



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS  
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS

VIVIANE VIDIGAL DE CASTRO

**AS ILUSÕES DA UBERIZAÇÃO: UM ESTUDO À LUZ DA EXPERIÊNCIA DE  
MOTORISTAS UBER.**

CAMPINAS

2020

VIVIANE VIDIGAL DE CASTRO

**AS ILUSÕES DA UBERIZAÇÃO: UM ESTUDO À LUZ DA EXPERIÊNCIA DE  
MOTORISTAS UBER.**

Dissertação de mestrado apresentada ao  
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, para  
obtenção do Título de Mestra em Sociologia.

Orientadora: PROFESSORA DRA. BÁRBARA GERALDO DE CASTRO

ESTE TRABALHO CORRESPONDE À VERSÃO  
FINAL DISSERTAÇÃO DEFENDIDA PELA  
ALUNA VIVIANE VIDIGAL DE CASTRO, E  
ORIENTADA PELA PROFESSORA DRA.  
BÁRBARA GERALDO DE CASTRO.

CAMPINAS

2020

Agência: CAPES  
Nº do Proc.: 88887.336230/2019-00

Agência: CNPQ  
Nº do Proc.: 134261/2019-4

Ficha catalográfica  
Universidade Estadual de Campinas  
Biblioteca do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas  
Cecília Maria Jorge Nicolau - CRB 8/3387

C279i Castro, Viviane Vidigal de, 1983-  
As ilusões da uberização : um estudo à luz da experiência de motoristas Uber / Viviane Vidigal de Castro. – Campinas, SP : [s.n.], 2020.

Orientador: Bárbara Geraldo de Castro.  
Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.

1. Uber (Firma). 2. Trabalho. 3. Motoristas. 4. Precarização. I. Castro, Bárbara, 1984-. II. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. III. Título.

Informações para Biblioteca Digital

**Título em outro idioma:** The illusions of uberization : a study in the light of the experience of Uber drivers

**Palavras-chave em inglês:**

Uber (Firm)

Labor

Drivers

Precariousness

**Área de concentração:** Sociologia

**Titulação:** Mestra em Sociologia

**Banca examinadora:**

Bárbara Geraldo de Castro [Orientador]

Ludmila Costhek Abilio

Sávio Machado Cavalcante

**Data de defesa:** 06-02-2020

**Programa de Pós-Graduação:** Sociologia

**Identificação e informações acadêmicas do(a) aluno(a)**

- ORCID do autor: <https://orcid.org/0000-0003-2376-2916>

- Currículo Lattes do autor: <http://lattes.cnpq.br/2050929814439150>



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS  
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS

A Comissão Julgadora dos trabalhos de Defesa de Dissertação de Mestrado, composta pelos Professores Doutores a seguir descritos, em sessão pública realizada em 06 de fevereiro de 2020, considerou a candidata Viviane Vidigal de Castro aprovada.

Professora Dra. Bárbara Geraldo de Castro – IFCH/UNICAMP

Professora Dra. Ludmila Costhek Abilio – CESIT/UNICAMP

Professor Dr. Sávio Machado Cavalcante – IFCH/UNICAMP

A Ata de Defesa com as respectivas assinaturas dos membros encontra-se no SIGA/Sistema de Fluxo de Dissertações/Teses e na Secretaria do Programa de Pós-Graduação em Sociologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.

Ao Nicholas.

Antes de te ter filho, a coisa mais importante que me acontecia na vida eram os meus mortos.

## AGRADECIMENTOS

A todos os trabalhadores que gentilmente atenderam ao meu pedido e concederam as entrevistas dessa dissertação, cujas falas e parte de histórias me foram confiadas. Aos quais não só agradeço em primeiro, mas também dedico esse trabalho.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001. Ao apoio CNPq processo n° 134261/2019-4.

Agradeço à minha banca de seleção do mestrado, por ter me dado à oportunidade de realizar uma imersão sociológica.

À minha banca de qualificação Ludmila Costhek Abilio e Sávio Machado Cavalcante, pelos apontamentos preciosos. Aos quais agradeço em duplicata como banca de defesa.

Aos meus familiares, que cada um de sua forma, me levaram (ao) conhecimento, acompanhando minha trajetória pelos caminhos do saber.

À minha primeira professora Magda, minha avó. Ao meu vô Olivio, quem me levava e me buscava na escola, quem também me levava até minha avó Magda. Quem voltava com o fubá, enquanto a gente ia com o milho. À minha vó Alba, pela leitura de partituras e de acordes musicais. Ao meu vô Vidi, pelo latim, sempre foi interessante para uma menina que gostava de coisas diferentes.

Ao meu pai Carlos, por me proporcionar todo acesso ao conhecimento. Pelos livros que eu pegava escalando aquela estante alta de casa, e lia ao som daquela sua ópera alta. Por fazer da Barsa e da Delta Larousse, uma brincadeira. Aos meus dois irmãos, ao meu melhor amigo e ao padrinho do meu filho, Mateus e Tiago.

Às minhas amizades que ondulam, gente de quem as erosões desistem: Janaina Miranda, Gabriella Fagundes, Carolina Zanon, Ana Carolina Masson, Heloísa Palhares, Amanda Broecker, Schirley Sartori, Ana Paula Fabbro e Michelly Nathaly.

Aos colegas de IFCH. Aqueles que me ajudam com Marx: Stênio Alves, Iuri Tonelo e Wagner Miquéias.

À Milena Brentini, pela sorte de ser a primeira pessoa com quem meu caminho cruzou.

À Monique Lima, pelos cafés e por ser “Poliana”. Foi o seu polianismo que fez esse parágrafo existir. Nós existimos, porque isso existe em você. Foi isso que me fez

parar aquele dia. Obrigada por não me deixar passar. Passar reto por alguém, pode ser uma passagem vazia. Agradeço ao seu trajeto no trem CPTM que me conduziu para “como conhecer as coisas senão as sendo-as?”. Reconhecerá uma história da sua vida, puxando um fio teórico, nas minhas páginas.

À Quezia Gurgel, pelas fotos das anotações nos cadernos das aulas que, pelo meu outro trabalho, não consegui frequentar. Pela mensagem do conhecimento que me fez chegar. Pelas mensagens sobre a vida que foram trocadas nesse caminho. Agradeço também por restabelecer a verdade, uma verdade goiana à uma campineira que passou a vida enganada por Piracicaba.

À Fabiane Albuquerque, por ter me permitido sentar ao seu lado na primeira aula da pós. Por todas as aulas que vieram depois. Por tudo que coube dentro desse espaço que criamos para a outra. Por ter compartilhado comigo o seu saber, e me ensinado “a teoria e a prática de insuflar espaços saturados de relações sociais normatizadas e controladas e produzir fendas no tecido relacional”.

Agradeço ao maior presente que o tema da pesquisa me deu, Ana Carolina Reis Paes Leme. Primeiramente, pelo tempo que se dedicou a responder minhas perguntas sobre seu segundo livro. Pela gentileza de ter me feito perguntas em retorno. Por ter feito de tudo, diálogo. Pela troca, todos os dias desde então. Por ter me enviado cinco livros por Sedex, e trazido mais quatro de avião, sem eu nunca ter pedido. Então, principalmente, por eu nunca ter precisado te pedir nada de sua sequência interminável de atos generosos comigo. Agradeço também por ter me apresentado ao meu agradecimento de última hora: Lucas Magno, pela leitura minuciosa e revisão do meu texto.

Temporalmente, agradeço a outro Lucas. Aquele Lucas tão cheio de vida no alambrado, torcendo por mim. Lucas e seus ecos que entoam na eternidade. Lucas atemporal.

À minha mãe eu agradeço tudo. Dentro desse tudo, muitas coisas cabem. No fim da década de 80, quando eu ainda era uma menina que vestia uniforme da escola Chapeuzinho Vermelho, aconselhou-me a conversar com aquele coleguinha americano, excluído por não falar nosso idioma. Você disse que era para eu tentar aprender a língua dele. Para me convencer, argumentou que não era apenas para ser uma boa menina e não deixá-lo sozinho. Era também para eu poder descobrir que o mundo dele existia, e eu ia adorar chegar lá: “Filha, não é só uma língua diferente, é uma língua a mais”, para ir mais longe, para além de onde se está. Agradeço também

a tua fé católica, era linda. Agradeço até por saber rezar, às vezes rezo mesmo podendo ser considerada uma agnóstica fraudulenta. Agradeço, portanto, por me ensinar sobre liberdade e respeito às opções dos outros. Agradeço à liberdade que sempre tive, pelas escolhas que sempre foram minhas.

Mãe, essa foi mais uma escolha, essa é uma outra língua. Por essa escolha, você, eu sei que vibraria. Mais que entenderia, louvaria. E é isso que me importa, então eu vim. Agora acabou, esse capítulo. Já estou no próximo, porque a vida é assim: linda, pulsante e vibrante como os seus olhos esmeralda para sempre piscando pra mim. A vida sempre teve muitas cores através dos seus olhos. Isso coloriu o meu mundo pra sempre.

Se comecei meus agradecimentos pelos entrevistados que tornaram essa dissertação o que ela é, faço meu derradeiro agradecimento àquela que possibilitou essa escrita. À minha orientadora Bárbara Castro, eu agradeço muito, e esse é outro muito que, na verdade, são tantas coisas: correções, indicações, sugestões, reuniões, revisões, apontamentos, ensinamentos. Agradeço o privilégio de ter frequentado às suas aulas, por assistir a você dar sentido ao que é ser professor. Agradeço teu conteúdo e tua verdade. Sobretudo, agradeço ter me ensinado à escrita acadêmica e a construir um raciocínio sociológico. Lendo a sua tese, aprendi os caminhos da pesquisa. Agradeço, pois, a existência do seu trabalho que tornou o meu possível.

Se não fosse minha orientadora, de toda forma, meus agradecimentos se encerrariam assim: à Bárbara Castro, cujo trabalho me orientou, mais do que isso, me inspirou. Foi como o diário de Marie, para o livro da Rosa.

*Verba volant, scripta manent.*



Cansado de correr  
Na direção contrária  
Sem pódio de chegada ou beijo de namorada  
Eu sou mais um cara

Mas se você achar  
Que eu tô derrotado  
Saiba que ainda estão rolando os dados  
Porque o tempo, o tempo não para

Dias sim, dias não  
Eu vou sobrevivendo sem um arranhão  
Da caridade de quem me detesta

Eu não tenho data pra comemorar  
Às vezes os meus dias são de par em par  
Procurando agulha num palheiro

Nas noites de frio é melhor nem nascer  
Nas de calor, se escolhe: é matar ou morrer  
E assim nos tornamos brasileiros  
Te chamam de ladrão, de bicha, maconheiro  
Transformam o país inteiro num puteiro  
Pois assim se ganha mais dinheiro

A tua piscina tá cheia de ratos  
Tuas ideias não correspondem aos fatos  
O tempo não para

Eu vejo o futuro repetir o passado  
Eu vejo um museu de grandes novidades  
O tempo não para  
Não para, não, não para  
(Cazuza)

## RESUMO

A uberização tornou-se um dos fenômenos mais debatidos nos estudos dedicados a entender a constituição do trabalho contemporâneo. Podendo ser compreendida como forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho, distância-se da regularidade do assalariamento formal, acompanhado geralmente pela garantia dos direitos sociais e trabalhistas, podendo resultar em uma precarização dos direitos laborais, desrespeito e descumprimento contumaz de direitos elementares. Esta dissertação tem como escopo investigar esse processo, à luz das trajetórias pessoais e profissionais de homens e mulheres que exercem a atividade de motoristas Uber. Buscou-se a esquadrihar o fenômeno da uberização a partir das condições de trabalho desses profissionais, problematizando às jornadas extensas e intensas, ausência de salário mínimo, insegurança, doenças, assédios. Tem como objetivo também, questionar qual o estatuto profissional do trabalhador Uber, à luz do Judiciário Trabalhista e da própria percepção do trabalhador. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, desenvolvida a partir da observação direta, da análise de documentos e da realização de entrevistas semiestruturadas com motoristas da Uber da região metropolitana de Campinas-SP e São Paulo-SP.

**Palavras-chave:** Trabalho. Uberização. Precarização.

## **ABSTRACT**

Uberization has become one of the most debated phenomena in studies dedicated to understanding the constitution of contemporary labor. Can be understood as a form of control, management and organization of labor, it is far from the regularity of formal wage, usually accompanied by the guarantee of social and labor rights, and may result in precarious labor rights, disrespect and repeated non-compliance with elementary rights. This dissertation aims to investigate this process, in the light of the personal and professional trajectories of men and women who work as Uber drivers. We sought to scan the phenomenon of uberization from the working conditions of these professionals, problematizing the extensive and intense working hours, absence of minimum wage, insecurity, disease, harassment. It also aims to question the professional status of the Uber worker, in light of the Labor Judiciary and the workers' own perception. This is a qualitative research developed from direct observation, document analysis and semi-structured interviews with Uber drivers from the metropolitan region of Campinas-SP and São Paulo-SP.

**Keywords:** Labor. Uberization. Precariousness.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Cadastro na Uber .....	84
Figura 2 – Checagem de antecedentes .....	85
Figura 3 – Documentos para cadastro .....	86
Figura 4 – Análise de documentos .....	86
Figura 5 – Automóveis aceitos .....	87
Figura 6 – Pontuação do motorista .....	132
Figura 7 – Incentivo a notas altas.....	133
Figura 8 – Feedback do motorista.....	134
Figura 9 – Punição por nota baixa.....	138
Figura 10 – Incentivo a ficar online.....	150
Figura 11 – Jornada semanal.....	152
Figura 12 – Espaço da Uber no aeroporto de Guarulhos.....	158
Figura 13 – Pátio da Uber no aeroporto de Guarulhos.....	159
Figura 14 – Locais em preço dinâmico.....	171
Figura 15 – Taxa de preço dinâmico .....	172
Figura 16 – Desafio 1 .....	175
Figura 17 – Desafio 2 .....	175
Figura 18 – Desafio 3 .....	176
Figura 19 – Desafio 4 .....	177
Figura 20 – Promoção de natal .....	177
Figura 21 – Promoção .....	178
Figura 22 – Programa Diamante .....	179
Figura 23 – Programa Pro Diamante.....	179
Figura 24 – Programa para o platina.....	180
Figura 25 – Assédio .....	187
Figura 26 – Normas EMDEC.....	192
Figura 27 – Placa identificadora .....	193

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 .....	90
Tabela 2 .....	96

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AMPARU	– Associação dos Motoristas Parceiros das Regiões Urbanas do Brasil
ASMAP	– Associação de Motoristas Autônomos e de Plataforma Digital de Brasília
art.	– artigo
CLT	– Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	– Conselho Nacional de Justiça
CNPJ	– Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas
CONAFRET	– Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET)
CPF	– Cadastro Nacional de Pessoas Físicas
CR/1988	– Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
DETRAN	– Departamento de Trânsito
FGTS	– Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FHC	– Fernando Henrique Cardoso
FMI	– Fundo Monetário Internacional
GRU	– Guarulhos
IBGE	– Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICMS	– Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços
inc.	– inciso
INSS	– Instituto Nacional de Seguridade Social
IOF	– Imposto sobre Operações Financeiras
IPVA	– Imposto sobre a propriedade de veículos automotores
ISS	– Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza
MEI	– Microempreendedor Individual
MPT	– Ministério Público do Trabalho
PNAD	– Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
SIMACTTER-BA	– Sindicato dos Motoristas de Aplicativos, Condutores de Cooperativas e Trabalhadores Terceirizados em Geral do Estado da Bahia
SIMTRAPLI-PE	– Sindicato dos Motoristas de Transporte Privado Individual de Passageiros por Aplicativo do Estado do Pernambuco
STF	– Supremo Tribunal Federal

STJ – Superior Tribunal de Justiça  
TRT – Tribunal Regional do Trabalho  
TST – Tribunal Superior do Trabalho  
UNICAMP – Universidade Estadual de Campinas

# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	17
<b>1 UBERIZAÇÃO DO TRABALHO</b> .....	32
1.1 O trabalho da multidão .....	40
1.2 Ser um na multidão.....	44
1.3 O conceito de uberização do trabalho .....	46
1.4 Uberização e organização do trabalho .....	48
1.4.1 Do fordismo à acumulação flexível.....	49
1.5 Uberização como modo de vida .....	53
<b>2 UBERIZAÇÃO E A VISIBILIDADE A ELEMENTOS ESTRUTURAIIS DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO</b> .....	65
2.1 Contextualizando a chegada da Uber no Brasil .....	65
2.2 Chancela estatal à uberização: reforma trabalhista.....	69
2.3 O que há por trás da reforma trabalhista – o princípio da proteção e a uberização do trabalho. ....	74
2.4 Uberização e visibilidade aos elementos centrais do mercado de trabalho brasileiro.....	76
2.4.1 Invisibilizando a tecnologia .....	76
2.4.2 Visibilizando elementos centrais do mercado de trabalho brasileiro .....	76
2.5 A Uberização não é só de uma classe. A uberização é heterogênea. ....	90
<b>3 O TRABALHADOR DA NUVEM</b> .....	99
3.1 O trabalhador da Uber .....	99
3.2 Empreendedores? Empresários de si? Nano empreendedores?.....	100
3.3 Autônomos ou empregados?.....	106
3.4 A fronteira da proteção do emprego .....	111
3.5 Os cinco elementos jurídicos para configuração da relação de emprego.....	111
3.5.1 Pessoa física e personalidade .....	111
3.5.2 Onerosidade .....	112
3.5.3 Não eventualidade.....	113
3.5.4 Subordinação como elemento principal da relação empregatícia .....	113
3.6 A atual crise conceitual da subordinação e a Uber .....	120
3.7 O controle na uberização .....	122
3.7.1 Controle por algoritmos (Subordinação Jurídica por controle algorítmico).....	126
3.7.2 A multidão de controladores.....	131

3.8 A Uber .....	139
3.9 A Uber e a economia compartilhada .....	143
<b>4. A UBER PRECARIZAÇÃO .....</b>	<b>147</b>
4.1 Fronteiras do tempo atravessando espaços .....	148
4.2 Da jornada de trabalho .....	149
4.2.1 Descanso Semanal Remunerado .....	161
4.2.2 Intervalo Intrajornada e Interjornada .....	162
4.2.3 Férias .....	163
4.2.4 Consequências da extensificação e intensificação da jornada .....	163
4.3 Deslocamentos .....	166
4.4 Gestão da remuneração .....	168
4.4.1 Prêmios e Metas .....	173
4.4.2 Gamificação .....	174
4.4.3 Salário por peça .....	181
4.5 A Uber e o viés de gênero .....	183
4.5.1 Assédios .....	186
4.6 Gestores de Direitos - Equações de escolhas .....	187
4.7 A (in)segurança .....	190
4.7.1 Violência Urbana e Criminalidade .....	190
4.8 Imobilização coletiva .....	194
4.9 Resignação com a precariedade .....	195
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>200</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>206</b>
<b>APÊNDICE A – ROTEIRO DA ENTREVISTA .....</b>	<b>224</b>
<b>APÊNDICE B – PESQUISA JURISPRUDENCIAL .....</b>	<b>226</b>
<b>ANEXO 1 – EXCERTOS DA SENTENÇA QUE IMPULSIONOU A DISSERTAÇÃO .....</b>	<b>249</b>
<b>ANEXO 2 – APROVAÇÃO DO CÔMITE DE ÉTICA .....</b>	<b>282</b>
<b>ANEXO 3 – TERMOS E CONDIÇÕES DA UBER .....</b>	<b>283</b>



## INTRODUÇÃO

Em setembro de 2016, quando estava no Fórum Trabalhista Ruy Barbosa, localizado no Município de São Paulo, presenciei uma audiência curiosa. A particularidade da audiência se dava pelo ineditismo das partes processuais. O reclamante<sup>1</sup>, um motorista. A reclamada, Uber<sup>2</sup> do Brasil Tecnologia.

Movida por pura curiosidade, com a ajuda da ferramenta de pesquisa *Google*<sup>3</sup>, verifiquei que a Uber enfrentava os primeiros processos trabalhistas no Brasil (COURA, 2016). À época, a despeito do tema ter me despertado interesse, não era meu objeto a ser estudado na Sociologia, pois me pareceu, em um primeiro momento, se tratar de discussão meramente jurídica acerca da existência ou não de vínculo empregatício.

No entanto, concomitante ao surgimento das primeiras sentenças trabalhistas dos respectivos processos, mais e diversificadas notícias sobre os motoristas de uber foram sendo veiculadas na mídia. Merece destaque, notícia do jornal *A Folha de São Paulo*, datada de 09 de fevereiro de 2017. Ela narrava que motoristas da Uber esperavam por até 12 horas por uma única corrida diária no Aeroporto Internacional de Guarulhos. Centenas de carros ficavam parados em três “bolsões” perto do aeroporto – um terreno atrás de um hotel, nas ruas de um bairro de Guarulhos com prédios populares e no estacionamento de um hospital público. Enquanto aguardavam, se distraíam jogando baralho ou dominó. Os motoristas comiam em barracas montadas por ambulantes, usavam um banheiro químico por R\$ 1,50 e retiravam água de uma bica de um matagal próximo. Mais de 200 motoristas tentavam a sorte todos os dias. Para serem chamados por um passageiro, teriam que esperar sua vez. A longa espera podia compensar ou não; podiam pegar rotas para o interior do Estado ou para cidades da Grande São Paulo, rotas em que seria possível ganhar mais de R\$ 100,00 livres. O motorista poderia aguardar horas e, quando finalmente fosse chamado, pegar uma corrida de pouco valor. O centro de São Paulo, por exemplo, era um destino pouco lucrativo – o motorista ficava com R\$ 35,00, em média (MACHADO, 2017).

---

<sup>1</sup> Nome técnico que se dá ao autor de Ações Judiciais no âmbito da Justiça do Trabalho, também denominadas de Reclamações Trabalhistas.

<sup>2</sup> Quando me referir à empresa, por meio de substantivo próprio feminino, utilizarei maiúscula e artigo feminino (a Uber); quando me referir ao serviço, minúscula e artigo masculino (o uber).

<sup>3</sup> *Google LLC* é uma empresa multinacional de serviços *online* e *software* dos Estados Unidos.

O modo Uber de organizar e remunerar a força de trabalho distanciou-se da regularidade do assalariamento formal, acompanhado geralmente pela garantia dos direitos sociais e trabalhistas (POCHMANN, 2016, BIANCHI; MACHADO, 2017). Isso porque a empresa, que se considera parceira do motorista ao auxiliar a relação de oferta e demanda entre aquele e o usuário, além de não estabelecer qualquer vínculo empregatício formal, impõe longas e imprevisíveis jornadas de trabalho para que o motorista consiga auferir uma remuneração satisfatória.

No caso em tela não há garantia alguma: não há pagamento mínimo, a contribuição com o sistema de proteção social é individualizada e incerta, a despeito das extensas jornadas não há pagamento de horas-extras, nem descanso semanal remunerado, férias, ou seu respectivo terço legal. É uma situação de instabilidade.

Quatro dias após a reportagem da *Folha de São Paulo*, em 13 de fevereiro de 2017, foi proferida a primeira sentença de procedência de pedido de vínculo empregatício. Em uma extensa sentença, o juiz Márcio Toledo Gonçalves, da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, embasado em conceitos sociológicos, históricos e legais decidiu que há vínculo de emprego entre motorista e a Uber, em uma decisão que ganhou visibilidade e se tornou referência (BRASIL, 2017a).

O juiz realizou uma “rápida contextualização histórica” e estabeleceu que na sociedade urbana industrial foram criados três tipos de organização do trabalho. Segundo o magistrado, a primeira seria o fordismo, sistema baseado em linhas de montagens e caracterizado pela homogeneização das reivindicações dos trabalhadores. Depois o toyotismo, que fragmentou o processo produtivo e impôs uma heterogeneidade na regulamentação das condições de trabalho (BRASIL, 2017a).

O terceiro e mais atual sistema de trabalho, nas palavras do julgador, a uberização, que para ele ainda está em nichos específicos, mas com potencial de generalizar para todos os setores da atividade econômica. “A ré destes autos empresta seu nome ao fenômeno por se tratar do arquétipo desse atual modelo, firmado na tentativa de autonomização dos contratos de trabalho e na utilização de inovações disruptivas nas formas de produção”, disse Toledo Gonçalves (BRASIL, 2017a).

A repercussão dessa sentença, não se deu apenas pela decisão positiva para o motorista, mas pela fundamentação que se sustentava uma comparação incomum ao mundo jurídico, qual seja: a conformação da uberização enquanto um fenômeno juslaboral e sociológico de tanto impacto quanto o fordismo e o toyotismo. No mesmo

mês, em 19 de fevereiro de 2017, Ludmila Costhek Abílio, publicou notório artigo: *Uberização do trabalho: subsunção real da viração* (ABÍLIO, 2017) que lançou luzes críticas a partir de um ponto de vista científico sobre o fenômeno e defendia a ideia que “a empresa Uber deu visibilidade a um novo passo na subsunção real do trabalho, que atravessa o mercado de trabalho em uma dimensão global, envolvendo atualmente milhões de trabalhadores pelo mundo e que tem possibilidades de generalizar-se pelas relações de trabalho em diversos setores” ( ABILIO, 2017).

