócio da empresa; c) ser um negócio independente” (Ortellado, 2019, p.A2).

No caso da *Uber* está claro que ela exerce amplo controle sobre os motoristas. Reacende-se, com isso, nos EUA, debates sobre os efeitos da terceirização, discussão praticamente abolida no Brasil após aprovada (contra) reforma trabalhista sob Temer, que prometia, enganosamente, grande ampliação do mercado formal de trabalho. Aqui, empresários procuraram aproveitar a realidade do contrato de trabalho intermitente previsto na (contra) reforma para registrar funcionários, mas foram orientados a desistir da ideia por não haver uma decisão clara da Justiça (Oliveira, 2019).

O fato é que o “bico” leva à perda de férias, 13º salário e previsão de renda. Ademais, não garante aposentadoria nem assistência à saúde, sendo que os serviços uberizados têm maior possibilidade de prosperar em situações de crise econômica como a vivida hoje no Brasil, quando as empresas aproveitam para buscar tratamento fiscal que se encaixe melhor na lucratividade.

Dentre as expectativas apontadas, é dito que somente com a superação da crise e melhoria dos níveis de emprego haverá demandas e questionamentos coletivos sobre os níveis salariais pagos pelas empresas “uberizadas”.

Pela amplitude que vem tomando o trabalho “uberizado” no Brasil, acompanhado pela ausência de regulamentação de direitos dos trabalhadores subjugados pelos aplicativos, não se pode mais postergar a discussão de formas de regulação destas atividades. Será que a saída está na decisão do governo federal tomada em agosto passado?

Por ela foi autorizado “... que motoristas de aplicativos se formalizem por meio do registro de MEI (microempreendedor individual)” (Oliveira, 2019, p.A25). Desta forma teriam auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, mediante incentivo a contribuições individuais à Previdência ou poupança individual, uma espécie de capitalização “envergonhada” cuja implantação em países como o Chile, México, Colômbia, Itália deu com os “burros n’água” quando se tratava de garantir aposentadorias dignas para uma boa qualidade de vida e velhice respeitável. ■■■

Citações:

FREIRE, V. T. Luta de classes na Califórnia e o Brasil. *FOLHA de SÃO PAULO*. Edição de 13/09/19, p.C4.

OLIVEIRA, F. Avanço do serviço via aplicativo põe em xeque futuro do emprego formal. Por necessidade ou escolha, uberização cresce e exige novas regras de proteção ao trabalhador. *FOLHA de SÃO PAULO*. Edição de 11/08/19, p.A25.

ORTELLADO, P. Hora de regular a *Uber*? *FOLHA de SÃO PAULO*. Edição de 17/09/19, p.A2.

OBS. Os textos expressam a opinião de seus autores, não necessariamente coincidente com a dos coordenadores do Blog e dos participantes do Fórum Intersindical. A cada reunião ordinária, os textos da coluna Opinião do mês são debatidos, suscitando divergências e provocando reflexões, na perspectiva de uma arena democrática, criativa e coletiva de encontros de ideias em prol da saúde dos trabalhadores.