Essas palavras em meio à sentença, ao artigo, e à situação narrada pela reportagem da *Folha de São Paulo*, impulsionaram a dissertação. Quando dei início a essa pesquisa, procurei por definições, por conceitos fechados de uberização, com o escopo de obter um recorte mais delimitado do objeto. Não as encontrei. Pareceu-nos que essa seria a primeira pergunta a ser feita. O que é uberização?

Destacamos, de antemão, que a pesquisa teórica referente à uberização e a Uber é limitada pela escassez de estudos acadêmicos relacionados ao tema no cenário brasileiro. Ao início da nossa pesquisa em 2017, apenas considerando as teses e dissertações disponíveis na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD, 2017), a pesquisa pelos termos *UBERIZAÇÃO* e *UBER*, revelou um total de dois resultados em campos de conhecimentos diferentes, a saber, Transportes e Direito. Fato que, por si só, demonstrou a importância de a discussão temática ser trazida à baila dentro do debate de âmbito acadêmico e à construção do conhecimento científico. Ao decorrer da nossa pesquisa, surgiram mais teses e dissertações disponíveis na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações, em diversas áreas do conhecimento, a saber: Gestão Empresarial (2), Direito da Regulação (1), Economia (2), Administração (4), Direito (2), Comunicação (1).

No entanto, ainda existem poucos estudos sociológicos aprofundados sobre o trabalho desenvolvido e sobre as condições de trabalho dos motoristas da Uber. Por isso, penso que esta dissertação, resultado de pesquisa empírica sobre o fenômeno, possa ser uma modesta contribuição à sua compreensão no campo da Sociologia do Trabalho.

A preocupação com o tema é crescente. Em janeiro de 2016, durante o Fórum Econômico Mundial em Davos, Suíça, uma das principais reflexões foi a instauração da Quarta Revolução Industrial<sup>4</sup>, ou Indústria 4.0, da qual a Uber, para alguns

---

<sup>4</sup> De acordo com Lamarão (2016) é um processo diferente das demais Revoluções Industriais. “A primeira com o emprego de máquinas a vapor e hidráulicas; a segunda com produção em massa pelo

pesquisadores, faria parte. Foi discutido que a instrumentalização de plataformas como a Uber cristaliza a desregulamentação dos direitos trabalhistas. Um documento da entidade que organiza o Fórum de Davos também aponta "grandes perturbações não só no modelo dos negócios, mas também no mercado de trabalho nos próximos cinco anos, que poderá implicar na perda de cinco milhões de empregos"<sup>5</sup>.

Além disso, prova de que pesquisadores do campo de estudos do trabalho têm voltado atenção ao modelo de organização empresarial e do trabalho da empresa é o aumento de pesquisas científicas que tratam do fenômeno da uberização.

Para Pochmann (2016), o aplicativo Uber tornou-se uma chave para analisar as transformações contemporâneas do mundo do trabalho. Segundo ele, o aplicativo é apenas a "ponta do iceberg" de um processo que vem sendo caracterizado como a uberização da força de trabalho: a generalização, para inúmeros setores de atividade econômica, de formas de contratação nos moldes que a Uber popularizou no ramo dos transportes. O neologismo "uberização" é explicado pelo autor:

o que estamos denominando de uberização é uma nova fase, que é praticamente a autonomização dos contratos de trabalho. É o trabalhador negociando individualmente com o empregador a sua remuneração, seu tempo de trabalho, arcando com os custos do seu trabalho (POCHMANN, 2016).

Abílio (2017) defende que a Uber deu visibilidade a um novo passo na subsunção real do trabalho, que atravessa o mercado de trabalho em uma dimensão global, envolvendo atualmente milhões de trabalhadores pelo mundo e que tem possibilidades de generalizar-se pelas relações de trabalho em diversos setores. Entende a pesquisadora que uberização:

(...) refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho. A uberização consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário-de-si permanentemente disponível ao trabalho; retira-lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma

---

advento da energia elétrica; e a terceira com automação da produção pelo emprego de tecnologias de informação e sistemas eletrônicos. A Quarta Revolução Industrial está sendo desenvolvida com um processo mais amplo de disseminação da tecnologia, aliada ao capital financeiro, combinando numerosos fatores como a internet dos objetos e 'big data' para transformar a economia".

<sup>5</sup> Redação da Revista Exame. 4ª revolução industrial é tema do Fórum Econômico Mundial. **REVISTA EXAME**. 20/01/2016. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/economia/4a-revolucao-industrial-e-tema-do-forum-economico-mundial>. Acesso em 20 abr. 2017

perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho. (ABILIO, 2017).

De acordo com Pochmann (2016), a uberização hoje pode ser encarada como uma tendência, uma emergência de um possível novo padrão de organização do trabalho:

(...) o tempo vai dizer se isso se confirma, porque também depende das reações dos partidos, dos movimentos sociais. É mais a emergência do que o padrão de fato. Vem de uma empresa de prestação de serviços que se coloca com sucesso em um período muito curto de tempo com a substituição da antiga forma de organização do trabalho no transporte individual, que é o táxi. (POCHMANN, 2016).

É curioso que, a partir da leitura de notícias, ensaios, artigos, bem como em Abilio (2017) e Pochmann (2016), constatamos que na totalidade desses textos aparecia o mesmo adjetivo e substantivo associados à Uber: novo e novidade.

À luz dessas reflexões, apresentamos, outras questões iniciais: O que há de novo nessa forma de intermediação da mão-de-obra? O modo Uber de organizar trabalho é um novo padrão de organização do trabalho? À luz da estrutura do mercado de trabalho brasileiro, como podemos pensar a uberização e a novidade que ela traz para a organização do trabalho?

A partir de análise na literatura especializada, observamos também a ocorrência de uma segunda palavra constantemente associada à Uber: precarização. O trabalho realizado pelo motorista da Uber é tratado pelos autores como sinônimo de trabalho precário. O que leva, por conseguinte, a mais um questionamento a ser respondido: qual o papel da Uber na precarização do trabalho?

As respostas a todas essas questões são complexas e não podem ser formuladas de maneira linear. Para que o problema seja apreendido, é preciso considerar as diferentes conjunturas e os diferentes agentes sociais envolvidos nas relações de trabalho, atentando para os interesses em jogo e as disputas que atravessam esse debate.

O primeiro passo para a compreensão do problema apresentado é a delimitação do objeto em análise. Explicar o funcionamento e as características da Uber é tarefa essencial (BABOIN, 2017). Entretanto, essa explicação nesse momento se limitará aos seus elementos básicos, abordando apenas o necessário para

apresentar o que constitui o cerne do presente estudo (BABOIN, 2017), pois os detalhes serão apresentados ao longo da dissertação.

A *Uber Technologies Inc.* é uma empresa multinacional americana, que fornece, por meio de um aplicativo para *smartphones*, a possibilidade de o usuário-passageiro contratar serviço de transporte. O software de propriedade da empresa funciona em qualquer lugar coberto por uma rede de telecomunicação que possibilite acesso à internet. Todo o funcionamento da Uber é estruturado em torno do aplicativo dela, que permite ao usuário-passageiro contratar os serviços de um motorista para um deslocamento determinado. Este aplicativo tem duas interfaces distintas e complementares: a interface do motorista-trabalhador e a interface do usuário-passageiro (BABOIN, 2017).

Para acessar a interface do usuário, é necessário instalar o aplicativo e efetuar um cadastro, fornecendo alguns dados pessoais e informações para cobrança. Após o cadastro, ao ligar o aplicativo pela interface do usuário, o passageiro é geolocalizado e sua posição é apresentada no mapa da cidade (BABOIN, 2017). Sua solicitação para deslocamento é enviada aos motoristas nas proximidades. Se um motorista aceitar a solicitação de viagem, o aplicativo mostrará o tempo estimado para que o motorista chegue ao ponto de embarque. O aplicativo também notifica quando o motorista estiver prestes a chegar. Depois que o passageiro solicita uma viagem, o aplicativo informará o nome do motorista, o tipo de veículo e a placa do automóvel. Ao chegar no destino, a viagem estará concluída. A tarifa é calculada automaticamente e cobrada segundo o método de pagamento vinculado à conta da Uber. Em algumas cidades, a Uber pode permitir que a tarifa seja paga em dinheiro.

Para acessar a interface do motorista, o trabalhador precisa solicitar uma vaga como motorista da Uber através do site da empresa. O acesso às funções do aplicativo só é disponibilizado ao motorista após a autorização da Uber para a prestação da atividade laboral, o que ocorre após o preenchimento de diversos pré-requisitos<sup>6</sup> e seleção unilateral efetuada pela empresa (BABOIN, 2017). O motorista deve se cadastrar, enviar os documentos pedidos e aguardar a ativação na plataforma. A aceitação pode demorar até 7 dias úteis<sup>7</sup>.

Se aprovado pela empresa, o trabalhador está disponível para o trabalho. O motorista é permanentemente rastreado por GPS, sendo que sua geolocalização é

---

<sup>6</sup> O processo será narrado pelos entrevistados.

<sup>7</sup> Informações disponíveis em: [www.uber.com.br](http://www.uber.com.br).

utilizada para definir a conexão com eventuais passageiros. Quando um passageiro faz a solicitação no aplicativo, a Uber envia um aviso aos motoristas disponíveis próximos ao local. O primeiro motorista ao confirmar a solicitação fica responsável pelo transporte do passageiro. O motorista descobre quem será seu passageiro nesse momento, após aceitação da chamada. Todo o transporte do passageiro é rastreado pela Uber através do aplicativo. O valor da quilometragem e tempo é fixado pela própria empresa. O aplicativo calcula a tarifa com base na distância e tempo do trajeto. Dessa tarifa cobrada, a empresa repassa para o motorista uma porcentagem variável por seus critérios (BABOIN, 2017).

Encerrada a corrida, o aplicativo pedirá que o passageiro avalie o motorista. Os motoristas também são solicitados a avaliar os usuários. O sistema de avaliação de duas vias da Uber, é justificado pela empresa, para funcionar de modo a fomentar uma comunidade de respeito e responsabilidade na plataforma, garantindo um alto padrão de viagens e experiências para todos.

O termo *uberização* foi cunhado para caracterizar uma forma de gerenciamento e organização do trabalho. Embora o nome remeta à uma empresa, e isso é compreensível dada a visibilidade e o rápido crescimento da Uber<sup>8</sup>, expõe uma tendência que perpassa o mundo do trabalho e que, de forma global, vem atingindo diversas ocupações. Dessa forma, poderia ter escolhido os motoqueiros Rappi<sup>9</sup>, as domésticas do Diaríssima<sup>10</sup>, os professores do Get Ninjas<sup>11</sup>, e ainda assim abordar a *uberização* do trabalho. Entendi que para um começo, caberia falar sobre a empresa que proporcionou o neologismo.

Por toda essa evidenciação do trabalho realizado na Uber, entendemos que possa parecer que essa dissertação é sobre a Uber. O que não deixa de ser verdade, pois é partindo daí que, escolhemos entender o fenômeno da *uberização* do trabalho.

---

<sup>8</sup> Desde o seu início, em 2009, a Uber recebeu uma série de investimentos, o que possibilitou expandir suas operações de forma rápida. Em meados de 2015, a empresa ganhou o status de startup privada mais valiosa do mundo, com um valor de mercado estimado em US\$ 51 bilhões. Um feito, levando em consideração que a empresa de internet Facebook atingiu no mesmo período o valor de US\$ 50 bilhões. MICROSOFT investe no Uber e leva a empresa a valor recorde, diz jornal. Folha de São Paulo. 31/07/2015. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/tec/2015/07/1663191-microsoft-investe-no-uber-e-eleva-a-empresa-a-valor-recorde-diz-jornal.shtml>. Acesso em 15 set. 2016.

<sup>9</sup> *Rappi* é uma startup de entrega sob demanda com sede na Colômbia e operando na Colômbia, Argentina, Brasil, Chile, Equador, México, Peru e Uruguai.

<sup>10</sup> *Diaríssima* é um aplicativo disponível para Android e iPhone (iOS) que oferece uma busca prática por serviço de diaristas nos locais solicitados pelo usuário.

<sup>11</sup> *GetNinjas* é uma empresa de internet brasileira, com sede em São Paulo, que gerencia a maior plataforma online para conectar clientes a prestadores de serviços por todo país.

Explicamos o funcionamento dessa relação laboral, expondo as condições de trabalho do motorista de uber e, a partir desses detalhes, que segue a contribuição para compreensão da uberização. Portanto, para clarificar, é possível dizer que essa dissertação é sobre Uberização do trabalho e sobre a Uber.

Todavia, para além disso, escolhemos compreender a uberização através dos personagens que a compõe. Focamos em um dos sujeitos, o motorista. Trata-se de seu dia a dia, de sua vivência. Serão contadas suas trajetórias pessoais e laborais. A dissertação é composta inteiramente por capítulos empíricos. Interessa-nos dar ao leitor um panorama do perfil dos trabalhadores e conhecer a realidade de suas relações de trabalho, capturando criticamente as interpretações que os motoristas dão aos seus contextos laborais, com o objetivo de “dar conteúdo ao cinza”. Buscamos descrever a relação que eles e elas mantêm com a atividade e com a empresa.

Relatamos também as pesquisas e compreensões a respeito da Uber. Quanto à empresa, fui até o escritório em Campinas – SP. A informação fornecida é que tudo está devidamente exposto no site oficial. Alegam ser apenas uma filial, para justificar não ter conhecimento para além do divulgado no site, e que somente se me dirigisse aos Estados Unidos, na sede da empresa no Vale do Silício, na Califórnia, seria possível descobrir alguma informação adicional. Fato este, indicativo de algo que abordaremos: sua alta visibilidade e imaterialidade aparente.

Portanto, mais especificamente, podemos dizer que essa dissertação tem como objetivo geral o estudo de caso sobre a relação de trabalho dos motoristas de UberX<sup>12</sup> da região metropolitana de Campinas.

Segundo Yin (2005), o uso do estudo de caso é adequado quando se pretende investigar o como e o porquê de um conjunto de eventos contemporâneos. O autor assevera que o estudo de caso é uma investigação empírica que permite o estudo de um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos.

Gil (2009) aponta a inexistência de um consenso por parte dos pesquisadores quanto às etapas a serem seguidas no desenvolvimento de um estudo de caso. Dessa forma, explicaremos os caminhos seguidos nesta pesquisa. A coleta de dados foi realizada a partir de três técnicas: entrevistas semiestruturadas, netnografia e análise

---

<sup>12</sup> A principal e mais usada opção da Uber, o UberX oferece viagens com preços acessíveis em carros compactos de quatro portas e ar-condicionado. Presente em todas as cidades brasileiras onde a Uber opera. Informação disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/categorias-da-uber/>.



de documentos. A intenção é que estas várias técnicas forneçam maior riqueza de informação e de compreensão, contribuindo para um melhor entendimento do fenômeno e aumentem plausibilidade dos dados (POZZEBON & PETRINI, 2013).

Realizamos a netnografia utilizando grupos específicos do *Facebook*<sup>13</sup> e do *WhatsApp*<sup>14</sup> com vistas a melhor compreender as informações do campo. A seguir, foram feitas entrevistas semiestruturadas com os motoristas. Depois realizamos a coleta e análise de canais de *Youtube*<sup>15</sup> relacionados a motoristas da Uber e a documentação provida pela Uber em seus sites, blogs. Por último, análise de sentenças trabalhistas e inquérito civil público. A seguir detalhamos a coleta dos dados de cada uma das fases.

Inicialmente, realizamos um mapeamento diário de conteúdos de grupos de motoristas na plataforma *Facebook* e aplicativo *Whatsapp*, sendo que um entrevistado foi conhecido através desses canais. Na plataforma do *Facebook* é possível obter o contato de motoristas que participam de dois grupos da região metropolitana de Campinas, com 9 mil (“Uber Campinas e região”) e 6 mil integrantes (“Uber Campinas”). Há ainda dois grandes grupos nacionais, com 85 mil (“Uber Motoristas Brasil”) e 126 mil participantes (“Uber Motoristas sem mi-mi-mi”). Entrei nesses grupos utilizando um perfil com meu nome, que fora criado para a pesquisa. Tive acesso aos grupos, após liberação pelos moderadores. A solicitação não exigia identificação. Nunca fiz uma postagem pública. Aos entrevistados que conheci por essa plataforma, enviei uma mensagem privada, me identificando e apresentando a pesquisa. No aplicativo *Whatsapp*, fiz parte de um grupo de 256 participantes, adicionada por um motorista que conheci, desde meu projeto de pesquisa. As postagens e comentários dos participantes foram essenciais para formular as perguntas da entrevista semiestruturada. O que foi comentado nesses grupos serviu para minha compreensão e, não reproduzimos em nenhum momento, trechos de mensagens de *Whatsapp*.

Ao definir a espacialidade da população a ser entrevistada focamos na região metropolitana de Campinas – SP por razões de ordem prática e metodológica. A empresa Uber não fornece o dado oficial do quantitativo de motoristas da região, todavia em notícia veiculada no Portal CBN, foi veiculado que a população de

---

<sup>13</sup> Facebook é uma mídia social e rede social virtual.

<sup>14</sup> WhatsApp é um aplicativo multiplataforma de mensagens instantâneas e chamadas de voz para smartphones.

<sup>15</sup> YouTube é uma plataforma de compartilhamento de vídeos com sede em San Bruno, Califórnia.

motoristas cadastrados é de 2.500 (dois mil e quinhentos) e circulam efetivamente 1.700 (mil e setecentos). Utilizamos somente a modalidade UberX para não acrescentar uma nova variável ao estudo como as diferenças entre os motoristas das várias classes – UberX, UberSelect<sup>16</sup> e UberBlack.

Realizamos um total de 22 (vinte) entrevistas semiestruturadas com motoristas, seguindo o conselho de Duarte, de que, “a prática tem indicado um mínimo de 20 [entrevistas], mas isso varia em razão do objeto e do universo de investigação” (DUARTE, 2002, p. 144). A princípio seguimos rigorosamente o conselho de Duarte e realizei 20 entrevistas válidas, no entanto, como continuei me locomovendo de Uber, para me manter em contato com o objeto de pesquisa, criei o hábito de fazer perguntas. Acabei pedindo para gravar mais duas que entendi caras à pesquisa.

Além disso, foram realizadas 10 (dez) entrevistas como amostra-controle para checar o protocolo em relação a seu objetivo. Essas não foram consideradas como entrevistas válidas para a análise. A partir delas foi possível identificar quais foram os principais temas que surgiram nas falas para poder ajustar o questionário para as entrevistas válidas.

Ao todo foram 10 entrevistas para teste que somadas as 22 consideradas para análise totalizam 32 entrevistas. A versão final do questionário se encontra presente no Apêndice A. A Tabela 1, localizada no corpo do texto, apresenta um resumo das 22 entrevistas válidas (excluídas as realizadas para teste) consideradas para a análise.

Sobre o uso do gravador para entrevistas e registros de informações, Zaluar (1994) explora como ao longo da pesquisa, os entrevistados não somente se habituaram com o gravador e as entrevistas, mas como passaram a interagir com o equipamento e com a entrevistadora, proporcionando, inclusive, em alguns momentos, uma troca de papéis, onde se colocavam em posição de comando. Nogueira (1968) já havia posto sobre como a entrevista pode proporcionar ampla interação entre pesquisador e pesquisado, além de explorar como as inflexões da voz, gestuais, formas de se portar e demais comportamentos fazem parte do conteúdo da entrevista.

---

<sup>16</sup> A modalidade Uber Select foi substituída pela Uber Comfort em 25 de novembro de 2019, em que passageiros escolherão temperatura de ar condicionado e se desejam conversar antes de entrar no carro.

As entrevistas têm papel fundamental para que as hipóteses por mim levantadas sejam mais bem discutidas. Na visão de Bourdieu (1999), o sociólogo deve fazer as vezes do parteiro, na maneira como ele ajuda o pesquisado a dar o seu depoimento, deixar o pesquisado se livrar da sua verdade. As entrevistas contribuirão para informar as principais tendências encontradas nas trajetórias dos sujeitos da pesquisa.

Para as entrevistas serem realizadas nesse formato, houve a aprovação do Comitê de Ética e Pesquisa. Todos os entrevistados foram formalmente informados da origem, usos e objetivos da pesquisa e consentiram no uso dos dados, desde que mantido seu anonimato; no caso das entrevistas em profundidade, os entrevistados autorizaram o registro em áudio e a transcrição das análises, além de consentirem na divulgação dos dados, desde que preservado seu anonimato.

Dos entrevistados, 13 (treze) foram aleatoriamente escolhidos, a partir de chamadas de transportes realizadas pelo meu aplicativo como usuária da Uber. O sorteio de motorista designado é realizado pelo próprio aplicativo ao escolher o motorista mais próximo do local da chamada. O questionário foi aplicado durante e após os trajetos de corrida, após explicar do que tratava a pesquisa acadêmica e ter obtido o consentimento deles.

Como parcela das entrevistas foram realizadas no interior do automóvel, durante viagens solicitadas por mim como uma passageira regular da Uber, as distrações eram muitas. Todavia, mesmo assim entendi como necessário fazer algumas viagens no automóvel para garantir a presença do contexto laboral nas entrevistas, a fim de facilitar minha compreensão do trabalho em trânsito. O roteiro da entrevista tinha a função de manter o foco nos pontos de interesse.

Outras entrevistas foram realizadas após as corridas. Relato que houve diferença comportamental quando realizei a entrevista durante a corrida e após. Ao que pareceu a diferença comportamental se deu pela grande preocupação com a nota. Não posso afirmar com certeza que houve esse viés, apenas tive a sensação que estavam dando respostas para me agradar, pensando na minha nota como usuária. Relato no capítulo três como funciona a avaliação dos motoristas e quais as consequências.

Em 2 casos, os motoristas não concordaram em participar da pesquisa sendo entrevistados por medo de serem expostos e sofrerem represálias da empresa—mesmo o anonimato sendo assegurado por nós, explicando-os o uso de nomes

fictícios. Cabe o relato que a garantia do anonimato aos trabalhadores foi uma questão importante para tomada de decisão de conceder ou não as entrevistas.

Para garantir a representação, foram selecionados motoristas distintos para cada corrida e não entrevistamos o mesmo motorista nas corridas realizadas. Também, foram escolhidos horários distintos. Ademais, inicialmente, tive a precaução de realizar chamadas a partir de locais diferentes da cidade de Campinas – SP (Alphaville, Barão Geraldo, Cambuí, Castelo, Centro, Jardim São Fernando, Ponte Preta, Taquaral e Vila Mimososa), pois não tínhamos certeza se os motoristas seriam regionalizados. Ao decorrer das entrevistas, fiz também o inverso, chamei repetidas vezes do mesmo local para ver se existia um perfil que se repetia.

A despeito da aleatoriedade ter me levado à diversidade de contextos, intencionalmente não utilizei dessa estratégia, além da já mencionada (*Facebook*), apenas mais duas vezes. Uma entrevista foi realizada via *Skype*, em Guarulhos, dada a especialidade do caso. Justifico a realização dessa entrevista com um motorista da região de Guarulhos pela reportagem que conjuntamente à sentença e artigo mencionados deram ensejo à pesquisa. A segunda vez, convidada por um dos entrevistados que conheci aleatoriamente, também acompanhei uma reunião informal deste com outros 3 de motoristas em uma lanchonete em Campinas – SP.

Não precisamos sair da aleatoriedade, para entrevistar uma mulher motorista, mas relato maior lapso temporal para encontrá-las randomicamente. Cabe observar que isso se deu nas entrevistas que realizei há dois anos. Hoje o número de mulheres motoristas de aplicativo aparenta ser maior. Aqui também, cabe a ressalva que não realizei nenhuma pesquisa quantitativa, pois não havia base de dados efetiva para subsidiar tal análise, de modo que o escopo de método analítico foi delimitado exclusivamente no qualitativo e a construção de uma base de dados, envolveria um esforço conjunto que não seria capaz de abarcar em uma dissertação de mestrado.

A princípio, planejávamos fazer um trabalho de campo mais extenso. No entanto, no que tange ao perfil dos motoristas e suas relações com a Uber, ao longo das entrevistas começaram a repetir-se os aspectos que se desvelaram como centrais. Dessa forma, coletamos relatos até a saturação (STRAUSS; CORBIN, 1998). Logo após, realizamos a coleta e análise de canais de *Youtube* relacionados a motoristas da Uber e a documentação provida pela Uber em seus sites, blogs.

O penúltimo documento que analisamos, indicado pela pesquisadora Ana Carolina Paes Leme, foi caro à dissertação. Em 14 de março de 2016, o Ministério

Público do Trabalho da 1ª Região recebeu denúncia sigilosa contendo a seguinte notícia de fato: “os mais de mil motoristas da Uber estão sem amparo jurídico, a empresa não cumpre a lei”. Tendo em vista que a falta de registro de motoristas por empresa que fornece transporte individual de passageiros ofende a ordem jurídica e constitucional, foi instaurado o Inquérito Civil n. 001417.2016.01.000/6.55<sup>17</sup> (LEME, 2018). No curso da investigação, o Ministério Público do Trabalho, por meio da Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região, requisitou à investigada Uber que informasse os nomes dos empregados formais no Brasil que foram dispensados nos doze meses anteriores. A investigada informou que foram dispensados nove empregados e anexou os termos de rescisão de contrato de trabalho correspondentes. Assim, de posse de tais informações, foram intimados alguns ex-empregados da Uber do Brasil Tecnologia Ltda., a fim de instruir o procedimento investigatório e averiguar possíveis ilícitos trabalhistas praticados no território brasileiro (LEME, 2018). Alguns trechos dos depoimentos desses ex-empregados da empresa colacionamos à dissertação em contraponto às falas dos entrevistados.

Por fim, fizemos a análise de sentenças trabalhistas, das quais colacionamos trechos importantes ao longo do texto. A princípio havíamos analisado uma quantidade inferior de sentenças trabalhistas, apenas as que eram noticiadas na mídia. No entanto, ao final, analisamos um total de quarenta sentenças, com a finalidade de compreender como a questão do vínculo empregatício é entendida pelo Poder Judiciário. Destas apresento excertos no anexo 1. Em uma palestra<sup>18</sup> sobre a uberização do trabalho, uma das falas me marcou. O palestrante<sup>19</sup> expôs ao público que a relação empregatícia precisava de elementos fáticos jurídicos para se configurar. Subsidiado por narrativas de um documentário, cuja temática era o trabalho uberizado, ao finalizar seu raciocínio, concluiu como óbvia a subordinação daqueles personagens. Pareceu óbvio se tratar de um trabalho subordinado, também para o estranho sentado ao meu lado esquerdo. Pareceu óbvia a subordinação jurídica para minha amiga penalista, ao meu lado direito. A esse despeito, essa obviedade não se demonstra nos números do judiciário, os quais temos como fonte,

---

<sup>17</sup> Foi concedida vista dos autos para fins de pesquisa acadêmica.

<sup>18</sup> Cineclube com Debate | GIG – A Uberização do Trabalho. 20 de Agosto de 2019 Horário: 19h00 às 22h00 ADunicamp - Associação de Docentes da Unicamp.

<sup>19</sup> Diretor do filme.

pesquisa realizada por Ana Carolina Reis Paes Leme<sup>20</sup>. Quem, também, gentilmente nos cedeu uma lista com números de todos os processos tramitando nos TRTs.

Em tempo, um adendo. Cabe dizer que essa dissertação também foi impulsionada pelas palavras não ditas e respostas não dadas. Se é tão óbvia a subordinação jurídica dos motoristas da Uber, por que os números são outros? Por que as decisões são contrárias à essa suposta obviedade? Nessa introdução aventamos apenas a pergunta: o que acontece com a subordinação à luz do poder judiciário?

Com vistas a responder ao problema e aos objetivos que a pesquisa se propõe, os dados coletados previamente serão analisados, por meio da análise categorial de Bardin (2009) que consiste no desmembramento do texto em categoriais agrupadas analogicamente. A opção pela análise categorial se respalda no fato de que é a melhor alternativa quando se quer estudar valores, opiniões, atitudes e crenças, através de dados qualitativos. Portanto, a interpretação dos dados se dará pelo método análise de conteúdo, respaldada pelas observações *in loco*.

Nesta perspectiva, a dissertação foi organizada em quatro capítulos. No primeiro, buscamos compreender o fenômeno da uberização do trabalho. Apresentamos o conceito de multidão. Fazemos uma breve revisão bibliográfica do conceito de uberização do trabalho. Ao passo que também situamos o modo de organização do trabalho da Uber dentro do quadro da acumulação flexível enquanto um modelo de acumulação que atravessa Estado e sociedade.

No segundo capítulo, apresentamos o contexto econômico, social e político que permitiu a flexibilização da legislação trabalhista brasileira, com enfoque para a recente Reforma Trabalhista que apontamos como chancela estatal à uberização. O objetivo do capítulo é lançar luz sobre o socialmente invisível no mundo do trabalho, que entendemos fundamental para a compreensão do fenômeno da uberização, tornando o avanço tecnológico (propositalmente) invisível para dar visibilidade aos elementos centrais desse processo.

O capítulo três está centrado na discussão de qual é o estatuto profissional do motorista. Dedicando a descrever as percepções que os motoristas possuem sobre o

---

<sup>20</sup> Pesquisa que resultou em: LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem:** caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. – 2018. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito.

contrato no qual atuam. Fazemos a distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. Conceituamos o autônomo e o empregado, e apontamos quais as consequências de serem reconhecidos como um ou outro. Trazemos os elementos fáticos jurídicos necessários para a relação empregatícia se configurar, e damos destaque para um deles: a subordinação. Buscamos trazer através dos relatos dos motoristas como se dá o controle na dispersão, neste caso um controle via esfera do consumo combinado com um controle por algoritmos. Buscamos, por fim, apresentar a empresa e demonstrar a relevância de ser compreendida como plataforma tecnológica ou empresa de transportes.

O quarto e derradeiro capítulo, tem como escopo narrar as condições que os sujeitos da pesquisa trabalham. Buscamos compreender como os entrevistados manejam sua condição com relação não só ao despojamento de direitos, mas como fazem a gestão de condições de trabalho/vida. Partindo da atividade dos motoristas é possível chegar a diversos elementos convergentes que constituem a precariedade. Abordamos questões de tempo e espaço e as condições de saúde como consequência da organização da jornada. Buscamos também explicar o sistema remuneratório da Uber, problematizando o salário por peça. Por fim, analisamos o elemento que vai justificar a aceitação da ausência de direitos, em outras palavras, a resignação com a situação.

## 1 UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

As transformações dos acontecimentos nas últimas décadas, na esfera do trabalho, têm despertado interesse de inúmeros teóricos e pesquisadores na direção de uma percepção mais acurada de interpretação dos fatos. Sabe-se que interpretar acontecimentos tão complexos enquanto se é contemporâneo dos mesmos, pode ocasionar maior dificuldade analítica, uma vez que se torna difícil entender os eventos e analisar seus rumos no compasso de suas ocorrências. Conquanto seja difícil caracterizar e/ou sistematizar um fenômeno no momento que nele se vive, algumas colocações se mostram apropriadas para tal, pelo fato de revelarem aspectos pertinentes aos eventos.

Quanto ao meu papel como pesquisadora, isso passa tanto por entender o diagnóstico em relação ao mundo do trabalho, quanto por me conectar efetivamente à vida concreta de sujeitos sociais, como afirma Lukács: “a ciência brota da vida, e na vida mesmo” (LUKÁCS, 2012, p. 293). A uberização do trabalho, para alguns autores, pode ser relacionada a um processo denominado “zonas cinzentas”<sup>21</sup>. Se os tons de cinza são vários, é através da fala dos entrevistados que busco dar cores e tons ao fenômeno. Em virtude disso, a dissertação é inteiramente entrecortada por teoria e empiria. Afinal, com justa razão Goethe nos disse: “toda teoria é cinza e só é verde a árvore de dourados frutos que é a vida”<sup>22</sup>.

### O motorista empregado-uberizado

O capítulo se inicia com uma entrevista chave, cujos elementos se repetirão ao longo da dissertação. A história de Matias<sup>23</sup>, 47, ensino médio, no entanto, quase não

---

<sup>21</sup> Uma possível chave de leitura da uberização do trabalho se relaciona com o processo denominado de “zonas cinzentas” (KESSELMAN, AZAÏS, 2011). A zona cinzenta procede de movimentos: de um deslocamento de estatuto por profissões já existentes ou, no caso de figuras emergentes ou novas profissões, de normas que as relacionam com uma institucionalização desigual. Ela coincide com a aparição de fronteiras cada vez mais fluidas entre as formas de emprego e de trabalho, que dificultam o raciocínio binário entre o legal e o ilegal, formal e informal, autônomo e subordinado (AZAÏS, 2017). A noção de zona cinzenta é importante, não só como traço relevante de parte das relações atuais de trabalho, como há a evidente necessidade de se ultrapassar a construção das categorias, interpretações, representações e nomenclaturas baseadas na norma fordista, que já está com claros sinais de não conseguir dar conta do mundo atual do trabalho (AZAÏS, 2017).

<sup>22</sup> Em alemão: “Grau, theurer Freund, ist alle Theorie, Und grün des Lebens goldner Baum”; esta frase pode ser encontrada na Parte 1 do Fausto de Goethe, de 1808.

<sup>23</sup> Os nomes dos reais entrevistados foram substituídos por fictícios.



é narrada nessa pesquisa. Conheci Matias por acaso, por intermédio de uma colega, empregada doméstica, que trabalhou na mesma casa de família na qual Matias é motorista celetista. Matias só aceitou dar seu depoimento, quando expliquei que era para uma pesquisa de Mestrado, seu nome real não iria aparecer na dissertação, mas sim nomes fictícios, e ninguém saberia sua identidade. O temor de Matias será explicado em sua fala:

**V.V.C** — Por que você tem medo que seu nome apareça?

**Matias** — Tenho medo dos meus patrões descobrirem e não gostarem, deles me demitirem, vai saber.

**V.V.C** — Mas por que te demitiriam?

**Matias** — Porque eu sou motorista deles, eles podem não gostar de eu falar as coisas.

**V.V.C** — Me explica sua situação.

**Matias** — Então, eu sou motorista de uma casa de família em um bairro nobre de Campinas. Eu levo o patrão no trabalho de manhã e pego à tarde. Durante o dia eu levo a patroa no shopping às vezes ou no cabeleireiro, onde ela precisar e faço Uber nas horas vagas.

**V.V.C** — Você é motorista registrado? Qual seu salário?

**Matias** — Sim, 3 mil.

**V.V.C** — E seus patrões deixam você fazer Uber nas horas vagas com o carro deles pra ganhar a mais, é isso?

**Matias** — Não, não é isso. É com o carro deles, mas eles que ficam com o dinheiro. Na verdade, faz parte do meu pagamento.

**V.V.C** — O aplicativo tá no seu nome?

**Matias** — Sim, senão não dá pra rodar.

**V.V.C** — E como ele sabe o quanto você andou e ganhou por mês?

**Matias** — Ele me deu um celular só pra isso, daí ele vê sempre, tudo.

**V.V.C** — Quanto de ganho mensal aparece pra você lá no aplicativo?

**Matias** — Então lá aparece o total, o dele que dá uns 2.500 e o meu 1.500, mais ou menos 4 mil por mês.

**V.V.C** — O que você quer dizer com o dele e o seu? Não vai tudo pra ele?

**Matias** — Não, deixa eu explicar melhor. Quando eu tô em horário de serviço fica pra ele, se for de fim de semana por exemplo, fica comigo. Ele confere os horários e eu fico com tudo que for fora da minha hora lá com eles.

**V.V.C** — Tá, deixa eu ver se entendi certo. O cadastro está no seu nome, o celular ele que deu e fica acompanhando todas as corridas que você faz. Você é registrado como motorista e na sua carteira está a jornada de segunda a sexta feira, das 8 às 17, com uma hora de almoço. Se você não está dirigindo para os seus patrões tem que ficar com o aplicativo ligado para ser chamado como Uber e se é chamado entre as 8 e às 17, esse dinheiro fica com seu patrão. Mas se você for chamado fora desse horário, o dinheiro fica com você.

**Matias** — Correto.

**V.V.C** — Isso é bastante, quanto tempo você dirige?

**Matias** — O tempo todo que não tô com eles, não posso parar, ele diz que tenho que deixar o aplicativo ligado enquanto não estou fazendo nada.

**V.V.C** — E quanto tempo você dirige pra você?

**Matias** — Saindo de lá eu continuo até de madrugada, quando começo a ficar com muito sono paro. E fim de semana todo, o dia todo. Domingo é um dia que dá muito dinheiro.

**V.V.C** — Você disse que o carro é deles, você continua com o carro deles no fim de semana? Eles pagam combustível?

**Matias** — Depende, eles pagam o combustível da hora deles. Da minha eu que pago, eles verificam o tanque sempre que saio. E o carro é deles sim, o

patrão é muito gente fina e me deixa ficar com o carro pra eu ganhar um a mais, por que meu carro é velho e não pode. Como ele faz essa camaradagem pra mim se ele precisa no fim de semana eu vou, mas é pouca coisa, pra algum restaurante ou shopping mesmo. (Matias, 06 de agosto de 2018)

O excerto acima demonstra que, a despeito da inovação tecnológica (aplicativo), os centenários conceitos marxistas de meios de produção e mais valia, se demonstram atuais. Segundo a teoria marxista, meios de produção são o conjunto formado por meios de trabalho e objetos de trabalho – ou tudo aquilo que medeia a relação entre o trabalho humano e a natureza, no processo de transformação da natureza em si. Para Marx (2013), o modo de produção capitalista corresponde a uma estrutura de classes, na qual a propriedade dos meios de produção determina a posição da burguesia como classe dominante.

É curiosa como a propriedade dos meios de produção se revela neste caso. Matias cita expressamente na entrevista dois meios de produção: o automóvel e o celular (*smartphone*).

Em primeiro lugar, observamos que a propriedade do automóvel é relevante para valorar a remuneração que esses trabalhadores ganharão pelo trabalho realizado. Embora a maior parte dos entrevistados para esta pesquisa, utilize carro próprio anteriormente adquirido (10 pessoas), há uma parte significativa de pessoas com as quais conversei (5 pessoas) que adquiriram um automóvel financiado justamente para ser motorista da Uber. No caso de carro financiado, a média da prestação mensal é de R\$ 900,00. Os entrevistados fazem um cálculo que rodam 200 km por dia e assim em três anos o carro estará com 300 mil km rodados, já sendo a hora de trocar por um novo.

Outros 7 entrevistados, alugam. As locadoras fazem um contrato de fidelidade, com o preço médio mensal de R\$ 1.700,00 (carro básico)<sup>24</sup>. Se o locatário devolve o carro antes do término do contrato de fidelidade, perde o dinheiro dado como sinal. Lembra um outro entrevistado que as locadoras colocam um limite de 5 mil km por mês. Hoje, um motorista de aplicativos que dirige em média 200 km por dia, acaba rodando por mês 6 mil km, não fechando a conta, tendo que desembolsar mais e perdendo dinheiro quando isso acontece. Há ainda o fato que as locadoras não

---

<sup>24</sup> Informação disponível em: ALUGUE um carro na Unidas para dirigir com a Uber. Site Institucional Unidas Aluguel de Carros. <https://www.unidas.com.br/para-empresas/motoristas-parceiros-da-uber/>. Acesso em: 25 de setembro de 2018.

aceitam seguro de terceiros, caso alguém bata em seus carros, o motorista paga a batida para a locadora, sendo que a franquia em caso de batida e roubo pode chegar até R\$ 9.000,00. Por isso, afirma outro entrevistado que “se alugar mensal tem que rodar pelo menos 12 horas por dia, só dá certo se tiver com vontade de trabalhar de verdade, caso contrário vai perder dinheiro”. O que é comum a todos é o fato que o motorista – e não a Uber – arca com o valor total de seu veículo, seja ele comprado à vista, financiado ou alugado.

Em segundo lugar, observamos que a empresa não é proprietária do automóvel. Não é necessário ter a propriedade legal de **todos** os meios de produção para se ter o controle do negócio. A Uber controla os termos do contrato de adesão, o preço da corrida, a escolha do passageiro, a permanência e exclusão do motorista da plataforma. A empresa controla todo processo de trabalho e de produção. As regras são determinadas pela empresa capitalista, a despeito de ela não possuir um único veículo. Asseveram Cavalcante e Filgueiras (2019) que a empresa não precisa ter a propriedade legal dos meios de produção porque já tem a posse<sup>25</sup> efetiva. Já Standing (2019) afirma que a empresa não é proprietária dos **principais** meios de produção. Mas como valoramos o que é principal e o que é secundário?

Ao dizer que não é necessário ter a propriedade de todos os meios de produção, para se ter o controle da relação, analisamos os meios de produção em conjunto, não apenas “o” meio de produção. Um trabalhador com um carro e um *smartphone* não é necessariamente um motorista Uber. Para além dos dois meios de produções citados pelo entrevistado, destacamos a existência de um terceiro meio de produção: o aplicativo. A empresa é proprietária legal do aplicativo e por ele domina a

---

<sup>25</sup> Gostaria de avisar ao leitor que certas escolhas terminológicas se pautam em escolhas de referenciais teóricos, por isso realizo o movimento de apontar qual meu referencial para justificá-la. Ao dizer posse por Cavalcante e Filgueiras, deixo de falar do conceito de posse previsto: Art. 1.196 do Código Civil Brasileiro: “Considera-se possuidor todo aquele que tem de fato o exercício, pleno ou não, de algum dos poderes inerentes à propriedade.” (BRASIL, 2002). “Para Ihering, cuja teoria o nosso direito positivo acolheu, posse é conduta de dono. Sempre que haja o exercício dos poderes de fato, inerentes à propriedade, existe posse, a não ser que alguma norma (como os arts. 1.198 e 1.208, por exemplo) diga que esse exercício configura a detenção e não a posse” (GONÇALVES, 2010, p. 15). O que justifica o posicionamento do doutrinador é o fato de que, para muitos, o Código Civil brasileiro de 1916 adotou a teoria de Ihering (vide texto do art. 485) e o Código Civil de 2002 manteve o entendimento, com a reprodução do teor do referido artigo no art. 1.196. Friedrich von Savigny afirma que a posse é composta por dois elementos: objetivo (*corpus*), que seria o poder físico ou de disponibilidade sobre a coisa; e o subjetivo (*animus*), que seria a intenção de ter a coisa para si. Nesse sentido, o locatário, o depositário e outros sujeitos em situação semelhante – sem *animus domini* – não seriam possuidores e sim meros detentores, pois não teriam qualquer intenção de tornarem-se proprietários da coisa. A posse para Savigny é um fato. (TARTUCE, 2011, p. 708). Dessa forma, explico que por referenciais teóricos jurídicos torna-se impossível ser configurada posse no caso em tela.

interface motorista-passageiro. Faz a mediação pelo aplicativo. Sem ele não há o contato com o passageiro. Ou seja, existe numa relação de homologia (coincidência-correspondência) com a posse (gerenciamento). A propriedade como uma relação econômica consiste no controle dos meios, objetos e resultados do processo produtivo. Diferentemente da propriedade formal-legal, a propriedade como uma relação econômica pressupõe a posse dos meios de produção, a gerência do processo produtivo, o poder de colocar os meios de produção em uso e a apropriação dos resultados mediante o uso dos meios de produção.

Ser detentora da tecnologia basta para controlar toda a relação. Para a empresa, não possuir todos os meios de produção é vantajoso, pois, o custo da produção abaixa, pois, não precisa mobilizar o investimento em automóveis e *smartphones*. Do ponto de vista do capitalista é uma situação benéfica que gera mais lucros. Já para o trabalhador, para quem os encargos e riscos são transferidos, significa ter custos.

A princípio, não parece haver um secundarismo do aplicativo em comparação ao automóvel, tendo em vista o controle da relação exercido por aquele, todavia, podemos alegar que na Uber, o meio de produção mais **evidente** é o automóvel. E não ter a propriedade do meio de produção mais evidente pode gerar consequências práticas. Ser dono do carro pode significar que o motorista pode se identificar mais facilmente como autônomo, se distanciando da ideia de empregado subordinado.

Trata-se da relação entre o objeto material e o objeto espiritual. O motorista detém o meio de produção que é diretamente conectado à vida material, ao passo que a Uber detém o meio de produção que não se enxerga. Nesse sentido, a dinâmica de prestação de serviço realizada no contexto de inteligência artificial encobre as operações financeiras que ocorrem virtualmente, de modo que o indivíduo se apega ao fato dele deter controle sobre o objeto material, embora, para fins de recompensa financeira, o controle sobre o objeto espiritual seja mais relevante.

Nesse sentido, devemos observar que a propriedade do carro é irrelevante para a subsunção à empresa. Mas como podemos ver no caso de Matias, em mais uma vertente que se releva, ser proprietário de um carro que atenda às determinações da empresa coloca o patrão de Matias em uma situação de poder sobre ele.

Outra consideração importante de salientarmos é que as condições pelas quais o trabalho do entrevistado é executado faz com que seja aumentada ao mesmo tempo

a mais-valia absoluta e a mais-valia relativa<sup>26</sup>. A jornada de trabalho total (98 horas semanais) é maior do que a prevista em nossa Constituição Federal<sup>27</sup> (44 horas semanais), ocasionando o aumento da geração da mais-valia absoluta determinada pelo aumento da extensão da jornada, e a forma de gestão do trabalho faz com que a sua produtividade dentro desta jornada seja aumentada, constituindo o aumento da mais-valia relativa, o que faz com que o tempo de trabalho seja tempo de produção, chegando a uma produtividade máxima (MODA, 2019).

Oliveira (2013), em “O Ornitorrinco”, chama de plenitude do trabalho abstrato a transformação do tempo de não trabalho em potencial tempo de trabalho. Constitui-se também na extensão e intensificação do trabalho, que se efetiva como trabalho não-pago fundindo mais-valia absoluta e relativa (ABILIO, 2011).

Ao analisarmos o trabalho realizado pelo entrevistado, não nos parece que o as novas tecnologias da informação, materializadas pelo aplicativo, estariam promovendo o fim do trabalho, tais como aventadas por alguns teóricos do trabalho imaterial (GORZ, 1987; OFFE, 1989)<sup>28</sup>, mas sim ocasionando uma maior exploração dos trabalhadores.

Em “Adeus ao Trabalho?”, Antunes (1995) prenuncia, já no ponto de interrogação, a diferença no tratamento que dispensa à questão da centralidade do trabalho. O autor apresenta a tese de acordo com a qual a “[...] heterogeneização,

---

<sup>26</sup> Em O capital, Marx se refere, entre outras passagens, às formas de mais-valia absoluta e relativa do seguinte modo: A extensão da jornada de trabalho além do ponto em que o trabalhador teria produzido apenas um equivalente do valor de sua força de trabalho, acompanhada da apropriação desse mais-trabalho pelo capital – nisso consiste a produção do mais-valor absoluto. Ela forma a base geral do sistema capitalista e o ponto de partida da produção do mais-valor relativo. Nesta última, a jornada de trabalho está desde o início dividida em duas partes: trabalho necessário e mais-trabalho. Para prolongar o mais-trabalho, o trabalho necessário é reduzido por meio de métodos que permitem produzir em menos tempo o equivalente do salário. A produção do mais-valor absoluto gira apenas em torno da duração da jornada de trabalho; a produção do mais-valor relativo revoluciona inteiramente os processos técnicos do trabalho e os agrupamentos sociais (MARX, 2013, p. 578).

<sup>27</sup> Constituição Federal. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

<sup>28</sup> Teses relacionadas ao fim do trabalho ganharam destaque especialmente no contexto europeu do início dos anos 80, buscando interpretar o sentido, a profundidade e a natureza das mudanças que se processavam no âmbito do trabalho, a partir da identificação de tendências de redução do emprego industrial, de proliferação das atividades de serviços e de diminuição da jornada de trabalho. Contrapunham-se, assim, à visão dos autores clássicos da Sociologia, especialmente Marx, para quem a sociedade moderna e sua dinâmica central constroem-se como uma “sociedade do trabalho”. Nesse debate, sobressaem os estudos de Gorz (1987) e Offe (1989), que buscaram interpretar tais mudanças pela via da perda de centralidade do trabalho como elemento fundante das relações sociais e da construção identitária dos indivíduos.

complexificação e fragmentação da **classe-que-vive-do-trabalho**<sup>29</sup> não caminha no sentido de sua extinção” (ANTUNES, 1995, p. 88).

Portanto encararemos o trabalho dos motoristas da Uber como uma forma tipicamente capitalista de produção, como um trabalho subsumido de forma real ao capital, e, conseqüentemente, esta categoria de trabalhadores como produtora de mais-valia (MODA, 2019), conforme escreve Marx:

A produção capitalista não é apenas produção de mercadoria, mas essencialmente produção de mais-valor. O trabalhador produz não para si, mas para o capital. Não basta, por isso, que ele produza em geral. Ele tem de produzir mais-valor. Só é produtivo o trabalhador que produz mais-valor para o capitalista ou serve à autovalorização do capital. Se nos for permitido escolher um exemplo fora da esfera da produção material, diremos que um mestre-escola é um trabalhador produtivo se não se limita a trabalhar a cabeça das crianças, mas exige trabalho de si mesmo até o esgotamento, a fim de enriquecer o patrão. Que este último tenha investido seu capital numa fábrica de ensino, em vez de numa fábrica de salsichas, é algo que não altera em nada a relação. Assim, o conceito de trabalhador produtivo não implica de modo nenhum apenas uma relação entre atividade e efeito útil, entre trabalhador e produto do trabalho, mas também uma relação de produção especificamente social, surgida historicamente e que cola no trabalhador o rótulo de meio direto de valorização do capital. (MARX, 2013, p. 578)

Na sequência da entrevista, Matias dá mais contornos a sua situação:

**V.V.C** — E se você se negar a fazer as corridas de Uber?

**Matias** — Vão arrumar outro que faça. Ele até fica vendo minha nota se tá boa pra eu não ser desligado.

**V.V.C** — Então você se sente pressionado a ter notas altas.

**Matias** — claro, senão sou demitido. Essa balinha que dou, sai do meu bolso por que não quero ser demitido. Hoje em dia emprego tá muito difícil.

**V.V.C** — Se eu fizer uma conta bem superficial e tirar os gastos deve ter uns 1.500 líquidos pra ele.

**Matias** — Acho que sim, metade do que eu ganho. Eu sei o que você tá pensando.

**V.V.C** — Sabe?

**Matias** — Sei. E quero te dizer que essa é uma escolha minha e acho ela muito acertada e vou te explicar. É o seguinte, não sei se isso é certo ou não, eles pediram pra não contar então não deve ser bem certo, mas não me importa. Se você acabou de dizer que eu ganharia 1.500, se fosse demitido e isso viesse só pra mim teria 1.500, e meu carro é velho nem rodar com ele eu poderia. Aqui eu trabalho um pouco a mais só, como eu te disse só pegar o patrão e levar a patroa as vezes e eu ganho 3 mil, o dobro. Além de ser registrado, tenho férias e tudo mais, todas as coisas. Além dele me emprestar o carro pra eu tirar a mais. Por isso, por favor, não fala meu nome. Eu não quero perder esse emprego de jeito nenhum, tá ótimo como tá.

---

<sup>29</sup> Para Antunes (1995, p. 88), essa classe inclui desde “[...] aqueles que se beneficiaram com o avanço tecnológico e que vivenciaram uma maior intelectualização do seu trabalho, até aqueles que fazem parte do trabalho precário, parcial, ‘terceirizado’, participantes da ‘economia informal’, da ‘subclasse dos trabalhadores’, incluindo-se, ainda, os que vivenciam as conseqüências do desemprego estrutural”.

**V.V.C** — Fique tranquilo, eu vou reproduzir o teor do seu depoimento sem identificadores, ok? Eu posso mudar seu nome, mas não posso mudar o que você diz em substância. Você está de acordo com isso?

**Matias** — Com isso sim, porque não vão saber que sou eu, porque eu não sou o único assim, então não tem como saberem. Beleza. (Matias, 06 de agosto de 2018)

A lucidez da análise de Matias ressalta que o pagamento que recebe é composto por parte do que ele mesmo arrecadava com o serviço de Uber durante sua jornada de trabalho, desempenhando uma função que se desviava de sua atividade-fim, mas em uma equação de valores – não apenas econômicos – feita por ele, a situação é aceita sem ressalvas.

Matias não demonstra constrangimento em relação ao patrão em momento nenhum de sua fala, pelo contrário, percebe-se um agradecimento e até certa idolatria por ele, que fica claro no trecho “o patrão é muito gente fina e me deixa ficar com o carro pra eu ganhar um a mais, por que meu carro é velho e não pode. Como ele faz essa camaradagem pra mim, se ele precisa no fim de semana eu vou”.

O que Matias parece demonstrar, é medo que as suas condições de trabalho tornem-se públicas. Mesmo alegando não ter certeza se sua situação é legal, de todo seu comportamento se infere que ele tem noção de alguma possível ilicitude. Essa sensação do entrevistado é suficiente para que ele não conte para terceiros, detalhes de seu trabalho, com receio de sofrer as consequências de uma descoberta. E o temor do entrevistado é o mesmo vivido por outros entrevistados, qual seja, o desemprego. Isso fica evidente em toda fala de Matias, que se repete, ao dizer que não quer ser demitido, pois, “hoje em dia está difícil arrumar emprego”. Não encontrando outra solução – é isso ou o desemprego – o trabalhador aceita qualquer coisa, situações cada vez mais degradantes.

Ricardo Antunes (2019), em entrevista, afirma que na uberização do trabalho, “se homens e mulheres tiverem sorte hoje, o seu trabalho será precário”. Matias, no mesmo sentido, reflete o “privilégio da servidão”, também nos termos de Antunes (2018), em comparação com o desastre ainda maior que é o do desemprego.

Os excertos acima são caros à pesquisa. Toda a entrevista demonstra ambiguidades e as fronteiras embaçadas. Nada é uma coisa só. O “patrão”, é empregador, por um contrato formal de emprego. Ao passo que, por meio de um contrato informal, teve a ideia de transformar seu veículo particular em meio de produção apropriando-se da mais-valia produzida por seu empregado. Ao mesmo

tempo é fraudador da legislação trabalhista. Matias, por sua vez, é empregado, das 8h às 17h, mas também é autônomo-parceiro-empresendedor, e por uma corrente interpretativa minoritária<sup>30</sup>, empregado da Uber. Além de Matias aparentar ser duplamente subordinado: ao “patrão” e à Uber.

Na uberização do trabalho há um nublamento de fronteiras e situações de aparências. Segundo Oliveira (2013), “parece coisa de feitiçaria, e é o fetiche em sua máxima expressão.”<sup>31</sup> Parece “passe de mágica”<sup>32</sup>, idealizada em uma noite fria de inverno em Paris, mas pode ser fraude<sup>33</sup>. Para além, a uberização do trabalho se desvela em uma profunda imbricação entre moderno e precário.

Por fim, importa-nos a última fala de Matias “...porque eu não sou o único assim...”. Não conseguimos precisar quantos trabalhadores se encontram em situação idêntica a de Matias, no entanto, o número oficial de motoristas da Uber é de mais de 600 mil no Brasil e mais 3 milhões no mundo<sup>34</sup>. Uma multidão.

### 1.1 O trabalho da multidão

O conceito contemporâneo de multidão, segundo José Eduardo de Resende Chaves Júnior, parte das formulações de Maquiavel democrático dos Discorsi e de Espinosa. É especialmente interessante para a análise do trabalho desempenhado pelo motorista da Uber, pois está fundado em duas chaves: (i) nas novas formas de trabalho e (ii) na ideia de rede (CHAVES JUNIOR, 2019).

<sup>30</sup> Essa discussão será trazida no capítulo 3.

<sup>31</sup> Oliveira (2013) sobre a plenitude do trabalho abstrato “teoricamente, trata-se de transformar todo o tempo de trabalho em trabalho não-pago; parece coisa de feitiçaria, e é o fetiche em sua máxima expressão. Aqui fundem-se mais-valia absoluta e relativa.” (Oliveira, 2013, p. 135-136).

<sup>32</sup> Relata Ana Carolina Paes Leme que “tudo começou com dois empreendedores do Vale do Silício, um americano e outro canadense, reunidos em Paris, em um luxuoso apartamento, alugado para passar uma temporada com alguns amigos e discutir novos negócios e mudanças no estilo de vida. Um deles, Travis Kalanich, cansado de atuar em negócios peer-to-peer, buscava algo inovador e desafiante. Refletindo sobre o assunto, seu amigo Garret Camp, ao se lembrar de como é difícil conseguir um táxi em São Francisco, teve a seguinte ideia:– Por que não compramos umas limusines, contratamos alguns motoristas, alugamos uma garagem e, através de um aplicativo, tornamos possível que uma pessoa contrate uma viagem ao apenas apertar um botão, aparecendo uma limusine com um motorista em frente à sua casa em apenas um minuto? Na sequência, Travis Kalanich respondeu:– Nós não vamos comprar nenhum carro, nós não vamos contratar nenhum motorista e muito menos vamos alugar garagem, porém, a ideia de criar um aplicativo em que a pessoa aperte um botão e o seu motorista particular apareça em poucos minutos, como num passe de mágica, é fantástica. (tradução livre)” (LEME, 2018).

<sup>33</sup> O Ministério Público do Trabalho investiga como fraude, por sua coordenação CONAFRET.

<sup>34</sup> Dados globais atualizados em maio de 2019; dados do Brasil, em setembro de 2018. <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>



Em “Multidão: guerra e democracia na Era do Império”, publicado no Brasil pela editora Record em 2005, os filósofos políticos Michael Hardt e Antonio Negri, na segunda parte do livro propõem a idéia de multidão como forma da nova classe social. “O conceito de multidão pretende repropor o projeto político de luta de classes lançado por Marx” (HARDT; NEGRI, p. 146). No entendimento de Sadi Dal Rosso (2006), assumem postura semelhante à de István Mészáros que, no livro “Para além do Capital”, estabelece o objetivo de continuar e completar a arquitetura de Marx.

A multidão é "formada por todos aqueles que trabalham sob o domínio do capital, e, assim, potencialmente como a classe daqueles que recusam o domínio do capital" (HARDT; NEGRI, p. 147). Essa noção ampla incorpora os sujeitos sociais envolvidos com o trabalho, qualquer seja seu tipo (ZIPPERER, 2018). No conceito cabem múltiplos sujeitos sociais explorados economicamente e oprimidos socialmente: proletários, informais, trabalhadores por conta própria, desempregados, subempregados, a classe que vive do trabalho, trabalhadores flexíveis, etc. A partir dos estudos de Hardt e Negri sobre o "comum", Chaves Júnior (2017 apud ZIPPERER, 2018) desenvolve o conceito de multidão produtora.

Apresento o conceito de multidão a fim de questionar se no trabalho uberizado não há mais categoria profissional homogênea organizada, com similitude de condições de vida, identidade e conexidade, nos moldes do art. 511 da CLT<sup>35</sup>, mas apenas a multidão (ESPINOSA-NEGRI-HARDT) heterodoxa.

O termo *crowdsourcing* foi originalmente cunhado por Jeff Howe em seu artigo de 2006 chamado "The Rise of Crowdsourcing", publicado na revista *Wired*, deriva da combinação das palavras *crowd* (multidão/massa) e *outsourcing* (terceirização). *Crowdsourcing*, no conceito trazido pelo autor, significa terceirizar um trabalho, ora tradicionalmente realizado por um empregado para um grupo de pessoas indefinido,

---

<sup>35</sup> “Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas. § 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica. § 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional. § 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares. (Vide Lei nº 12.998, de 2014) §4º Os limites de identidade, similaridade ou conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural.”

sob a forma de uma chamada aberta, através da internet. No referido artigo Howe relata como a indústria tradicional de provedores de imagens entrou em colapso com o surgimento do *iStockphoto*<sup>36</sup>. A indústria tradicional contratava profissionais fotógrafos para realizar a captura de imagens quando a *iStockphoto* não tinha nenhum fotógrafo contratado como empregado formal (HOWE, 2006 apud ZIPPERER, 2018).

Tipificar um tema emergente como o *crowdsourcing*, no entanto, requer precaução. São encontrados diversos tipos e uma variada nomenclatura e modalidades dentro do *crowdsourcing*. A pesquisa de Branquinho (2016) encontrou os seguintes: “crowdcreation”, “crowdcreativity”, “crowdcasting”, “crowdcollaboration”, “crowdcompetition”, “crowdinnovation”, “crowdfunding”, “crowdlabor”, “crowdmanufacturing”, “crowdmarketing”, “crowdproject”, “crowdstartup”, “crowdstorm”, “crowdtuning”, “crowdvoting”, “crowdwisdom”, “distributedknowledge”, “externalcrowdsourcing”, “internalcrowdsourcing”, “intracorporatecrowdsourcing”, “predictionmarket”, “probemsourcing”, “reversedcrowdsourcing”.

Para nosso estudo, entendemos relevante a abordagem do chamado *Crowdworking* (*crowd* + *working* ou multidão + trabalho) ou “trabalho em multidão” e “trabalho sob demanda via aplicativos”, classificação elaborada por Valerio de Stefano<sup>37</sup>.

O trabalho em multidão (*crowdwork*), geralmente se refere às atividades de trabalho que implicam a conclusão de uma série de tarefas por meio de plataformas online (BERGVALL; KÅREBORN; HOWCROFT, 2014; CHERRY, 2011; EUROFOUND, 2015; FELSTINER, 2011; HOWE, 2006 apud ARAUJO, 2019). Normalmente, essas plataformas colocam em contato um número indefinido de organizações e indivíduos por meio da Internet, ao permitir e potencializar a conexão entre clientes e trabalhadores em uma base global (ARAUJO, 2019).

Essa modalidade tem como principal característica a inexistência de qualquer encontro físico do contratante com o prestador de serviços. O trabalhador não possui local físico de trabalho identificado. Ele conduz as atividades do ciberespaço, muitas vezes de forma anônima e por meio de acordos virtuais. A possibilidade de o trabalho

---

<sup>36</sup> A iStock é uma provedora internacional de fotografias micro, isenta de royalties, com sede em Calgary, Alberta, Canadá. A empresa oferece milhões de fotos, ilustrações, clip art, vídeos e faixas de áudio.

<sup>37</sup> DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, n. 3, p. 471–504, 2016.

ser realizado em qualquer local do mundo, bastando o acesso à internet faz com que a concorrência aumente e dificulte os controles legais (ZIPPERER, 2018). Nessa modalidade, o trabalho pode ser voluntário (p.ex., *Wikipedia*), ou remunerado, (p. ex., solução de complexas equações matemáticas) (SIGNES, 2017). A pioneira *Amazon Mechanical Turk*<sup>38</sup> é exemplo emblemático desse modelo.

Já o “Trabalho sob demanda por aplicativos” é uma forma de trabalho em que a execução de atividades consideradas tradicionais como, transporte, entrega, lavanderia, treinamento pessoal, montagem de móveis, ensino, orientação, passeios, traduções, culinária é canalizada por aplicativos gerenciados por empresas que também intervêm na definição de padrões mínimos de qualidade de serviço e na seleção e gerenciamento da força de trabalho (ALOISI, 2016; DAGNINO, 2015; GREENHOUSE, 2015; ROGERS, 2015 apud ARAUJO, 2019). Esta é a modalidade dos aplicativos de transporte como a Uber (ZIPPERER, 2018).

Essas formas de trabalho, a despeito de ocorrerem intermediadas por aplicativos, exigem implementação física, ou seja, faz-se necessário que a pessoa esteja no lugar certo no tempo certo munida dos materiais necessários para execução do serviço, de modo que o trabalho se dá de forma não virtual e pessoalmente no local de execução. Esse tipo de execução que ocorre “no mundo das coisas” propicia que a legislação trabalhista do local onde o serviço é realizado não seja negligenciada de forma tão contundente (ZIPPERER, 2018).

Nesse tipo de prestação de serviço em que o trabalhador é articulado no “mundo online”, as plataformas procuram reduzir o custo de períodos improdutivos, ao mesmo tempo em que mantêm o controle total sobre o processo de produção a fim de manter os custos de transação ao mínimo. Para atingir esses objetivos, duas precondições devem ser observadas: primeiro, a multidão precisa ser grande o suficiente para sempre ter indivíduos disponíveis quando necessário, e manter uma concorrência suficiente entre os profissionais da multidão para manter os preços baixos. Em segundo lugar, ao invés dos sistemas de comando e controle inerentes ao emprego “tradicional” clientes e plataformas dependem de mecanismos de “reputação digital” para orientar a seleção de profissionais e garantir um controle de desempenho

---

<sup>38</sup> *Amazon Mechanical Turk* é um serviço de crowdsourcing. Os seus usuários, como empresas e pesquisadores, contratam crowdworkers, trabalhadores remotos terceirizados que realizam tarefas que computadores ainda não são capazes de realizar. É operado pela subsidiária da Amazon, a Amazon Web Services.

eficiente. Os modelos variam, mas uma determinada abordagem é fundamental: os profissionais de multidão recebem pontos, estrelas ou outros símbolos de *status* pelo cliente após completar uma tarefa (PRASS; RISAK, 2016 apud ZIPPERER, 2018).

## 1.2 Ser um na multidão

As condições nas quais o trabalho é desempenhado para essas plataformas, pode distorcer a percepção que a sociedade tem desses trabalhadores e contribuir significativamente para uma desumanização percebida de suas atividades e a descartabilidade do trabalhador. Essas atividades correm o risco de não serem reconhecidas como trabalho, e conforme percebemos são frequentemente designadas como “caronas”, “shows”, “tarefas”, “favores”, “serviços”, “passeios”, dentre outros epítetos que as esvaziam o conteúdo laboral (DE STEFANO, 2016, p. 462; CHERRY, 2016, p. 4 apud KALIL, 2019).

Como afirma o CEO da *Figure Eight*<sup>39</sup>, uma empresa envolvida no trabalho em multidão:

Antes da Internet, seria realmente difícil encontrar alguém, sentar por dez minutos e conseguir que eles trabalhassem para você e, em seguida, demiti-los após esses dez minutos. Mas com a tecnologia, você pode encontrá-los, pagar uma pequena quantia e depois se livrar deles quando não precisar mais deles (MARVIT, 2014, apud KALIL, 2019).<sup>40</sup>

No mesmo sentido, Jeff Bezo, CEO da Amazon, dono da *Amazon Mechanical Turk*, em setembro de 2006, em apresentação no Massachusetts Institute of Technology (MIT), o Chief Executive Officer, ao explicar o funcionamento da plataforma, afirmou “você já ouviu falar de software como um serviço. Bem, isso [a plataforma] é basicamente uma pessoa como serviço”<sup>41</sup>, referindo-se aos trabalhadores como serviço (KALIL, 2019).

<sup>39</sup> A *Figure Eight* é uma empresa de aprendizado de máquina e inteligência artificial humana, baseada em San Francisco (ARAUJO, 2019).

<sup>40</sup> No original: “Before the Internet, it would be really difficult to find someone, sit them down for ten minutes and get them to work for you, and then fire them after those ten minutes. But with technology, you can actually find them, pay them the tiny amount of money, and then get rid of them when you don’t need them anymore.” (MARVIT, 2014 apud KALIL, 2019).

<sup>41</sup> MASSACHUSETTS INSTITUTE OF TECHNOLOGY. Opening keynote and keynote interview with Jeff Bezos, set. 2006. (1h02m38s). Disponível: <<https://techtv.mit.edu/videos/16180-opening-keynote-and-keynote-interview-with-jeff-bezos>>. Acesso: 20 de janeiro 2019, tradução nossa de: “You’ve heard of software-as-a-service. Well, this is basically human-as-a-service” (11m40s-11m44s) (KALIL, 2019).

A escolha do nome da plataforma é curiosa. O “Turco” foi uma máquina de jogar xadrez supostamente provida de inteligência artificial construída na segunda metade do século XVIII.<sup>42</sup> De 1770 até sua destruição num incêndio em 1854, foi exibido por vários proprietários como um autômato. O “Turco” era na verdade uma ilusão mecânica que permitia a um jogador de xadrez escondido a operar a máquina. Com um operador habilidoso, venceu a maioria dos jogos que disputou durante suas demonstrações pela Europa e América por quase 84 anos, incluindo desafiantes famosos como Napoleão Bonaparte e Benjamin Franklin. O seu funcionamento foi revelado no início da década de 1820 como um elaborado *hoax*, embora por anos suspeitassem de um operador humano escondido<sup>43</sup>.

O “trabalho escondido” e “atrás das cortinas”<sup>44</sup> realizado pelos trabalhadores em questão é a expressão do trabalho invisível (KALIL, 2019). Retorno então aos trabalhadores da Uber, os motoristas dentro do automóvel que operam “invisivelmente”. Os quais, Abilio (2017) sintetiza:

ser um trabalhador-perfil em um cadastro da multidão significa na prática ser um trabalhador por conta própria, que assume os riscos e custos de seu trabalho, que define sua própria jornada, que decide sobre sua dedicação ao trabalho e, também, que cria estratégias para lidar com uma concorrência de dimensões gigantescas que paira permanentemente sobre sua cabeça. (ABÍLIO, 2017).

A *crowd* de mais de 600 mil motoristas brasileiros, nesse estudo, é representada por Lucas, Danilo, Olavo, Mateus, Leandro, Matias, Louis Marrone, Pedro, William Douglas, Bernardo, Paulo, Bruno, Luan, Solange, Bruna, João, Patricia, Tiago, Carlos, Rafael, Gabriel, Marcelo, que são nomes – ainda que fictícios – apenas dentro da dissertação. Ao passo que, na realidade social, são uma multidão espoliada de invisíveis que contam e informam sobre a situação de exploração por parte da Uber.

---

<sup>42</sup> Construído em 1770 por Wolfgang von Kempelen (1734-1804) para impressionar a Imperatriz Maria Teresa da Áustria, o mecanismo parecia ser capaz de jogar um partida contra um forte oponente humano, assim como executar o problema do cavalo, onde o Cavalo deve ser movimentado no tabuleiro de modo a ocupar cada casa somente uma vez.

<sup>43</sup> Disponível: [https://pt.wikipedia.org/wiki/Wikip%C3%A9dia:Artigos\\_bons/arquivo/O\\_Turco](https://pt.wikipedia.org/wiki/Wikip%C3%A9dia:Artigos_bons/arquivo/O_Turco). Acesso: 20 de janeiro 2019

<sup>44</sup> GRAY, Mary; SURI, Siddarth. The Humans Working Behind the AI Curtain. Harvard Business Review, Cambridge, jan. 2017. Disponível em: <<https://hbr.org/2017/01/the-humans-working-behind-the-ai-curtain>> (KALIL, 2019) . Acesso em: 20 de setembro de 2018.

### 1.3 O conceito de uberização do trabalho

Pesquisando sobre a uberização por três anos, encontramos provas de que pesquisadores do campo de estudos do trabalho tem voltado atenção ao modelo de organização empresarial e ao trabalho para a empresa com a incorporação/uso do termo uberização na produção de literatura especializada sobre o tema. Para além disso, o fenômeno teve notícias diárias veiculadas nos diversos meios de publicação e até um documentário produzido<sup>45</sup>.

Ao longo de toda essa pesquisa, procurei por conceitos fechados e caracterizações bem acabadas do que é a uberização do trabalho. Compreendi, no entanto, que esse neologismo emergente tem conceito em formação e transformação. A ausência de um consenso sobre o termo e isto seria um traço significativo e caracterizador (CASTRO, 2013). Não saber exata definição de um objeto é fato, por si, relevante.

A despeito do tema estar em pauta, o conceito de uberização é comumente tratado como autoexplicativo, como se prescindisse de explicações, ou então é explicado como “fenômeno relacionado a empresa Uber”. Portanto, faço uma breve revisão bibliográfica de conceitos encontrados.

Para Pochmann (2016), o aplicativo Uber tornou-se uma chave para analisar as transformações contemporâneas do mundo do trabalho. Segundo ele, o aplicativo é apenas a “ponta do iceberg” de um processo que vem sendo caracterizado como a uberização da força de trabalho: a generalização, para inúmeros setores de atividade econômica, de formas de contratação nos moldes que a Uber popularizou no ramo dos transportes. O neologismo uberização é explicado pelo autor da seguinte forma:

o que estamos denominando de uberização é uma nova fase, que é praticamente a autonomização dos contratos de trabalho. É o trabalhador negociando individualmente com o empregador a sua remuneração, seu tempo de trabalho, arcando com os custos do seu trabalho. (POCHMANN, 2016).

Abilio (2017) defende que a Uber deu visibilidade a um novo passo na subsunção real do trabalho. Referida autora possui prolífica literatura produzida acerca do tema e elucida os contos da problemática com argúcia:

---

<sup>45</sup> “GIG - A Uberização do Trabalho” é uma realização da Repórter Brasil. Disponível em: <https://globosatplay.globo.com/globonews/v/7781574/>

[...] [A uberização] refere-se a um **novo** estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de **controle, gerenciamento e expropriação** do trabalho. A uberização consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário-de-si permanentemente **disponível** ao trabalho; retira-lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho. (ABÍLIO, 2017<sup>a</sup>, grifo do autor).

[...] [trata-se de] uma nova forma de organização, de controle e gerenciamento do trabalho, a qual conta com o par autogerenciamento/eliminação de vínculos empregatícios e regulações públicas do trabalho. [...] A uberização se refere a um processo que tomou grande visibilidade com a entrada da empresa Uber no mercado e seus milhões de motoristas cadastrados pelo mundo (sabemos que no Brasil já são ao menos 500 mil). Mas, em realidade, trata-se de um processo que vai para muito além do Uber e da economia digital, que é novo, mas é também uma atualização que conferiu visibilidade a características estruturais do mercado de trabalho brasileiro, assim como a processos que estão em jogo no mundo do trabalho há décadas (e que agora, no caso brasileiro, culminam na reforma trabalhista)". Sendo assim, "a uberização é um novo passo tanto nas terceirizações quanto na redução do trabalhador à pura força de trabalho, disponível, desprotegida, utilizada na exata medida das demandas do mercado [...] A uberização em realidade quer dizer a formação de uma multidão de trabalhadores autônomos que deixam de ser empregados, que se autogerenciam, que arcam com os custos e riscos de sua profissão. E que, ao mesmo tempo, se mantêm subordinados, que têm seu trabalho utilizado na exata medida das necessidades do capital. São nanoempreendedores de si, subordinados e gerenciados por meios e formas mais difíceis de reconhecer e mapear, por empresas já difíceis de localizar - ainda que estas atuem cada vez mais de forma monopolística. (ABÍLIO, 2017b).

Antunes, em entrevista, ressalta o mascaramento presente na uberização e situações de aparências, "essa forma que nós hoje denominamos como "uberização do trabalho" é o mascaramento de relações assalariadas, que assumem a aparência do trabalho do empreendedor, do trabalho do prestador de serviços, dos trabalhos desprovidos de direitos" (ANTUNES, 2019).

Seguindo o esforço conceitual dos autores, no nosso entendimento, a uberização é uma forma de organização do trabalho, de controle dual simultâneo, realizado pelo algoritmo e pela multidão de consumidores. Precisa de uma nuvem de trabalhadores disponíveis. Visa a eliminação do vínculo empregatício para eliminar custos – para tanto se vale da retórica do empreendedorismo e de outros mecanismos da agenda neoliberal –, e como consequência promove a autogestão do trabalho. Ainda, mesmo que de forma acidental, também promove um questionamento não apenas da existência de subordinação jurídica, mas de ressignificação desse conceito.

#### 1.4 Uberização e organização do trabalho

É curioso que, a partir da leitura de notícias, ensaios, artigos, bem como em Abilio e Pochmann, pudemos constatar que na quase totalidade desses textos aparecia o mesmo adjetivo e substantivo associados à Uber: novo e novidade. Verificamos autores identificando o modo Uber de organizar trabalho como um novo padrão de organização do trabalho.

De acordo com Pochmann (2016), a uberização hoje pode ser encarada como uma tendência, uma emergência de um possível novo padrão de organização do trabalho:

[...] o tempo vai dizer se isso se confirma, porque também depende das reações dos partidos, dos movimentos sociais. É mais a emergência do que o padrão de fato. Vem de uma empresa de prestação de serviços que se coloca com sucesso em um período muito curto de tempo com a substituição da antiga forma de organização do trabalho no transporte individual, que é o táxi. (POCHMANN, 2016).

No entendimento de Márcio Toledo Gonçalves a uberização é um novo modelo de organização do trabalho:

Na sociedade urbana industrial do século XX, é possível identificar três formas de organização do trabalho: a primeira, criada pelo empresário norte-americano Henry Ford em 1914, chamada fordismo, representou a organização do trabalho em um sistema baseado numa linha de montagem em grandes plantas industriais. Havia nesse contexto uma homogeneização das reivindicações dos trabalhadores, pois eles se encontravam nas fábricas e estavam submetidos às mesmas condições de trabalho. A partir da década de 1960, com o esgotamento desse modelo fordista, surgiu um novo modelo de organização dos meios de produção, o toyotismo. Esse sistema quebrou o paradigma da produção em massa, de modo a fragmentar o processo produtivo, reunindo assim diversas relações de trabalho em um mesmo empreendimento, além de diferentes empresas para a produção de produtos específicos. Havia uma prevalência da heterogeneidade na regulamentação das condições de trabalho, devido à distinção feita entre os trabalhadores diretamente contratados por uma montadora e os contratados pelas demais empresas que prestavam serviços periféricos. Em meados dos anos 70, por causa da crise do petróleo em 1973, e de outras razões próprias das dinâmicas do capitalismo, iniciou-se uma grave crise econômica, propiciando a propagação da terceirização irrestrita tanto na indústria, quanto no setor de serviços. Diante disso, surgiu um novo modelo de organização do trabalho, a partir da segunda década do século XXI, que se caracteriza pelo nome da “uberização”, que, apesar de se encontrar em nichos específicos do mercado, tem potencial de se generalizar para todos os setores da economia. A partir de 2009, com o surgimento da denominada web de compartilhamento, foi consolidada a economia colaborativa em massa, que tornou possível a intermediação eletrônica do trabalho. (BRASIL, 2017a).



Para compreensão mais adequada do fenômeno da Uber e a compreensão sobre a existência de uma possível nova forma de organização produtiva (e modo de vida), torna-se imperioso compará-lo aos paradigmas de organização do trabalho: o fordismo-taylorismo, e o toyotismo. Ainda, se faz necessário situar o modo de organização do trabalho da Uber dentro do quadro da acumulação flexível enquanto um modelo de acumulação que atravessa Estado e sociedade (e que, portanto, produz modos de vida específicos: “empresários” de si mesmos?, autogestores).

#### *1.4.1 Do fordismo à acumulação flexível*

O século XX foi demarcado pelo modelo taylorista-fordista na forma de organização do trabalho e produção das mercadorias: otimização do controle do trabalho pelos estudos de tempo e movimento e produção em série (BRAVERMAN, 1987).

Frederick Taylor no livro “Os Princípios da Administração Científica”, de 1911, defendeu que a produtividade poderia ser “radicalmente aumentada através da decomposição de cada processo de trabalho em movimentos componentes e da organização de tarefas de trabalho fragmentadas segundo padrões rigorosos de tempo e estudo do movimento” (HARVEY, 2006, p. 121).

Henry Ford aplicou as teorias tayloristas em suas fábricas de automóveis, com alguns acréscimos: a esteira de produção, que dita a velocidade da execução das tarefas, e a alienação do processo produtivo, pois o trabalhador passou a saber fazer somente uma parte do produto final. O trabalhador, aliás, poderia até saber fazer todo o processo, mas não conseguia mais ter uma noção geral dele porque foi especializado e fisicamente posicionado para executar apenas uma determinada função ou parte do processo produtivo (LEME, 2018). E, muito mais do que um sistema de produção, Henry Ford instituiu um sistema de consumo (HARVEY, 2006).

Harvey (2006) afirma que o que havia de especial em Ford distinguindo o fordismo do taylorismo, era a sua visão, seu reconhecimento de que “produção de massa significava consumo de massa, pois “a separação entre gerência, concepção, controle e execução (e tudo o que isso significava em termos de relações sociais hierárquicas e de desabilitação dentro do processo de trabalho)” já estava bem avançada nas indústrias. Acrescenta o autor que Ford criou um “novo sistema de reprodução da força de trabalho”, uma “nova política de controle e gerência”, uma

“nova estética” e uma “nova psicologia”. Em resumo, “um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista” (HARVEY, 2006, p. 121).

O modelo fordista só veio a se universalizar ao lado dos métodos de racionalização de Friederick Taylor e do Estado regulador de Keynes<sup>46</sup> – Welfare State – após a II Guerra, quando a tendência de equilíbrio do mercado deu sinais evidentes de esgotamento e criou um novo momento para o capitalismo.

O taylorismo-fordismo exprime, portanto, modos de vida baseados no assalariamento e na seguridade social (CASTRO, 2013). O Estado arrecadava os impostos e assegurava certos direitos trabalhistas, o patronato se comprometia com o pagamento dos altos salários inspirados no modelo produtivo de Ford e os trabalhadores suportavam as formas fordistas-tayloristas de exploração do trabalho. Nessa época foram ampliados diversos direitos sociais, o que suavizou temporariamente o conflito inerente à relação capital-trabalho até a crise de seu padrão de acumulação (BRAGA, 1995).

No entanto, no período de 1965 – 1973 o fordismo e o keynesianismo se revelaram sistemas incapazes de conter as contradições inerentes ao sistema capitalista (HARVEY, 2006). O diagnóstico era de que o modelo era rígido, seja nos investimentos de capital fixo de larga escala, seja nos mercados, na alocação e nos contratos de trabalho. Em 1973, a recessão profunda agudizada pelo choque do petróleo pôs em curso uma gama de elementos que solaparam o processo de acumulação fordista. Em resposta à crise ganha força o regime da acumulação flexível que

marcada por um confronto direto com a rigidez do Fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado “setor de serviços”, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas (HARVEY, 2006, p. 140).

---

<sup>46</sup> Keynes foi economista inglês responsável pela teoria que leva seu nome. Na sua principal obra, “A teoria geral do emprego, do juro e da moeda”, mostrava a inexistência do princípio do equilíbrio automático na economia capitalista, o princípio da “mão invisível” que regularia o mercado. Para que a economia encontrasse um nível de equilíbrio sem alta taxa de desemprego, o governo deveria intervir com uma política própria de investimentos e incentivos que sustentassem a demanda efetiva, mantendo altos níveis de renda e emprego, de modo que, a cada elevação da renda, o consumo e o investimento também crescessem (SANDRONI, 1997).

Ao contrário da etapa taylorista-fordista, marcada por "[...] complexos e rígidos hábitos e normas de ordem, exatidão, precisão [...]" (GRAMSCI, 1978, p. 393), a acumulação flexível é marcada por uma flexibilidade geral que se estende dos processos de produção aos dos produtos de trabalho e padrões de consumo. Agora, a chamada flexibilidade dinâmica permite sistemas de produção personalizada reprogramável para atenderem "[...] as variações do mercado (flexibilidade do produto) e das transformações tecnológicas (flexibilidade do processo)" (CASTELLS, 1999, p. 176).

A acumulação flexível nos processos de produção e do trabalho está intrinsicamente relacionada com a questão da tecnologia. Cabe ressaltar que não aderimos a tese na qual as transformações organizacionais foram determinadas por esta, mas sim, superintensificadas pela revolução tecnológica.

Em um contexto de globalização, a tecnologia é penetrante e invasora, rápida e miniaturizada. Gerou-se um novo movimento, chamado por Harvey (2006) de "compressão do espaço-tempo", segundo o qual, os horizontes temporais da tomada de decisão se estreitam, ao mesmo tempo em que a comunicação via satélite possibilita a difusão imediata dessas decisões num espaço amplo e variado, reforçando a administração descentralizadora. A forma que se sente que o mundo é menor e as distâncias mais curtas, que os eventos em um determinado lugar têm um impacto imediato sobre pessoas e lugares situados a uma grande distância.

Esta flexibilidade do tempo e do espaço, da produção e do trabalho, trazem profundas transformações que dizem respeito ao ritmo de trabalho, às relações sociais e humanas, ao princípio de autoridade e hierarquia, bem como às relações do cidadão com a burocracia de Estado. Conseqüentemente pedem a alteração dos regimes e contratos de trabalho, possibilitando o surgimento de uma grande diversidade de relações de trabalho.

Assim, o capitalismo flexível se ampara na reorganização da forma estatal para adequar as novas formas de produção à regulação do trabalho, atrelada a uma mudança na forma de organização do trabalho, marcada por práticas toyotistas. Eiji Toyota e o engenheiro Taiichi Ohno, após observarem o modelo implantado na Ford Motors em 1950, estabeleceram, em 1970, um modelo de administração que coordenava a produção de acordo com a demanda específica de veículos variados (o chamado *just in time*). Dessa forma, nasceu o sistema toyota de produção (LEME, 2018).

O toyotismo é caracterizado por ter sua produção vinculada à demanda, desenvolvimento de produtos diferenciados, adequados aos interesses e necessidades do adquirente, resultado de ação em equipe de técnicos com multifunções e especialidades. O importante, do ponto de vista das consequências para o trabalho, é que com o toyotismo há uma prevalência da heterogeneidade, desigualdades das condições de trabalho (POCHMANN, 2016).

Uma das principais inovações do toyotismo, em relação ao fordismo e taylorismo, foi a adoção do fluxo tensionado explicado por Durand (2003):

O fluxo tensionado nasceu com a pilotagem pelo fim, isto é, a ideia de que só se deveria fabricar aquilo que o mercado já tenha pedido. Tal conceito generalizado a toda a cadeia de produção significa que cada posto de trabalho é cliente daquele logo acima, o qual, na incerteza do que lhe será demandado, não constitui mais estoques como no fluxo fordiano. Basta estar em condições de entregar à jusante, no momento certo (just-in-time) e segundo a quantidade demandada, os produtos ou serviços necessários. Historicamente, na Toyota – que é o inventor desse sistema –, cada posto de trabalho era prevenido por um ticket (um kanban) do pedido à jusante. Donde um duplo fluxo: matéria, de cima para baixo da cadeia (com uma ausência ou uma quase ausência de estoque comercial), e informacional, de baixo para cima (DURAND, 2003).

Este método de organização do trabalho também ficou conhecido como produção just in time, significa que cada processo, deve ser suprido com os itens certos, no momento certo, na quantidade certa e no local certo. O objetivo do *Just in Time* é identificar, localizar e eliminar as perdas, garantindo um fluxo contínuo de produção (GHINATO, 2000, p. 7). A justificativa de adoção desse sistema, se dava, portanto, em uma organização da produção mais racional e que evitava desperdícios de tempo e custo na produção. “Não é um exagero afirmar que em um período de baixo crescimento tal desperdício institui um crime contra a sociedade mais do que uma perda para a empresa. A eliminação de desperdício precisa ser o objetivo primeiro da empresa.” (OHNO, 1997, p. 136).

É importante o destaque na produção just in time, presente no toyotismo, para a passagem ao trabalhador just in time<sup>47</sup> na uberização. **Não apenas o trabalho é por demanda, o trabalhador também o é** (OLIVEIRA, 2002, p. 16).

---

<sup>47</sup> “A outra ampliação se dá com os trabalhadores just in time ou online, vale dizer, numa massa crescente de trabalhadores que devem estar à disposição 24 horas por dia, embora concretamente isso ocorra apenas ocasionalmente. São os trabalhadores do celular ligado e do pager. Já aparecem em certas categorias – entre as quais o médico assalariado, que trabalha simultaneamente em vários locais, hospitais e consultórios – é o profissional antecipatório.” (OLIVEIRA, 2002, p.16).

Essas são questões que a uberização do trabalho rompe, aprofunda e intensifica. Com isso, entender a uberização do trabalho, parte do pressuposto de compreender o capital como um processo. Ensina Harvey (2006):

O capital é um processo, e não uma coisa. É um processo de reprodução da vida social por meio da produção de mercadorias em que todas as pessoas do mundo capitalista avançado estão profundamente implicadas. Suas regras internalizadas de operação são concebidas de maneira a garantir que ele seja um modo dinâmico e revolucionário de organização social que transforma incansável e incessantemente a sociedade em que está inserido. **O processo mascara e fetichiza, alcança crescimento mediante a destruição criativa, cria novos desejos e necessidades, explora a capacidade do trabalho e do desejo humanos, transforma espaços e acelera o ritmo de vida. Ele gera problema de superacumulação para os quais há apenas um número limitado de soluções possíveis.** (HARVEY, 2006, p. 306, grifo nosso).

Pode-se perceber, portanto, que o capitalismo, compreendido a partir da noção de processo, parece estar em constante mudança. Contudo, em essência, permanece com a mesma lógica da acumulação primitiva ou da superacumulação (LEME, 2018). A uberização do trabalho segue o fluxo desse processo.

### *1.5 Uberização como modo de vida*

#### **A mesa-redonda**

Sentados, todos à mesa de uma lanchonete em Campinas – SP: Lucas, 23, ensino médio, Danilo, 38, ensino médio, Olavo, 29, ensino superior, Mateus, 32, ensino superior. Quatro, que não são amigos, são parceiros. Se já parceiros por gíria popular, parceiros agora consolidados pela Uber. Quatro pessoas que aparentemente não tem nada a ver um com os outros: não são contemporâneos, não possuem os mesmos gostos e estilos, não tem a mesma formação, não descobriram ter o mesmo livro de cabeceira, muito menos o mesmo “par de sapato caramelo”.

Sentada à mesa com eles percebo poucos pontos em comum, poucas afinidades. São pessoas que talvez nunca tivessem feito escolhas para que os caminhos se cruzassem, e se acontecesse pelo mero destino, talvez nunca tivessem se escolhido.

Lucas, 23, ensino médio, solteiro, não sabe o que é ter uma carteira assinada. Queria ser jogador de futebol. Diz que trabalha desde os 15 anos, no entanto, nunca foi registrado. Trabalhou como “boy” de escritório. Em um dos escritórios para qual trabalhou, fazia também a função de motorista. Ao comparar sua atividade atual, com os seus trabalhos prévios, alega que este ser “ótimo, o melhor de todos”. Justifica dizendo que agora é motorista ganhando mais e tendo mais liberdade. Aos 16, teve um filho com uma namorada do colegial. A criança é cuidada pela mãe e ele visita de 15 em 15 dias. Nesse dia não trabalha, “é ruim porque tenho que visitar meu filho a cada 15 dias e não posso rodar com ele no carro, fico sem ganhar”.

Danilo, 38, ensino médio, divorciado, teve a carteira assinada por um mesmo patrão por quase dez anos. No entanto, esse patrão faliu. Acompanhou o empregador que tinha muitos bares, ficar só com um. Tinha carros importados, hoje se locomove de Uber. Entende sua demissão, porque é a situação do país. “Se até com o antigo patrão que era super rico aconteceu isso, imagina comigo.” Para o entrevistado, entretanto, tudo se resolve, basta querer trabalhar de verdade. Danilo além de trabalhar como motorista de Uber também é padeiro. Ao ser demitido do bar, foi trabalhar em uma padaria próxima a sua residência, no período matutino. “Bem cedo”, diz que acorda as quatro da manhã para fazer pão. Depois que sai da padaria, faz Uber. “Até tarde da noite”.

Olavo, 29, ensino superior, casado, 1 filho, é motorista de Uber porque está difícil arrumar um emprego em sua área (gestão de negócios). Precisa sustentar a família, precisa do dinheiro e diz que fará isso até surgir um emprego na sua área. Ou até, em outra área semelhante, pois se preocupa com a estabilidade. Diz que quando adolescente encara a vida de uma outra forma, mas a paternidade o fez se preocupar com coisas que até então não pensava. Relata não se sentir seguro na Uber pela ausência da estabilidade. Ainda mais depois de sua esposa ter câncer de mama. Ter um filho e uma esposa doente o fez refletir sobre a importância de um bom plano de saúde, um plano de aposentadoria, e a certeza de receber um valor mínimo todos os meses. Reflete que se eu tivesse o entrevistado há dez anos, quando tinha 19, possivelmente teria tido que a Uber era uma maravilha, por não ter um patrão. As experiências vividas pelo entrevistado nesse lapso temporal, o fizeram encerrar a entrevista com seu pensamento atual: “mas é muito mais do que isso, a vida é muito mais que isso”.

Mateus, 32, ensino superior, união estável, contador, é um dos raros entrevistados que estava empregado, todavia, escolheu trabalhar para Uber, ao invés. Fez a troca por dois motivos que foram analisados em conjunto. O primeiro, de caráter econômico. Afirma que o escritório de contabilidade só pagava bem para os sócios, ele que, sempre foi celetista, ganhava pouco. Tinha um chefe, o dono da empresa, que o contratou quando se formou. O salário até aumentou um pouco, até considerava permanecer na empresa, mesmo ainda considerando seu salário baixo.

O segundo motivo, mais relevante, foi a substituição da chefia. O dono, por sua filha. “la tudo bem, até a filha do chefe assumir.” A filha do chefe que tem a mesma idade do entrevistado, fez graduação em outra área (fonoaudiologia) e exercia a profissão em São Paulo. Até que o chefe dele pediu para a filha também fazer faculdade de contabilidade, pois era a filha única, herdeira de tudo. Ainda cursando a graduação em contabilidade assumiu a chefia. Foi então que o entrevistado considerou a gota da água. Narra como inaceitável ter uma chefe que entendia menos de contabilidade que ele, e tava lá “só por ser filha do dono”. “Uma esnobe”, que não dava bola pra ele. Finaliza dizendo que “não iria ficar lá para receber ordens de uma menina que não sabia nada de contabilidade.” Viu na Uber uma grande oportunidade de ganhar quase a mesma coisa e não ter uma menina chefe.

A despeito dos detalhes de suas trajetórias incomuns entre si, terem sido relevados apenas em entrevistas individuais, que realizei em momento posterior àquela mesa de lanchonete, já naquele momento me pareceu curioso aqueles homens estarem sentados juntos, se demonstrando engajados e imersos na conversa que estavam tendo. Claro que, dada a particularidade do caso, fugi bastante do meu protocolo de perguntas e fiz outras por curiosidade. Por um tempo, quanto mais falavam, menos eu conseguia estabelecer uma lógica em estarem lá juntos. “São muito diferentes”. Eu pensava.

No entanto aconteceu, estão lá: sentados à mesma mesa e o fazem com certa frequência. Se conheceram no grupo de *Whatsapp* para motoristas de Campinas. Pela demanda, alegam circular pelo mesmo local e descobriram essa lanchonete que dizem ser a mais barata. Como precisam se alimentar, sempre que dá e não estão com passageiros, a mesma hora, no mesmo local, escolhem sentar juntos e conversar sobre o dia a dia do motorista uber e histórias de seus passageiros. Descobre-se aí o ponto em comum. O ponto em comum que parece um ponto: a Uber, na verdade se

alastra. O trabalho organizado da mesma maneira e suas vidas ganham aspectos semelhantes. São trabalhadores uberizados.

Quando escrevia, Gramsci (2001 apud CASTRO, 2013) buscava entender de que maneira o fordismo afetaria a Europa. Se exerceria simplesmente uma pressão de mercado ou se seria incorporado enquanto organização do trabalho e da produção e enquanto modo de vida. A resposta a que chegou o autor foi que o fordismo não foi apenas uma metodologia de organização de trabalho<sup>48</sup> (CASTRO, 2013). Gramsci apud Druck (1999) ressalta que:

[...] a organização fordista do processo de trabalho transcende o chão de fábrica, constituindo um modo de vida marcado pela racionalidade através da capacidade de comando do capital, da imposição de sua disciplina sobre o trabalho e sobre os trabalhadores. (GRAMSCI *apud* DRUCK, 1999).

Ele destacava, no clássico “Americanismo e Fordismo”, a maneira pela qual o fordismo extrapola o espaço da fábrica e abrange a forma estatal e cultural para se tornar hegemônico. “[...] os novos métodos de trabalho são indissociáveis de um determinado modo de viver, de pensar e de sentir a vida; não é possível obter êxito num campo sem obter resultados tangíveis no outro” (GRAMSCI, 2001, p. 266 apud CASTRO, 2013).

O autor italiano aponta ainda que o fordismo consistiu no “maior esforço coletivo realizado até agora, para criar, com rapidez incrível e com uma consciência jamais vista na História, um tipo novo de trabalhador e de homem” (GRAMSCI, 1984, p. 396 apud CASTRO, 2013). Com isso, ele deixa claro que o desenvolvimento de novos métodos de trabalho estão indissolúvelmente ligados ao desenvolvimento de um determinado modo de viver, de pensar e de sentir a vida porque a racionalização da produção e do trabalho criam um novo homem, que se adéqua a esse novo tipo de trabalho (CASTRO, 2013).

Além de Gramsci, sustenta Boaventura de Sousa Santos que o modelo organizativo se ampliou para além do processo produtivo, constituindo os elementos necessários para a formação de uma cultura de massa que, refinada ideologicamente conforma o que chamamos de consumismo. “Esta forma de poder consiste no

---

<sup>48</sup> Ressalva-se que há quem considere o fordismo apenas um processo de trabalho e não um modelo de vida, como podemos observar em Antunes: “Menos do que um modelo de organização societal, que abrangeria igualmente esferas ampliadas da sociedade, compreendemos o fordismo como o processo de trabalho que, junto com o taylorismo, predominou na grande indústria capitalista ao longo deste século.” (ANTUNES, 1995).



processo pelo qual a satisfação das necessidades por vida do mercado se transforma numa dependência em relação a necessidades que só existem como antecipações do consumo mercantil” (SANTOS, 1999, p. 312). Portanto, o taylorismo-fordismo poderiam ser considerados como fundamentos de uma sociedade de massas com padrões homogeneizantes.

A partir dessas reflexões organizadas por Gramsci e Boaventura de Sousa Santos, fazendo uma correlação com a atualidade, parece-nos haver indícios que flexibilização organiza um novo modo de vida e de certa forma a uberização a constitui/aprofunda.

Em determinado momento se inicia um debate acerca de direitos trabalhistas em nossa mesa. Comento que naquela tarde, um “parceiro” deles havia entrado com uma reclamação trabalhista em face da Uber, pleiteando vínculo empregatício e as verbas trabalhistas advindas do reconhecimento do um possível vínculo. Lucas de imediato, interrompe:

**Lucas** — Meu não, não sou parceiro de oportunista.

**Danilo** — Mais um oportunista. A Uber não faz sacanagem com ninguém, você não é obrigado a ficar preso com eles. Vai procurar emprego e larga esse aplicativo.

**Olavo** — Não acho, a partir do momento que a Uber manda mensagem que você vai ser desativado do sistema caso sua nota seja baixa, enche de mensagens quando fica 1 ou 2 dias sem rodar, caracteriza que eles mandam, ou seja eles são os patrões. A Uber diz que não temos vínculo e não somos subordinados a eles, isso é mentira.

**Lucas** — Se acontecer isso (ser reconhecido como empregado) a Uber cai fora. E aí ficam chorando pois focaram em lutar por algo que não é possível. Ela vai embora do país e vão voltar a trabalhar como trocador de ônibus ou chapeiro do McDonalds.

**Olavo** — Melhor ser chapeiro do McDonalds, pois tem carteira assinada. Se ficar doente pode ter acesso ao INSS e convênio médico, já na Uber se você ficar doente corre pra onde? Essa é a diferença, agora sendo reconhecido o vínculo você terá todos esses direitos que os chapeiros do Mc Donalds tem. Isso é uma vitória para os parceiros que são explorados.

**Lucas** — é tão bom ser chapeiro com carteira que deixaram de ser pra ser Uber...ou to mentindo?

**Mateus** — Na minha opinião, acho inviável isso para empresa. Esse povo que colocou ela na justiça é aquele povo que sai de uma empresa e coloca no pau, sai de outra, coloca no pau. Ele quer é dinheiro fácil na verdade. Duvido que ganhem. Os motoristas da Uber não são subordinados nem cumprem jornada de trabalho. Essa ideia de vínculo empregatício não vinga, acredito que não vai ocorrer. O sistema da Uber é sem vínculo empregatício. Trabalhamos da forma que mais for conveniente. Se for para ter vínculo, com certeza a Uber desiste de funcionar no Brasil, pois, vai encarecer o custo e não compensará sua permanência. Entendo que da forma que está, é a melhor, trabalha quem quer, não é obrigado. Lutar para tentar redução no desconto, acho até plausível, mas não para ter direitos trabalhistas. Há parceiros que já conseguiram novo emprego, e deixaram de trabalhar para Uber, porém, agradeceram a oportunidade que lhes foi dada, de ganhar

algum dinheiro enquanto estava desempregado. E outra, quando nos vinculamos como parceiros, já estamos sabendo como funciona. Portanto, trabalha com a Uber quem realmente tem interesse, senão, desiste e procura algo melhor, se lhe derem oportunidade como a Uber fez.

**Lucas** — Se todo mundo fizer isso, e a Uber resolver sair do Brasil, iríamos para 99 ou outras, mas é assim que se acaba com as empresas no Brasil. Antes da Uber alguém lembra como era? Só tinha táxi e ponto final. Ela abriu a porta pra muita gente ganhar uma graninha.

**Olavo** — Ganhou grana no começo, agora só sobra dinheiro pra pão com ovo se não precisar sustentar família.

**Danilo** — Bando de vagabundos, tudo querem processar as empresas, por isso não vai pra frente, só ganha dinheiro quem quer trabalhar de verdade e se dedica. Quem não quer trabalhar, inventa essas coisas. (Lucas, Danilo, Olavo, Mateus, 27 de abril de 2018)

Esse excerto é importante para demonstrar o entendimento que os entrevistados possuem acerca do contexto do mercado de trabalho. Além disso, a compreensão do contexto histórico do período em que a Uber chega ao Brasil é fundamental na análise da percepção dos motoristas sobre a empresa (BIANCHI; MACHADO, 2017).

Via de regra, o ingresso na Uber veio após um período de desemprego e, em muitos casos, endividamento. Por isso, a primeira avaliação da empresa costuma ser positiva – os motoristas são gratos ao fato de terem obtido renda “graças à Uber” (SILVA, 201, BIANCHI; MACHADO, 2017), o que dificulta a elaboração de críticas à empresa em um primeiro momento. Assim, possíveis reações à sua situação de ausência de direitos trabalhistas foram anuladas pela construção de um consentimento que tem por base a ideia de gratidão (CASTRO, 2013), da salvação de uma situação ainda pior: o desemprego.

Nos dizeres de Antunes (2009), “em plena crise estrutural e sistêmica do capital, da Ásia à América Latina, da Europa à África, os assalariados que só dispõem de seu labor aceitam, para poder sobreviver neste mundo sem trabalho e sem salário, as condições impostas” por essa empresa.

A forma como a Uber explora o trabalho, só pode ser efetivamente compreendida em todas as suas consequências como fruto de um contexto que Ricardo Antunes (2009 apud BIANCHI; MACHADO, 2017) chama de “erosão do trabalho”, que é o fato de que “aqueles que têm emprego trabalham muito, muitos já não mais encontram trabalho e outros fazem qualquer trabalho para tentar sobreviver com o que sobra da arquitetura societal da destruição”. O sucesso deste formato laboral se dá na exploração de gente que não encontra mais outro tipo de trabalho (BIANCHI; MACHADO, 2017).

Quando Danilo afirma “quem quer trabalhar de verdade e se dedica”. Retrata a figura a que Jessé Souza chamou “batalhadores”. São pessoas para as quais o trabalho é central na construção da identidade, e a melhora de vida recente é associada essencialmente ao esforço próprio – uma “nova classe trabalhadora que ‘vive para trabalhar’ e ‘trabalha para viver’” (SOUZA, 2012, p. 307 apud (BIANCHI; MACHADO, 2017). Como também podemos encontrar em Cohn (2013 apud BIANCHI; MACHADO, 2017), o sucesso pessoal é entendido como benefício que decorre diretamente do esforço individual. A valorização do trabalhador e do trabalho individual pautado no esforço próprio, independente de qual seja a função e das condições nas quais é realizado, é corrente nos motoristas de uber entrevistados. Entendem o sucesso ou o fracasso na luta por uma vida melhor, essencialmente como reflexo da disposição ao trabalho e, portanto, como de responsabilidade individual (BIANCHI; MACHADO, 2017).

Apesar dessa primeira avaliação geral positiva sobre o trabalho com a Uber, em um segundo momento, os motoristas elaboraram uma visão mais crítica. Isso foi o que pude acompanhar pelos relatos no *Facebook* e *Whatsapp*, ao longo dos três anos de pesquisa. Admitiram queixas relativas ao nível de estresse, das longas jornadas de trabalho, da baixa remuneração, da mudança nas regras feita de forma unilateral pela empresa, além de inseguranças no tocante aos direitos trabalhistas e previdenciário, acidentes de trabalho e violência urbana. E dessa forma inúmeras reclamações surgem.

A despeito das notícias de reclamações trabalhista de motoristas pleiteando o vínculo empregatício na justiça, cabem duas observações importantes acerca delas. A primeira: as reclamações trabalhistas em território nacional existem, e não são poucas, conseqüentemente a mídia as relata. Há de se observar, no entanto, que no bojo da maioria dessas reportagens, se faz presente a decisão da justiça de Primeiro Grau. Ao acompanharmos o prosseguimento dos processos, verifica-se a não caracterização do vínculo, em decisões ulteriores às sentenças, os acórdãos proferidos pelos Tribunais Regionais do Trabalho.<sup>49</sup>

A sentença que inspirou essa pesquisa, o juiz Márcio Toledo Gonçalves, da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, que se embasou em conceitos sociológicos, históricos e legais para decidir que há vínculo de emprego nesses casos, quando o

---

<sup>49</sup> Em todo o país, já são 123 decisões favoráveis à empresa, 22 delas julgadas em segunda instância.

caso subiu de instância<sup>50</sup>, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reformou a decisão e não reconheceu o vínculo. Para a relatora, desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos, a impessoalidade na relação entre motorista e Uber fica clara pelo fato de que outra pessoa pode dirigir o mesmo carro, sendo que basta um cadastro no aplicativo para isso (LEME, 2018).

A primeira vitória em segunda instância dos motoristas se deu em 23 de agosto de 2018 (FRIAS, 2018). A 15ª Turma do 2º Tribunal Regional Trabalho reconheceu em decisão não-unânime a existência de vínculo de empregatício.<sup>51</sup> Dessa decisão, portanto ainda cabe recurso.<sup>52</sup> Até a presente data, não existe nenhum caso de êxito definitivo, com o trânsito em julgado.<sup>53</sup>

O reconhecimento ou não do vínculo de emprego entre motorista e Uber é tema controverso na Justiça. As diferenças de interpretações e entendimentos são absolutamente naturais à hermenêutica jurídica. A realidade fática envolvida nesse modelo de trabalho é inédita, razão pela qual a maneira como cada operador do Direito a interpreta (de acordo com os tradicionais elementos de seu respectivo ordenamento jurídico) também tem naturalmente variado, adotando entendimentos em sentido diametralmente oposto.

A segunda: notamos a comemoração coletiva por parte dos motoristas brasileiros, à divulgação de vínculos empregatícios concedidos em outros países, principalmente na Inglaterra e nos Estados Unidos. Não resta dúvida que é uma vitória e de cunho social e jurídico importantíssimo que serve como aprendizado em diversos

---

<sup>50</sup> A organização do Poder Judiciário foi determinada pela Constituição Federal (do artigo 92 ao 126). Os vários órgãos que compõem o sistema estão divididos por área de atuação: Justiça Comum (tanto estadual e quanto federal), Justiça do Trabalho, Justiça Eleitoral e Justiça Militar. A estrutura de todas elas é composta por dois graus de jurisdição, que vêm a ser a primeira e a segunda instância. A primeira instância ou primeiro grau são as varas ou seções judiciárias onde atuam o juiz de Direito. Essa é a principal porta de entrada do Judiciário. Grande parte dos cidadãos que entra com uma ação na Justiça tem o caso julgado por um juiz na primeira instância, que é um juiz chamado de singular (único), que profere a sentença (decisão monocrática, de apenas 1 magistrado).

<sup>51</sup> No mesmo dia da decisão favorável mencionada, não-unânime, a 17ª Turma do Tribunal, de maneira unânime, proferiu acórdão em sentido oposto, negando relação de emprego entre motoristas e a Uber.

<sup>52</sup> No sistema recursal laboral, quer seja dissídio coletivo, quer seja dissídio individual, são utilizadas dez espécies de recursos, sendo nove previstos pela legislação trabalhista, consolidada ou esparsa, e um recurso, o de Embargos de Declaração, utilizado de forma subsidiária, isso sem contabilizar o recurso Extraordinário que escapa da esfera trabalhista. O recurso, ensina o mestre J. J. CALMON DE PASSOS, "é o ato processual que não permite a preclusão máxima e enseja o reexame da matéria, dentro da mesma relação processual".

<sup>53</sup> Trânsito em julgado é uma expressão usada para uma decisão ou acórdão judicial da qual não se pode mais recorrer, seja porque já passou por todos os recursos possíveis, seja porque o prazo para recorrer terminou ou por acordo homologado por sentença entre as partes. Daí em diante a obrigação se torna irrecorrível e certa.

aspectos. Na Inglaterra, por exemplo, Ana Frazão (2016) aponta que, a preocupação daquela corte em assegurar o princípio da primazia da realidade deve ser enaltecida.

No entanto, é sempre necessário considerarmos o contexto brasileiro. O vínculo foi concedido na justiça, em países distintos que seguem outros princípios jurídicos – aqui não se fará a clássica distinção entre países centrais e periféricos. Alertados do perigo na comparação de decisões – em um sentido de que se terá por consequência outras iguais- entre países com sistemas trabalhistas estruturados sob bases consideravelmente diversas, de um país (Brasil) com base preponderante Civil Law<sup>54</sup> de sistema romano-germânico e países (Inglaterra – Estados Unidos) de fundamento Common Law<sup>55</sup>.

Foi a Suprema Corte da Califórnia, estado onde a Uber tem sua sede, que ao decidir no ano de 2018 uma ação coletiva, estabeleceu a condição de “empregados” aos motoristas que prestavam serviços por intermédio de um aplicativo de entrega de encomendas. Devido ao nome da empresa envolvida (Dynamex Operations West, Inc.), o caso ficou conhecido como “Dynamex” e a decisão proferida (de forma unânime pelos 7 Juízes da mais alta Corte do estado), fez uso de um teste de três fatores que acabou ficando conhecido como “ABC Test”, cuja aplicação é capaz de definir se determinado trabalhador pode ser enquadrado como autônomo (independent contractor) ou se deve necessariamente ser enquadrado como empregado (employee) para os fins de aplicação do direito estadual.

De acordo com o teste ABC, para que uma entidade contratante classifique legalmente um trabalhador como contratado independente, deve-se provar que ele está livre do controle e da direção da entidade contratante, realiza trabalhos fora do

---

<sup>54</sup> Civil law (do inglês "direito civil") é o direito organizado em códigos. Outra característica dos direitos de tradição romano-germânica é a generalidade das normas jurídicas, que são aplicadas pelos juízes aos casos concretos.

<sup>55</sup> Common law (do inglês "direito comum") é o direito que se desenvolveu em certos países por meio das decisões dos tribunais, e não mediante atos legislativos ou executivos. Constitui, portanto um sistema ou família do direito, diferente da família romano-germânica do direito, que enfatiza os atos legislativos. Nos sistemas de common law, o direito é criado ou aperfeiçoado pelos juízes: uma decisão a ser tomada num caso depende das decisões adotadas para casos anteriores e afeta o direito a ser aplicado a casos futuros. Nesse sistema, quando não existe um precedente, os juízes possuem a autoridade para criar o direito, estabelecendo um precedente. O conjunto de precedentes é chamado de common law e vincula todas as decisões futuras. Quando as partes discordam quanto o direito aplicável, um tribunal idealmente procuraria uma solução dentre as decisões precedentes dos tribunais competentes. Se uma controvérsia semelhante foi resolvida no passado, o tribunal é obrigado a seguir o raciocínio usado naquela decisão anterior (princípio conhecido como stare decisis). Entretanto, se o tribunal concluir que a controvérsia em exame é fundamentalmente diferente de todos os casos anteriores, decidirá como "assunto de primeira impressão" (matter of first impression, em inglês). Posteriormente, tal decisão se tornará um precedente e vinculará os tribunais futuros com base no princípio do stare decisis.

escopo dos negócios da entidade e é regularmente envolvido em um “comércio, ocupação ou negócio estabelecido independentemente, da mesma natureza que o trabalho realizado” (ARAUJO, 2019). As três questões a serem superadas e respondidas são as seguintes:

(A) Está o trabalhador livre do controle e direção do tomador de serviços no que se refere ao desempenho do trabalho, tanto nos termos do contrato quanto em relação à própria realidade fática? (Numa comparação com o direito brasileiro, poderíamos dizer que essa pergunta busca aferir basicamente se existe subordinação – para nós, o principal elemento caracterizador do vínculo de emprego –, observado o princípio da primazia da realidade sobre a forma).

(B) O trabalhador presta serviços que estejam fora do escopo usual dos negócios do tomador? (Aqui, a aferição é se a natureza do trabalho prestado coincide com o escopo da atividade econômica principal exercida pelo tomador).

(C) O trabalhador está habitualmente envolvido em um comércio, ocupação ou negócio estabelecido de forma independente e cuja natureza é semelhante ao trabalho prestado para o tomador dos serviços? (Busca-se verificar se o trabalhador é, de fato, um autônomo ou microempreendedor, com um negócio efetivamente estabelecido e em cujo âmbito de atuação estaria inserida também a prestação de serviços realizada em benefício do tomador) (FERNANDES, 2009).

Meses mais tarde, o Poder Legislativo da Califórnia decidiu positivar o ABC test através de um ato normativo escrito. Para isso, editou uma lei (conhecida como Assembly Bill nº 5 ou apenas AB-5) aprovada em suas duas casas legislativas, sancionada pelo Governador do estado da Califórnia, Gavin Newsom. A lei entrará em vigência no início de 2020. Newsom classificou a legislação como um “marco”, que reduzirá uma “classificação errônea de trabalhadores” que tinham negados benefícios como salário mínimo, licença médica e plano de saúde, e disse que este é o primeiro passo para permitir que mais trabalhadores se sindicalizem.

A decisão do caso Dynamex e a aprovação da AB-5, contudo, têm o efeito de estender aos motoristas de aplicativos na Califórnia<sup>56</sup> (reconhecidos como

---

<sup>56</sup> É preciso esclarecer também que, no sistema federativo norte-americano, os estados somente podem definir o conceito de “empregado” para fins da observância dos patamares mínimos de trabalho e benefícios estabelecidos em suas respectivas leis estadual. A decisão do caso Dynamex e a AB-5 têm seus efeitos restritos ao estado da Califórnia. Diferentemente do Brasil (onde a União detém competência exclusiva para legislar em Direito do Trabalho e Direito Processual Civil e do Trabalho, conforme art. 22, I, da CRFB), nos EUA os estados da federação possuem competência legislativa residual ampla (Décima Emenda), devendo apenas observar que o teor de suas leis não pode confrontar dispositivos constitucionais ou leis federais editadas dentro da competência legislativa atribuída ao Congresso Nacional pela Constituição – art. I, Seção 8 (preemption doctrine) (FERNANDES, 2009).

“empregados”) múltiplos direitos trabalhistas assegurados pelas leis do estado, dentre os quais destacamos exemplificativamente os seguintes:

- salário-mínimo de 12 dólares/hora para empregadores que tenham a partir de 26 empregados (valor que será reajustado em 1 dólar ao início de cada ano, até chegar a 15 dólares/hora em 01/01/2022);
- salário-mínimo de 11 dólares/hora para empregadores com até 25 empregados (valor que será reajustado em 1 dólar ao início de cada ano, até chegar a 15 dólares/hora em 01/01/2023);
- pagamento com adicional de 50% das horas trabalhadas além da 8ª diária ou da 40ª semanal e pagamento em dobro das horas trabalhadas além da 12ª diária;
- em caso de labor pelo 7º dia consecutivo, direito ao pagamento de adicional de 50% para as 8 primeiras horas trabalhadas e em dobro, para as horas que excedam a 8ª;
- em caso de dispensa de 50 ou mais empregados dentro do período de um mês (ainda que decorrente de fechamento ou transferência de estabelecimento), observância de aviso-prévio de 60 dias ou o pagamento de indenização ao empregado em valor correspondente a 2 meses de salário e benefícios (California WARN Act);
- direito ao pagamento de até 2 horas diárias, caso os intervalos para descanso e alimentação previstos na legislação estadual não tenham sido concedidos de forma apropriada;
- direito à percepção do salário em periodicidade não superior a duas semanas;
- para os empregados que tenham trabalhado na Califórnia pelo menos 30 dias dentro do período de 1 ano, direito a afastamento remunerado por motivo de doença (com o pagamento correspondente a 1 hora para cada 30 horas trabalhadas);
- não discriminação no acesso e manutenção do emprego, inclusive por motivos de orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, entre vários outros fatores, numa das leis antidiscriminação mais modernas de todo o país. (Fair Employment and Housing Act – FEHA) (FERNANDES, 2019).

A Uber, inflexível contra a legislação, não evitou esforços para fazer o possível para impedir que isso acontecesse. Juntamente com a *Lyft*<sup>57</sup> e *DoorDash*<sup>58</sup>, investiram US \$ 30 milhões no financiamento de uma iniciativa de votação em 2020 que lhes permitiria manter seus motoristas como contratados independentes (FERNANDES, 2019). A empresa se declarou confiante de que seus motoristas manterão seu status independent contractors quando a medida entrar em vigor em 1º de janeiro. “Várias decisões anteriores descobriram que o trabalho dos motoristas está fora do curso normal dos negócios da Uber, que serve como plataforma de tecnologia para vários

---

<sup>57</sup> Lyft é uma empresa de rede de transporte dos Estados Unidos. Conecta motoristas e usuários de carros compartilhados por meio de um aplicativo móvel e estima-se que sejam realizadas mais de 1 milhão de corridas diárias em 350 cidades norte-americanas.

<sup>58</sup> DoorDash Inc. é um serviço de entrega de comida preparada sob demanda, com sede em São Francisco, fundado em 2013.

tipos diferentes de mercados digitais”, disse Tony West, diretor jurídico da Uber. Ele acrescentou que a empresa “não era estranha a batalhas legais”.

Membro e motorista da *Gig Workers Rising*<sup>59</sup>, Edan Alva, em comunicado.

Converso diariamente com outros motoristas que querem uma mudança, mas estão com medo. Eles não querem perder sua única fonte de renda. Mas apenas porque alguém realmente precisa trabalhar, não significa que seus direitos como trabalhador devam ser ultrapassados. É por isso que uma união é crítica. Simplesmente não funcionará sem ele<sup>60</sup> (DICKEY, 2019).

Essa reação também é encontrada na fala dos entrevistados desta pesquisa.

Ultrapassadas as duas extensas observações, pode-se concluir que a luta por direitos e melhorias de condições, envidando maiores esforços para defender padrões mínimos e demandas conjuntas, parte da compreensão do seu próprio sistema e contexto. É por esse motivo, que apresentamos nosso contexto no capítulo dois. Já o capítulo três, abordará o sistema, mais especificamente o judiciário brasileiro que não segue o teste ABC, mas considera cinco elementos fáticos jurídicos, que serão oportunamente detalhados.

---

<sup>59</sup> Associação norte-americana em defesa dos direitos dos motoristas. <https://gigworkersrising.org/>

<sup>60</sup> Declaração oficial em inglês: <https://techcrunch.com/2019/09/11/uber-ab-5-independent-contractors/>



## 2 UBERIZAÇÃO E A VISIBILIDADE A ELEMENTOS ESTRUTURAIS DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

"Se podes olhar, vê, se podes ver, repara", Saramago (2001), na epígrafe, busca mostrar sua real interpretação para a cegueira exposta no livro. Mais do que uma representação de como as pessoas agiriam se não pudessem enxergar, o autor propõe uma análise da sociedade em que vivemos. Em um jogo de palavras, o olhar aparece como a própria visão, o ato de enxergar. E ver aparece como a capacidade de a observar, de analisar a situação. Para o autor, a maior dificuldade do ser humano é enxergar para além do superficial.

Dar luz ao socialmente invisível no mundo do trabalho é fundamental para a compreensão do fenômeno da uberização. Tornando o avanço tecnológico (propositalmente) invisível para dar visibilidade aos elementos centrais desse processo. Busco não só dar luz ao socialmente invisível nesse capítulo, mas também iluminar um agente que nessa relação pode ter aparência invisível: o Estado.

### *2.1 Contextualizando a chegada da Uber no Brasil*

Ao analisamos o modo Uber de organizar trabalho, tomando por lócus analítico o contexto brasileiro, levamos em consideração a nossa especificidade histórica. Contido no objeto da pesquisa, está o contexto social, econômico e político que tornou possível a configuração de novas formas de relações de trabalho no Brasil contemporâneo (CASTRO, 2013). Em uma análise inicial, pode parecer que na Uberização do Trabalho, o Estado não está presente. O que pretendo, é deixar claro que o Estado é um ator central nesse processo. Portanto, poderia dizer que na primeira parte desse capítulo visibilizo o ator social Estado.

A atual fase nacional de desmonte de direitos não é inédita. No contexto brasileiro dos anos 90, houve uma contra-reação aos resultados da regulação social construída nos anos 80 e ao próprio arcabouço de direitos existente no país, sob a justificativa de "modernizar" as relações (KREIN, 2007). Em verdade, segundo o autor, tratava-se de um movimento que ampliava a liberdade do empregador na determinação das condições de uso, contratação e remuneração da força de trabalho.

Referido cenário está conectado à ampla crise latino-americana, instaurada a partir dos anos 80 que, propiciou o discurso neoliberal forte em suas bases.<sup>61</sup> Explicitamente, o Brasil e outros países latino-americanos aderiram às políticas neoliberais depois de 1989, no chamado Consenso de Washington<sup>62</sup>, sucumbindo às diretrizes impostas pelo Banco Mundial, FMI e Banco Interamericano de Desenvolvimento. Essas diretrizes apontavam para as privatizações, para a desregulamentação dos mercados, redução do Estado e abertura às importações (MOURA, 2018).

Assim, o receituário neoliberal é implementado por meio da flexibilidade no direito laboral, além das privatizações das empresas estatais e do corte dos gastos públicos sociais:

A agenda de flexibilização da relação de emprego ganha destaque no cenário nacional a partir dos anos 90, no contexto particular de inserção financeira do país no processo da globalização, baixo crescimento econômico, reestruturação produtiva, desestruturação do mercado de trabalho, fragilização dos sindicatos e hegemonia de reformas liberalizantes. (KREIN, 2014).

Galvão (2007) em “Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil”, demonstra como o neoliberalismo influencia o mundo do trabalho (desemprego, precarização, perda de direitos, adversidades à ação coletiva, mobilizações), deixando uma marca de precariedade, instabilidade, e incerteza por meio de reformas trabalhistas. O neoliberalismo estimula a concorrência e mina a solidariedade entre os trabalhadores, na medida em que atribui a culpa pela desigualdade social, pelo desemprego e pela informalidade aos trabalhadores protegidos pela legislação.

No livro, Galvão (2007) realiza um levantamento de informações e de posições dos agentes sociais sobre todas as iniciativas e debates englobando o tema da

---

<sup>61</sup> Na década de oitenta, os países periféricos passaram a pagar os altos juros do dinheiro emprestado na década de setenta, dando vazão à crise da dívida externa, fase em que os organismos financeiros internacionais viram-se à vontade para traçarem as suas diretrizes de limitação à intervenção do Estado na área social (DALLEGRAVE, 2010).

<sup>62</sup> Magda Biavaschi explica que “em novembro de 1989, em Washington, EEUU, reuniram-se funcionários do governo norte-americano e dos organismos financeiros internacionais ali sediados: FMI, Banco Mundial e BID, especializados em assuntos latino-americanos. Estiveram presentes, também, economistas de vários países latinoamericanos que relataram as experiências ali realizadas. Com o objetivo de avaliar as reformas econômicas que vinham sendo empreendidas (não foram avaliados Brasil e Peru porquanto ainda não haviam aderido ao receituário), produziram um conjunto de conclusões afirmando a excelência e a importância da adoção da proposta neoliberal que o governo norte-americano vinha “recomendando” como condição indispensável para conceder cooperação financeira externa, bilateral ou multilateral (BIAVASCHI, 1997).

reforma sindical e trabalhista entre 1990 e 2002. Descreve e analisa as principais medidas adotadas pelo governo Fernando Henrique Cardoso para promover uma flexibilização das relações de trabalho e reduzir a proteção social e de redefinir o papel do Estado na regulação do trabalho. Avalia, em entrevista<sup>63</sup>, que o governo Lula manteve a flexibilização na esfera trabalhista, ainda que em ritmo menor do que o verificado sob FHC, assim seguido pelo governo Dilma.

É no governo Lula, que ganha destaque uma figura jurídica que se relaciona diretamente com nosso objeto de estudo. Trata-se do MEI (Microempreendedor Individual). Por meio da Lei Complementar nº 128 de 2008, criou-se o MEI, estimulando o autônomo a se legalizar como pequeno empresário, com escopo de ter acesso a direitos trabalhistas antes não recebidos. A presidenta Dilma Rousseff, por sua vez, tomou medidas estimulando à aderência ao MEI.

Aos motoristas da Uber foi concedida recentemente a possibilidade de se registrar como MEI (Microempreendedor individual). O Comitê Gestor do Simples Nacional publicou no dia 08 de Agosto de 2019 uma resolução no Diário Oficial da União que cria uma nova categoria. Com a publicação do documento, o Simples Nacional passou a contar com a ocupação de “motorista de aplicativo independente”. Assim como nas demais categorias, os motoristas poderão se registrar como MEI se receberem até R\$ 81 mil por ano (cerca de R\$ 6,7 mil por mês). A formalização custa R\$ 54,90 por mês, valor do ramo de serviços, em que os motoristas de aplicativo se encaixam. Os profissionais também precisam realizar anualmente uma declaração do Simples Nacional e emitir notas fiscais para pessoas jurídicas (Uber-empresa).

Percebe-se que referida mudança legislativa datada de uma década, pode gerar uma consequência prática: o afastamento de um possível reconhecimento desse trabalhador como empregado e distanciamento do vínculo empregatício, ao ser enquadrado pelo Estado como MEI. Tal medida governamental pode ser considerada um caminho/estímulo para o reconhecimento social do motorista de aplicativo como empreendedor.

Para Antunes (2019):

essa sua conversão em MEI não passa de uma forma de legalizar a burla, aquela que é responsável pela supressão de direitos do trabalho assalariado e que, por isso, trará consequências funestas para uma sociedade que realiza uma demolição completa dos direitos do trabalho. Que isso seja desse modo alardeado por um representante do governo é a expressão plena de uma

---

<sup>63</sup> Entrevista disponível em: <https://fup.org.br/ultimas-noticias/item/38-uma-analise-da-reforma-trabalhista-sob-o-impacto-no-neoliberalismo-com-andreia-galvao>.

política de abandono completo da classe trabalhadora no Brasil. (ANTUNES, 2019).

Retornando ao contexto político, presenciou-se o impedimento da continuidade do mandato de Dilma Rousseff como presidente da República Federativa do Brasil. O processo iniciou-se com a aceitação, em 2 de dezembro de 2015, pelo presidente da Câmara dos Deputados, Eduardo Cunha, de uma denúncia por crime de responsabilidade oferecida pelo procurador de justiça aposentado Hélio Bicudo e pelos advogados Miguel Reale Júnior e Janaina Paschoal, e se encerrou no dia 31 de agosto de 2016, resultando na cassação do mandato de Dilma. Assim, Dilma Rousseff tornou-se a segunda pessoa a exercer o cargo de Presidente da República a sofrer impeachment no Brasil, sendo Fernando Collor o primeiro em 1992.

O governo Michel Temer teve início no dia 12 de maio de 2016, quando o vice-presidente da República, assumiu interinamente o cargo de presidente da República Brasileira, após o afastamento temporário da presidente Dilma Rousseff, em consequência da aceitação do processo de impeachment pelo Senado Federal. Concluído o processo, no dia 31 de agosto do mesmo ano, Temer assumiu o cargo de forma definitiva.<sup>64</sup>

A plataforma do Governo Temer assimilou as diretrizes do documento peemedebista *Ponte para o Futuro*, que foi renomeado, passando a *Para reconstruir o Brasil*, que constitui simples retomada da agenda neoliberal dos anos 1990. Relembramos que o discurso neoliberal defende a desregulamentação na justificativa de que deva ocorrer para atender a uma crise provisória do capital e que gerará empregos. Contudo, explica Pereira “o que se constata é uma forma de obrigar os trabalhadores a cederem seus direitos laborais como meio de enfrentar a crise econômica, admitindo a incorporação de certas formas contratuais atípicas” (PEREIRA, 2003, p. 66).

Antunes (2019), alega que o Brasil caminha sob o comando do que Florestan Fernandes certa vez denominou como contrarrevolução preventiva, que se gestou a partir do golpe que depôs Dilma e colocou na presidência Michel Temer. A atual contrarrevolução:

[...] tem como objetivo precípua destruir todas as conquistas do mundo do trabalho e da classe trabalhadora, construídas desde o início do século 20 no Brasil. A jornada de trabalho de oito horas, o descanso semanal, o salário

---

<sup>64</sup> Ocupou até o dia 1º de janeiro de 2019, quando teve início o governo Bolsonaro.

igual para trabalho igual, o pagamento de horas extras, tudo aquilo que, de algum modo, foi consolidado na legislação do trabalho em 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, está sendo demolido pelo atual governo e pelo grupo que se apoderou do aparelho de Estado comandado por Temer e um grupo de deputados a mando do capital, sob hegemonia do núcleo financeiro. O objetivo, portanto, é destroçar a legislação social protetora do trabalho. (ANTUNES, 2019).

A Uber chega ao país em meados de 2014, não somente em meio ao receituário neoliberal, mas também em meio a quarta recessão econômica, que vivenciamos desde 2015.

De acordo com os dados da PNAD Contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), a taxa de desocupação é de 12,4% e taxa de subutilização é de 24,6% no trimestre encerrado em fevereiro de 2019. A taxa de desocupação (12,4%) no trimestre móvel encerrado em fevereiro de 2019 subiu 0,9 ponto percentual (p.p.) em relação ao trimestre de setembro a novembro de 2018 (11,6%). A população desocupada (13,1 milhões) cresceu 7,3% (mais 892 mil pessoas) frente ao trimestre de setembro a novembro de 2018 (12,2 milhões). A população ocupada (92,1 milhões) caiu -1,1% (menos 1,062 milhão de pessoas) em relação ao trimestre de setembro a novembro de 2018 e cresceu 1,1% (mais 1,036 milhão de pessoas) em relação ao trimestre de dezembro de 2017 a fevereiro de 2018.

O desemprego no país no período foi de 12,7%, em média. Foi a maior taxa de desemprego trimestral do país desde maio do ano de 2018 (13,3%). O índice subiu em relação ao trimestre anterior (11,8%), mas caiu na comparação com o mesmo trimestre do ano passado (13,7%). Segundo o IBGE, o número de desempregados no Brasil nos três primeiros meses de 2019 foi de 13,4 milhões de pessoas.

Na atual recessão, os direitos sociais e trabalhistas voltaram a ser ameaçados, tal como nos governos neoliberais durante os anos de 1990, a redução dos direitos sociais e trabalhistas está em voga (POCHMANN, 2016). Nesse cenário que Pochmann (2016) defende que a reforma trabalhista, aponta para a uberização das relações de trabalho no Brasil.

## *2.2 Chancela estatal à uberização: reforma trabalhista*

O anteprojeto de lei apresentado pelo governo Temer ao Congresso Nacional, em 23/12/16, e que recebeu o número 6.787/16, tinha nove páginas, incluindo a justificativa, e alterava apenas sete artigos da CLT, além de propor uma reformulação

na Lei nº 6.019/16 (trabalho temporário). No entanto, no relatório final do PL nº 6.787/16, apresentado em 12/04/17, foram 132 páginas, propondo a alteração de mais de 200 dispositivos na CLT, dentre artigos e parágrafos. O projeto de lei foi sancionado, culminando na Lei nº 13.467/17 (SEVERO; SOUTO MAIOR, 2017).

Como justificativa à essa reforma de mais de 200 dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas, difundiu-se publicamente a notícia de que a “reforma” trabalhista era necessária e adviria para:

a) eliminar a insegurança jurídica; b) gerar empregos (ou reduzir o desemprego); c) não eliminar ou reduzir direitos; d) respeitar a Constituição; e) autorizar a flexibilização, como forma de melhorar a vida dos trabalhadores; f) modernizar a legislação, acompanhando a evolução tecnológica; e g) fortalecer a atuação sindical. (SEVERO; SOUTO MAIOR, 2017).

Argumentos já contestados amplamente pela literatura disponível (PIASNA; MYANT, 2017; GIMENEZ, SANTOS, 2018; SILVA, 2018), que demonstra a inexistência de relação de causa entre o rigor da legislação trabalhista e a persistência da informalidade e do desemprego. Krein (2018) afirma que a reforma foi feita sob argumentos falsos ou que não encontram evidência empírica na realidade, tais como:

1. há inúmeros estudos que mostram que a flexibilização não é capaz de gerar emprego; 2. a produtividade não de-corre da flexibilização, mas de inúmeros outros fatores, tende sempre ser pró-cíclica, crescendo no momento que a economia incrementa; 3. a segurança jurídica almejada pelas empresas é para fazerem o que é bom para os seus negócios, transferindo a insegurança aos trabalhadores; 4. o ataque à Justiça do Trabalho pelo número expressivo de processos trabalhistas é outra falácia, pois a Justiça Federal, mesmo tendo menos capilaridade, tem um número de processos maior. Ou seja, é o ataque às instituições que possam colocar freios à liberdade do empregador de fazer o quiser com os seus assalariados; 5. gera uma competitividade espúria, em que a redução de custos recai somente sobre a condição de vida dos trabalhadores, reforçando uma tendência de maior rebaixamento dos salários; 6. fragiliza imensamente as fontes de financiamento da seguridade social e das políticas sociais. Enfim, é uma reforma que atende os pleitos dos empresários para reduzir custos, mas com imenso potencial de esgarçar o tecido social e aprofundarmos uma sociedade marcada pela desigualdade, violência e exclusão social. (KREIN, 2018).

Expõem-se, abaixo, os principais pontos da reforma, que aponto, como se poderá verificar, uma evidente chancela estatal à uberização, para posteriormente estabelecer a relação lógica entre as mudanças legislativas e a uberização do trabalho.

No Direito Material: a) Trabalho intermitente para qualquer atividade e sem garantia sequer do recebimento do salário mínimo; b) Teletrabalho (sem limitação da jornada, dificulta responsabilização do empregador por acidentes e permite a transferência dos custos ao empregado); c) “Autônomo”, que trabalha com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não; d) Permite expressamente e, com isso, até incentivada, as dispensas coletivas e o PDV; e) Estabelece mecanismos processuais que, em concreto, impossibilita a anulação das cláusulas de negociação coletiva por ação individual, dificultando a ação coletiva; f) Enfraquece os sindicatos, tornando facultativa a contribuição obrigatória e não criando outra fonte de sustentação; g) Estabelece o negociado sobre o legislado, sem garantia efetiva para um questionamento na Justiça; h) Atrai a lógica do Direito Civil como fonte subsidiária, sem restrições do Direito do Trabalho, valendo-se das normas cíveis, inclusive, apenas parcialmente (SEVERO; SOUTO MAIOR, 2017).

No Direito Processual: a) Afastamento da Justiça do Trabalho: julgar conforme Código Civil; b) Limitar a assistência judiciária gratuita apenas para quem ganha até R\$ 2.258,32; c) Estabelecer a condenação de honorários advocatícios em sucumbência recíproca; d) Impedir o acesso à Justiça do Trabalho (SEVERO; SOUTO MAIOR, 2017).

Uma das principais mudanças na legislação advinda da reforma trabalhista é a regulamentação do trabalho intermitente<sup>65</sup>, já existente em outros países<sup>66</sup> e que, em suma, pressupõe que o trabalhador seja convocado conforme a demanda (e a percepção do empregador) e, claro, seja remunerado com base nessas horas que efetivamente trabalhar e seus outros direitos como a férias, por exemplo, seja concedido proporcionalmente à intermitência do contrato.

---

<sup>65</sup> Trabalho intermitente – reforma trabalhista “Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.”(NR)

<sup>66</sup> O modelo do contrato de trabalho intermitente já existe em outros países: em Portugal, sob o mesmo nome, desde a promulgação do Código do Trabalho em 2009; na Itália, através da Lei Biaggi, em 2003, nomeado *Lavoro intermitente* ou *chiamata*; na Alemanha, desde 1985, “Lei de Promoção do Emprego”, noemado *Arbeit Auf Abruf*; nos Estados Unidos, na figura dos trabalhadores sujeitos ao *just-in-time scheduling*; e na Inglaterra, o *zero-hour contract*, no qual o trabalhador vive em constante sobreaviso, se qualquer garantia do número de horas que trabalhará mensalmente e, por conseguinte, de sua remuneração

Em síntese, o trabalho intermitente é a subsunção real do trabalho ao capital, outorgando aos empregadores o poder discricionário sobre os trabalhadores, na medida em que os mantêm em uma situação de extrema vulnerabilidade e controle sobre sua jornada de trabalho. (QUATROCHI, FURNO, 2017).

Há algo importante a ser destacado, para não correremos o risco de atecnia jurídica. Não podemos alegar que o trabalho desenvolvido na Uber, tenha enquadramento no trabalho intermitente do artigo 443, pois este, trata-se de dispositivo legal destinado ao empregado subordinado. Conforme veremos no capítulo três, há intenso debate sobre qual seria sua qualificação legal, com questionamentos envolvendo a subordinação jurídica.

Dessa forma, entendemos que a legalização do trabalho intermitente é mais um passo rumo à uberização do trabalho. O que colocamos, é a naturalização do trabalho em intermitência, de um estabelecimento da normalidade em ser chamado e não receber salário mínimo. Ao positivar tal situação, o Estado naturaliza o trabalho uberizado como se revela.

Outra importante mudança legislativa merece destaque, o § 3o do artigo 791-A<sup>67</sup> refere que, na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitraré honorários de sucumbência recíproca, vedando a compensação entre os honorários. A sucumbência recíproca é a antítese da razão de existência mesma de um processo do trabalho. Explica-se que a gratuidade, é um princípio do processo do trabalho e abrange todas as despesas do processo (SEVERO; SOUTO MAIOR, 2017).

O número de novos processos na Justiça do Trabalho caiu 20% em um ano, movimento que pode estar associado à reforma trabalhista, diz o relatório “Justiça em Números”, do CNJ (Conselho Nacional de Justiça). As cifras do estudo são referentes a 2018. Foram abertos 3,5 milhões de processos na Justiça do Trabalho. Em 2016 e 2017, houve 4,3 milhões de casos novos em cada ano, o maior número da série histórica do Justiça em Números, iniciada em 2009.<sup>68</sup> Segundo a Coordenadoria de Estatística do TST, entre janeiro e setembro de 2017 as Varas do Trabalho receberam

---

<sup>67</sup> **Art. 791-A.** Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

**§ 3o** Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitraré honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

<sup>68</sup> - Informação disponível em: <https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2019/08/28/apos-reforma-processos-novos-na-justica-do-trabalho-caem-20-em-um-ano.htm>



2.013.241 reclamações trabalhistas. No mesmo período de 2018, o número caiu para 1.287.208 reclamações. Segundo o relatório:

a redução dos processos ingressados pode estar relacionada à reforma trabalhista aprovada em julho de 2017, tendo entrado em vigor em novembro de 2017. " **Uma das principais mudanças provocadas pela reforma foi fazer com que o trabalhador que perder uma ação também possa ser obrigado a pagar os custos dela.** A diminuição no número de casos trabalhistas novos, ao mesmo tempo em que a Justiça do Trabalho manteve sua produtividade, puxou uma inédita queda geral na quantidade de casos pendentes em todos os 90 tribunais pesquisados pelo CNJ. O levantamento não inclui o STF (Superior Tribunal Federal)<sup>69</sup>.

Durante a pesquisa conversei com mais de cinco advogados trabalhistas acerca de eventual reclamação trabalhista, pleiteando vínculo empregatício do motorista Uber. Apesar desses profissionais alegarem não possuir dados estatísticos da jurisprudência, é de conhecimento público que a "maioria" dos reclamantes, perde a ação. Considerando essa informação, analisam não ser vantajoso entrar com um processo, que além de não resultar em vantagem econômica, gerará prejuízo. Explica-se, que pelas normas trabalhistas pré reforma, perder um processo significava apenas não ganhar a verba pleiteada. No pós reforma perder um processo pode significar perder dinheiro, ao ser condenado em custas e honorários. Esse cenário, inibe o ingresso ao judiciário, minando o acesso aos direitos.

A reforma trabalhista fornece incentivo aos acordos. Leme (2018), quando mapeou os números do judiciário trabalhista, relatou ser oportuna a observação que em seis (06) dos 12 (doze) processos de determinado Tribunal, foram ofertados acordos pela Uber do Brasil Ltda., contendo cláusulas absolutamente idênticas. Ademais, os acordos foram pactuados quando o processo encontrava-se em fase recursal. Além disso, em tais processos a sentença havia sido de improcedência. Assim, ao ser distribuído o recurso nas Turmas, a Uber provavelmente previu um risco de formação de jurisprudência reconhecedora de direitos trabalhistas, propôs o acordo, mesmo tendo sido a sentença bastante favorável as suas teses.

Leme (2018), esclareceu que o acesso ao conteúdo desses acordos foi bastante difícil, tendo em vista que, em sua maioria, se tratava de documento sigiloso, fato que a causou estranheza, porque os processos trabalhistas são, em regra, públicos. Ademais, não eram hipóteses de sigilo processual.

---

<sup>69</sup> - Informação disponível em: <https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2019/08/28/apos-reforma-processos-novos-na-justica-do-trabalho-caem-20-em-um-ano.htm>

Assim, há uma afronta ao princípio da publicidade e, em especial, ao da transparência, verificando-se uma opacidade nas informações contidas nestes processos envolvendo a Uber e mais uma névoa pairando sob o acesso à justiça, no caso, à jurisdição. (LEME, 2018, p. 104).

Sustenta a autora que esses dados, analisados em conjunto, revelam o intuito de manipular a jurisprudência do Tribunal.

Ainda, a reforma positiva condutas com relação à jornada de trabalho e remuneração, que podem ter efeito de naturalização dessas práticas presentes no trabalho uberizado, tais como: a autorização para trabalhar por doze horas é contrária à norma constitucional que fixa o máximo da jornada em oito horas e que está diretamente relacionada à manutenção da saúde física e mental de quem trabalha. A tentativa de negar pagamento de horas extras a quem labora em regime de teletrabalho<sup>70</sup>; a autorização para pagar menos do que o salário mínimo; a redução ou supressão dos tempos de descanso (SEVERO; SOUTO MAIOR, 2017).

Por fim, ressaltamos a atração da lógica do Direito Civil como fonte subsidiária, sem restrições do Direito do Trabalho, valendo-se das normas cíveis, inclusive, apenas parcialmente (SEVERO; SOUTO MAIOR, 2017). O Direito Civil, com suas regras dedicada a partes iguais, e o Direito do trabalho que trata de uma relação assimétrica. Julgar conforme Código Civil, é inverter a lógica.

### *2.3 O que há por trás da reforma trabalhista – o princípio da proteção e a uberização do trabalho.*

Em Moraes Filho (2014) e Catharino (1982), veremos que a existência do Direito do Trabalho é explicada a partir de um princípio norteador: a necessidade histórica (econômica, social, fisiológica e inclusive filosófica) de proteger o ser humano, que, para sobreviver na sociedade do capital, precisa “vender” sua força de trabalho (SEVERO; SOUTO MAIOR, 2017).

A proteção é a razão de existência de regras próprias e a função do Direito do Trabalho no contexto capitalista. Em uma sociedade fundada na troca entre capital e trabalho, na qual o trabalho não é apenas um meio de realização do ser humano, mas principalmente uma forma de subsistência física, o trabalhador – sem uma proteção

---

<sup>70</sup> A despeito do motorista de Uber não laborar em regime de teletrabalho, tal regra pode ser aplicada a ele por analogia.

minimamente adequada – será transformado em coisa (mercadoria) durante o tempo de trabalho (SEVERO; SOUTO MAIOR, 2017). Ensinam os autores, que a proteção é princípio e, conseqüentemente:

[...] a proteção a quem trabalha é o que está no início, no princípio da existência de normas que protejam o trabalhador, em sua relação com o capital. O princípio é o que está no início e que justifica, à luz da Constituição, a aplicação ou o afastamento de uma regra. Regra e princípio, conseqüentemente, não são espécies de normas jurídicas, mas partes de um mesmo conceito. A regra só se tornará norma quando sua aplicação puder ser fundamentada no princípio que a instituiu. O princípio, assim, qualifica-se como o que está “no princípio mesmo” da criação de um determinado conjunto de regras. (SEVERO; SOUTO MAIOR, 2017).

O princípio da proteção a quem trabalha, que determina a existência de regras trabalhistas, dá, portanto, a medida da exploração possível. As alterações promovidas pela Lei nº 13.467/17, negam a noção de proteção e as diretivas que justificara a existência do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho. Mesmo seus autores admitiram que essa legislação foi editada com a finalidade de promover proteção ao tomador do trabalho. A despeito das inúmeras críticas, que já verificamos, à reforma trabalhista e afirmações de sua inconstitucionalidade<sup>71</sup>, suas regras continuam em vigência (SEVERO; SOUTO MAIOR, 2017).

A reforma trabalhista ao enfraquecer e subverter o princípio da proteção incentiva a exploração do trabalho humano. Se novas formas de trabalho, pedem regulamentações que a abarquem e mudanças de demonstram, por vezes, necessárias, é exigida a flexibilidade. Entretanto, Márcio Túlio Viana pontua que o princípio protetivo, matriz do Direito do Trabalho, deve ser rígido:

[...] o Direito do Trabalho terá de ser flexível, mas não no sentido de abrir espaço ao mais forte - e sim no de persegui-lo em suas mutações. Ao mesmo tempo, terá também de ser rígido na defesa de seu princípio mais importante - o da proteção - do mesmo modo que o capital também o é quando se trata de acumular riquezas em poucas mãos. (VIANA, 2004, p. 242).

---

<sup>71</sup> “Logo, suas regras não são trabalhistas e, como tal, não podem ser aplicadas, sob pena de subverterem a ordem do sistema de proteção a quem trabalha, sempre que negarem a Constituição e, portanto, romperem com a historicidade que justifica a existência de um Direito do Trabalho e de uma Justiça do Trabalho. Por conseqüência, atraem a incidência da regra do artigo 9o da CLT, que as torna nulas. Sob a perspectiva constitucional, negam o caput e todo o conteúdo do artigo 7o da Constituição, sendo então inconstitucionais. Do ponto de vista da hermenêutica jurídica, negam a razão histórica pela qual o Direito do Trabalho reconhece fontes formais produzidas de modo autônomo, pelas partes.” (SEVERO; SOUTO MAIOR, 2017).

Por essa evidenciação, destacamos que o Estado está presente nas atuais configurações trabalhista. No nosso caso específico de estudo, a aparência da ausência estatal pode ter também, outra consequência prática. Para o trabalhador, parecer não ser protegido, pode dar a entender que não precisa dessa proteção. Podendo, assim, influenciar na sua leitura de si como não sendo empregado, pois, este precisa da proteção estatal. Dessa forma, se aproxima da figura do micro empreendedor, supostamente mais livre.

## *2.4 Uberização e visibilidade aos elementos centrais do mercado de trabalho brasileiro.*

### *2.4.1 Invisibilizando a tecnologia*

Ao contrário do que possa parecer, por invisibilizar a tecnologia, não estou negando sua relevância no processo de uberização do trabalho. Apenas não farei revisão exaustiva desse campo de debate, para além da breve abordagem que já fiz no capítulo anterior sobre a relação tecnologia-trabalho. Entendo que esta tarefa já foi realizada primorosamente por outros pesquisadores.

Dessa opção que adoto, o que pode ser compreendido é que, se posso apagá-la, não faço uma leitura determinista, como Alain Touraine (1970) e Daniel Bell (1977) fazem da tecnologia, ao entendê-la quase como uma entidade, livre dos conflitos da sociedade na qual ela foi produzida (CASTRO, 2013). Já para Braverman (1980), a tecnologia apenas reflete e aprofunda uma relação de poder já existente. É essa relação de poder e os conflitos da sociedade que culminaram na uberização do trabalho que o texto busca iluminar.

### *2.4.2 Visibilizando elementos centrais do mercado de trabalho brasileiro*

O mercado de trabalho brasileiro pode, historicamente, ser considerado permeado pelo trabalho informal, flexível e precário. A uberização do trabalho intensifica essas características estruturais do nosso mercado. Trabalho uberizado significa mais informalidade, mais flexibilidade, e mais precarização.

## O encarregado-motorista-músico

Louis Marrone, 39 anos, ensino médio completo, foi meu primeiro entrevistado. Entre um transporte de cargas<sup>72</sup> e outro veio até o salão de beleza onde eu estava de passagem, convidado pela manicure que alegou ter um amigo uber que adoraria ser entrevistado, pois gostava “*dessas coisas*”. Logo no começo, me questionou se iria atrapalhar a entrevista se colocasse o seu cd pra tocar de fundo, alegando ser cantor sertanejo. Comentou sobre seu estado tenso, por motivo da gravação de um videoclipe da música de trabalho naquele fim de semana próximo.

**V.V.C** — Você é uber há quanto tempo?

**Louis Marrone** — 2 anos, mas hoje, praticamente não estou trabalhando. Quando vou é em finais de semana. Quando eu vivia só da Uber, trabalhava de segunda a segunda. Não fazia hora de almoço. Comia muito mal, porque os ganhos são poucos. Não ganha o suficiente para as coisas pessoais. Eu calculava (os ganhos) por semana. Pois recebíamos por semana. Também é uma conta muito complexa, pois havia custos indiretos como o combustível. Mas não está incluso desvalorização do veículo, consumo de pneus, óleo de motor, IPVA, seguro. Multas também é constante, mesmo com todos os cuidados.

**V.V.C** — Você tá fazendo menos uber pra fazer outra coisa?

**Louis Marrone** — Eu tenho uma van de cargas. Depois que comprei a van praticamente não trabalhei mais com a Uber. Só umas 10 a 13 horas de final de semana, o quanto o corpo aguenta. As vezes até 17 horas. Eu trabalho durante a semana como agregado. Os excessos de carga de uma transportadora, que eles não dão conta, eles passam para agregados. Você carrega e entrega.

**V.V.C** — Como autônomo?

**Louis Marrone** — É.

**V.C.C** — É melhor?

**Louis Marrone** — É por que quando trabalhava com a Uber tinha dor nas costas, inchaço, sono. (Marrone, 19 de abril de 2018)

Louis Marrone, possuindo o mesmo estatuto de trabalhador autônomo, fez a troca considerando a atividade que lhe proporcionava as melhores condições de trabalho, no caso, aquela que causava menos danos à saúde. Quando era apenas motorista de uber, alegou que em diversos dias sua alimentação foi pão na chapa com um refrigerante no almoço, porque era mais barato. Comprava em alguma padaria que estivesse mais perto e realizava suas refeições dentro do automóvel. Às vezes, se alimentava em deslocamento para pegar algum passageiro.

Filgueiras, Druck e Amaral (2004) já mostravam o intenso processo de “casualização” do trabalho, que os trabalhadores são obrigados a combinar trabalhos

---

<sup>72</sup> Além de fazer transporte de passageiros pela Uber, o entrevistado também faz transporte de cargas para outras empresas. Em nenhuma ele é empregado, apenas prestador de serviço.

em atividades para atender necessidades de sobrevivência. Realizando de forma concomitante três atividades remuneradas distintas, agregado, motorista de uber e músico, importa-nos compreender como ele se enxerga:

**V.V.C** — E qual profissão você diz ter?

**Louis Marrone** — Queria falar que sou músico, mas nesse país isso é hobby, só os famosos são músicos mesmo, então sou tipo musico de alma. Só toco de fim de semana em algum bar, às vezes, então é tipo, um bico, mas os outros também são, tudo bico. A Uber é isso, um verdadeiro quebra galho. Você pode trabalhar como um bico. Horário flexível. Pra quem está desempregado dá pra ter uma renda pelo menos pro básico.

**V.V.C** — Você gosta de JAZZ? (Marrone, 19 e abril de 2018)

A resposta de Louis Marrone foi negativa, o que não o impediu de se demonstrar curioso com meu questionamento acerca do gênero musical. Na década de 1920, músicos de jazz teriam cunhado o termo GIG<sup>73</sup>, que era uma abreviação da palavra “engajamento”, sendo mais comumente utilizado para uma performance musical ao vivo, única e pontual em uma determinada noite ou período. Esses músicos realizam diversos shows em vários lugares diferentes para sobreviver. O termo GIG é, portanto, uma gíria em inglês que pode ser entendida como uma tarefa ou um trabalho pontual remunerado. A gíria que mais se enquadraria no Brasil seria o famoso “bico” (fazer um bico). Segundo Geoff Nunberg:

a palavra não tinha nenhum glamour em particular até os anos 1950, quando os hipsters e os beats a adaptaram para significar qualquer trabalho que você fizesse para manter corpo e alma juntos enquanto sua vida real estivesse em outro lugar. O exemplo mais antigo desse uso da palavra que encontrei é de um artigo de 1952 de Jack Kerouac, falando sobre seu trabalho como freio a tempo parcial para a ferrovia do Pacífico Sul em San Jose. Para os descolados, chamar um trabalho de gig era uma maneira de dizer que não definia você. Um gig era um compromisso pelo qual você se sentia livre para abandonar assim que tivesse US \$ 50 no seu bolso. (NUNBERG, 2016).

Essa teria sido a inspiração para *GIG economy*<sup>74</sup> – definida por relações de trabalho que compreende, de um lado, trabalhadores temporários e sem vínculo empregatício e, de outro, empresas que contratam para serviços pontuais esses trabalhadores, à margem da legislação trabalhista (ARAUJO, 2019). A Gig Economy ressurgiu com força com as plataformas digitais sob demanda (WIRED, 2015).

<sup>73</sup> A origem do termo é controversa. Essa é a versão mais popular.

<sup>74</sup> Informação disponível em: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2015/jul/26/will-we-get-by-gig-economy/>. Acesso em: 20 ago. 2018.

No entendimento da OIT, a gig economy refere-se a “arranjos de trabalho pouco estruturados, mediados por plataformas de internet” (OIT, 2018b, p. 66). Esses arranjos, em geral, estão relacionados à execução imediata de pequenas tarefas sob a demanda online dos requisitantes de determinado serviço (BALARAM; WARDEN; WALLACE-STEPHENS, 2017). Formam, assim, mercados que conectam, através de plataformas, as demandas dos consumidores e fornecedores por meio de trabalhos de curta duração: os gigs, ou “bicos” (DONOVAN; BRADLEY; SHIMABUKURO, 2016). No entendimento de Jamie Woodcock:

“gig economy” [economia do bico ou biscate], como tem sido chamada, é uma nova maneira de gerir as empresas pela eficaz terceirização da mão de obra necessária para o trabalho. Essa terceirização é feita mediante classificação errônea, alegando que os trabalhadores na verdade seriam empreiteiros autônomos e independentes. Isso torna as empresas mais atraentes para os investidores potenciais, pois mantém os trabalhadores fora dos livros da empresa e permite que a empresa transfira o risco da demanda para os trabalhadores, ao invés de arcar com esse risco. Não é inovador, exceto no sentido de encontrar uma nova forma de lucrar com mão de obra e trabalho alheios. A ascensão dessas empresas tem sido apoiada por um excesso de dinheiro disponível para investimento, o qual precisa ser aplicado, e a “economia do biscate” tornou-se um local para investir, embora a maioria das plataformas ainda esteja por apresentar lucro ou retorno sério. (WOODCOCK, 2019, p. 18).

A despeito da uberização do trabalho aprofundar o debate sobre a chamada gig economy, não entenderemos como conceitos sinônimos, pois, tal compreensão poderia obscurecer o nosso vasto histórico de informalidade (NOGUEIRA, 2016b, p. 15). Ainda que seja fenômeno mundial, precisa ser analisada contextualmente, isto é, a partir de elementos econômicos, históricos, institucionais e culturais, na singularidade “do que é o Brasil”.

Abílio (2019) alega que ao nos defrontarmos com termo gig economy, pode se interpretar que agora a viração tem visibilidade social, porque ela ultrapassou as fronteiras dos países “periféricos”, porque chegou ao “centro”. Adverte que é difícil se desvencilhar da engrenagem de hierarquização, e das dualidades que organizam pensamentos dominantes e obscurecem uma série de relações que em realidade estão no cerne do desenvolvimento capitalista.

Poderíamos pensa-lo, como nos convida Ludmila Abílio a um ato de “viração”, termo trazido à literatura acadêmica na década de 1990 pela professora Maria Filomena Gregori (2000) para ao analisar a trajetória de meninos de rua e suas formas de sobrevivência, além de encontrarmos na leitura de Vera Telles (2006), para definir

a trajetória entre trabalho formal e informal, atividades lícitas e ilícitas, empregos, bicos, trabalhos sem forma trabalho que constituem a sobrevivência na periferia, e que também está presente em Robert Cabanes e Isabel Georges (2011).

Compreenderemos o trabalho uberizado à luz da informalidade, revisitando-a. O tema envolve uma miríade de representações concretas que perpassam distintas concepções teóricas e diversificados objetos de estudo (CACCIAMALI, 2000; MARTINS, 2003; PASTORE, 2006). Peres (2015, p. 271) aponta ainda que a informalidade, assim como os vocábulos que a circundam, podem ser tratados como “conceito, termo, noção, categoria analítica, categoria de entendimento a depender do referencial teórico que orienta as análises”. Pontua, também que própria noção de informalidade adquire, com o passar do tempo, novos contornos ao acompanhar os movimentos dinâmicos dos quais faz parte. Adentrar na discussão sobre a informalidade implica reconhecer a sua complexidade, uma vez que não há consenso sobre uma definição objetiva e consensualmente aceita (KREIN; PRONI, 2010; NOGUEIRA, 2016a).

Embora não exista consenso na definição de informal, entende-se, em geral, que a expressão abrange uma diversidade considerável de trabalhadores que enfrentam desvantagens e problemas em comparação aos trabalhadores com emprego formal (aquele em que existe algum tipo de contrato entre empregador e empregado, seja através da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ou pelo Estatuto do Servidor Público) e, portanto, são privados de condições básicas ou mínimas de trabalho e proteção social (LEONE, 2010, p. 9).

Desse modo, adotaremos como conceito de informalidade, “com todas as formas e relações de trabalho não fordistas”, incorporando “tanto as atividades e formas de produção não tipicamente capitalistas, sejam elas legais ou ilegais, quanto as relações de trabalho não registradas, mesmo que tipicamente capitalistas (assalariados sem carteira assinada)” (FILGUEIRAS; DRUCK; AMARAL, 2004, p. 215).

Quando se fala em informalidade alguns autores fazem associações com a questão da ilegalidade. Desse modo, para eles o setor informal é compreendido como sendo sinônimo de ilegalidade. Visto sob esse prisma, o setor informal pode ser caracterizado como aquele que principalmente não respeita à legislação trabalhista. Nesses termos, o setor informal pode ser definido a partir de atividades não



legalizadas, que não cumprem as regulamentações existentes (KON, 2004). Para tais autores a ilegalidade se constitui na principal característica da informalidade.

A questão da ilegalidade atravessa nosso debate. Verifica-se a presença de uma empresa que tem como característica a atuação na ilegalidade. Nota-se uma clara tendência em negar as leis criadas para regular sua atividade. Segundo o New York Times, a Uber não reclassificará seus motoristas e lutará nos tribunais contra qualquer tentativa de mudar isso. Revelando típico discurso do Vale do Silício: a lei não se aplica a nós. A reportagem acusa que “o que diretor jurídico da Uber, Tony West, não mencionou ao dizer que a empresa “não era estranha a batalhas legais” é que todas elas aconteceram porque a empresa sempre desconsiderou a lei” (SCHEIBER, 2019).

Em todo o Brasil a discussão em torno da legalidade da Uber foi se intensificando. Os taxistas foram os primeiros a protestar contra a Uber alegando a sua ilegalidade. No município de São Paulo foi editada lei que proibia as atividades da Uber. O texto da lei vedava a utilização de carros particulares para transporte remunerado. Posteriormente, o Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP) declarou inconstitucional a lei municipal 16279/2015, por entender que lei contrariava o livre exercício de atividade econômica, a livre concorrência e o direito de escolha do consumidor, corolários da livre iniciativa. Noutra linha, o município estaria invadindo competência da União para legislar acerca de transporte.

Para além da associação com a ilegalidade, argumentamos que o trabalho uberizado estaria presente em uma atualização do conceito de informalidade, conforme Ursula Huws chama a atenção:

Temos outro enorme crescimento da classe operária através do que podemos chamar de “formalização da economia informal”; o tipo de trabalho que costumava ser do setor privado ou da “pequena produção”, por exemplo, trabalhadores da limpeza, limpadores de janelas, cuidadores de idosos ou crianças, que são pagos diretamente em dinheiro – normalmente, na maior parte do mundo – fora do escopo das relações formais do capitalismo. Agora conhecemos as plataformas on-line como a Uber, sugando os trabalhadores para dentro da órbita das relações formais do capitalismo, embora não sejam funcionais, estão sujeitos à disciplina capitalista, à disciplina do tempo, e outras formas de disciplina e supervisão por capitalistas. Ainda que nos estágios iniciais, da produção fabril inclusive, o modelo de trabalho era originalmente um modelo de aluguel; eles não empregavam diretamente os trabalhadores, eles alugavam um espaço na fábrica no período inicial do desenvolvimento industrial. Estas empresas de plataforma estão usando também um modelo tipicamente de aluguel, tomam para si uma percentagem por cada transação. (HUWS, 2017, p. 30).

A autora demonstra a capacidade com a qual o capital, com a ajuda da tecnologia, vem conseguindo incorporar uma série de trabalhos antes informais e fragmentados, à uma rede de monopólios- as plataformas digitais. Essas empresas estariam alcançando alta margem de lucro, proletarizando o setor de serviços (TONELO, 2019). Nesse sentido, a uberização do trabalho, poderia ser considerada também um processo de “formalização” do informal.

Analisando os dados da informalidade no Brasil, O número de trabalhadores informais bateu recorde no trimestre encerrado em agosto de 2019. Foram 38,8 milhões de pessoas nessas condições, segundo pesquisa divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia Estatística (IBGE).

Esse número equivale a 41,4% dos brasileiros que se declaram ocupados. A proporção é a maior desde 2016, quando a pesquisa começou a apurar empregadores e trabalhadores por conta própria sem CNPJ. O recorde anterior era de 41,3%, registrado no trimestre encerrado em maio.

O instituto informa a entrada de 684 mil trabalhadores no mercado, totalizando 93,6 milhões de brasileiros que se declaram ocupados, o maior número desde 2012. No entanto, destes 684 mil novos trabalhadores, 87,1% estão sob condições informais<sup>75</sup>. Os empregados sem carteira assinada somam 11,8 milhões, e os por conta própria, 24,3 milhões, os maiores contingentes da série histórica.

## **O engenheiro-motorista**

Leandro, ensino superior, solteiro, foi um dos entrevistados que não conheci por chamadas aleatóreas pelo aplicativo da Uber. O conheci em uma comunidade do Facebook “Uber MOTORISTAS sem mi-mi-mi”. Leandro era um membro assíduo, fazia postagens diárias que me chamavam à atenção. Apesar de ter me respondido pela caixa de mensagem privada e aceitado meu pedido de entrevista, Leandro iniciou a conversa afirmando que provavelmente, ele não seria um perfil ideal para a entrevista que eu pretendia fazer, pois era, “na verdade”, engenheiro civil e não um “motorista de aplicativo”.

---

<sup>75</sup> No grupo dos trabalhadores informais, estão os trabalhadores sem carteira assinada (empregados do setor privado e domésticos), os sem CNPJ (empregadores e por conta própria) e os sem remuneração (auxiliam em trabalhos para a família).

Dessa forma questionou se mesmo assim eu gostaria que ele desse a entrevista, pois entendia, que por ser “na verdade” engenheiro civil, provavelmente não iria contribuir muito para a pesquisa. Sua colocação inicial foi, ao contrário do que julgou o entrevistado, essencial para a pesquisa, na medida em que iliminou duas questões que apareceram e se repetiram ao longo das entrevistas, a primeira: o trabalho de motorista pode não ter o reconhecimento de profissão e a segunda: enquanto alguns entrevistados constroem a identidade como “motorista de aplicativo”, outros preferem negá-la, dadas as suas trajetórias profissionais e de vida.

Leandro se enxerga como engenheiro, tão somente. Com 28 anos, faz trabalhos para construtoras. Explica que, com a crise atual, já não existem tantas obras como antigamente e que embora só tenha trabalhado em regime celetista, quando a obra acaba, ele é mandado embora. Por esse motivo, a despeito da pouca idade, já trabalhou para quatro construtoras diferentes, com contratos de um ano até dois anos, desde que se formou aos 22 anos. Leandro afirma ainda que dado o cenário atual, é obrigado a aceitar obra onde tiver, sem poder escolher o local. Conta que passou seis meses no Acre, “*no meio do nada*”, longe da noiva, em razão da construção em uma fábrica em Xapuri. Foi com um certo alívio que narrou o fim da obra e sua posterior demissão.

O entrevistado explicou sua situação atual, alegando que seu pai, um engenheiro renomado, ainda “não arrumou” outra obra pra ele trabalhar, então “*até surgir uma outra obra por aí eu vou continuar dirigindo. Pode ser que até depois disso ainda, nas folgas, para ganhar um dinheiro a mais, continue dirigindo*”, com o carro que ganhou do pai. Tornou-se motorista por que era “*muito fácil virar motorista de uber, todo mundo tem um carro é só sair dirigindo*”.

Ele afirmou, ainda, que gosta de dirigir e que não está fazendo nada de diferente do que já fazia, “*dirigir pra lá e pra cá*”. Agora, até era melhor porque ganhava dinheiro com isso e conhecia pessoas novas, apesar da noiva não gostar muito das suas passageiras mulheres, “*mas ela gosta que leve para jantar no Paris 6, então acaba ficando tudo bem.*” E é assim que justifica que não é um motorista.

O “*é muito fácil virar motorista de uber*” é na realidade preencher alguns requisitos: Para ser um motorista da Uber deve se ter no mínimo 21 anos de idade. São necessárias a Carteira Nacional de Habilitação (CNH) com a observação “exerce atividade remunerada” e a Certidão de Antecedentes Criminais do candidato. É necessário ainda apresentar o Certificado de Registro e Licenciamento do Veículo e

Seguro Acidentes Pessoais Passageiros (APP)<sup>76</sup>. Não é preciso que lhe seja fornecida uma licença pela Prefeitura, como no caso dos taxistas (MELLO; DANTAS, 2015). Ainda, não é exigido aos motoristas do Uber nenhum curso específico, o cadastro é realizado online.

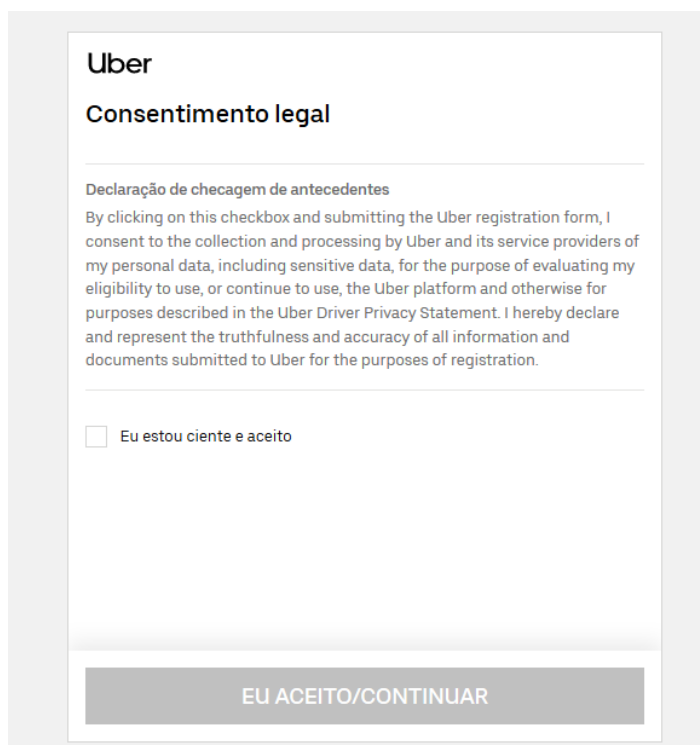
Você entra no site deles, no link, fala que quer ser motorista, coloca seus dados. Eles fazem uma análise dos documentos e depois de uns dias eles aprovam. Não existe nenhum treinamento, existem vários vídeos que eles mandam para dar uma olhada, mas não é obrigado, eles não sabem se você chegou a ver ou não. Então é bem simples, você manda os seus documentos e depois de alguns dias você está aprovado ou não". (Leandro, 20 de abril de 2018)

FIGURA 1 – CADASTRO NA UBER

The image shows a screenshot of the Uber website's driver registration page. On the left, there is a large heading "Oportunidades onde quer que você esteja" and a sub-heading "Aproveite ao máximo o seu tempo ao volante com solicitações da maior rede de usuários ativos." Below this is an illustration of a driver. On the right, the registration form is titled "Seja um motorista" and "Cadastre-se para viajar". It has two radio buttons: "Eu tenho um carro" (selected) and "Eu preciso de um carro". The form fields are: "Nome" (Viviane), "Sobrenome" (Vidígal), "E-mail", "Senha" (with an eye icon for visibility), "Telefone", "Cidade em que quer dirigir" (Campinas, SP, Brasil), and "Código de indicação (opcional)". At the bottom, there is a "Cadastre-se para dirigir" button and a link "Já tem uma conta? Entrar".

Fonte: Site institucional da Uber: [www.uber.com.br](http://www.uber.com.br).

<sup>76</sup> Informação disponível em: <http://www.uber.com.html/>. Acesso em: 20 de novembro de 2016.

**FIGURA 2 – CHECAGEM DE ANTECEDENTES**

The image shows a screenshot of a web form from Uber. At the top, it says "Uber" and "Consentimento legal". Below that, there is a section titled "Declaração de checagem de antecedentes" with a paragraph of text in English. Underneath the text is a checkbox labeled "Eu estou ciente e aceito". At the bottom of the form is a grey button with the text "EU ACEITO/CONTINUAR".

**Uber**

**Consentimento legal**

---

**Declaração de checagem de antecedentes**

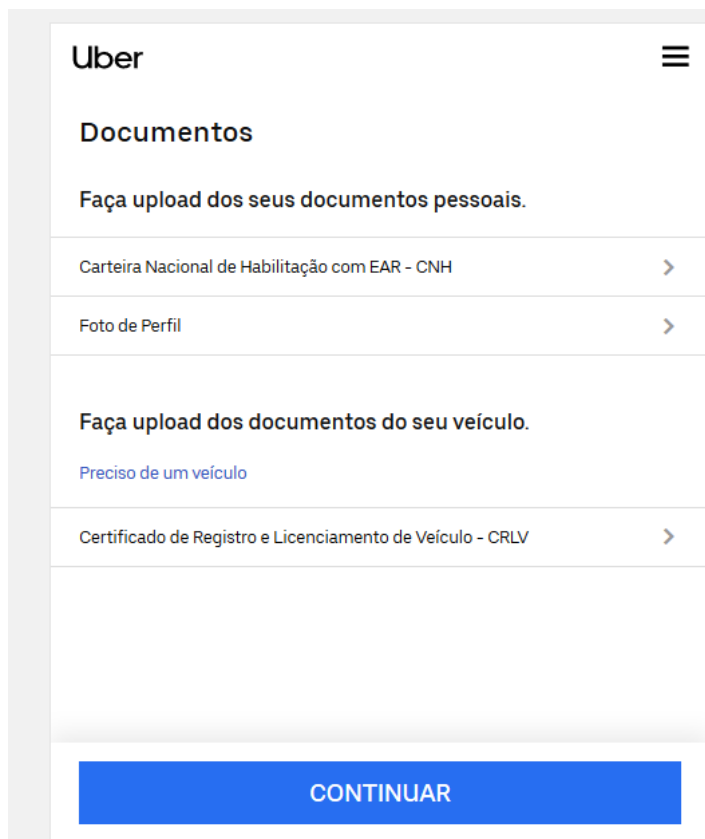
By clicking on this checkbox and submitting the Uber registration form, I consent to the collection and processing by Uber and its service providers of my personal data, including sensitive data, for the purpose of evaluating my eligibility to use, or continue to use, the Uber platform and otherwise for purposes described in the Uber Driver Privacy Statement. I hereby declare and represent the truthfulness and accuracy of all information and documents submitted to Uber for the purposes of registration.

---

Eu estou ciente e aceito

**EU ACEITO/CONTINUAR**

Fonte: Site institucional da Uber: [www.uber.com.br](http://www.uber.com.br).

**FIGURA 3 – DOCUMENTOS PARA CADASTRO**

Fonte: Site institucional da Uber: [www.uber.com.br](http://www.uber.com.br).

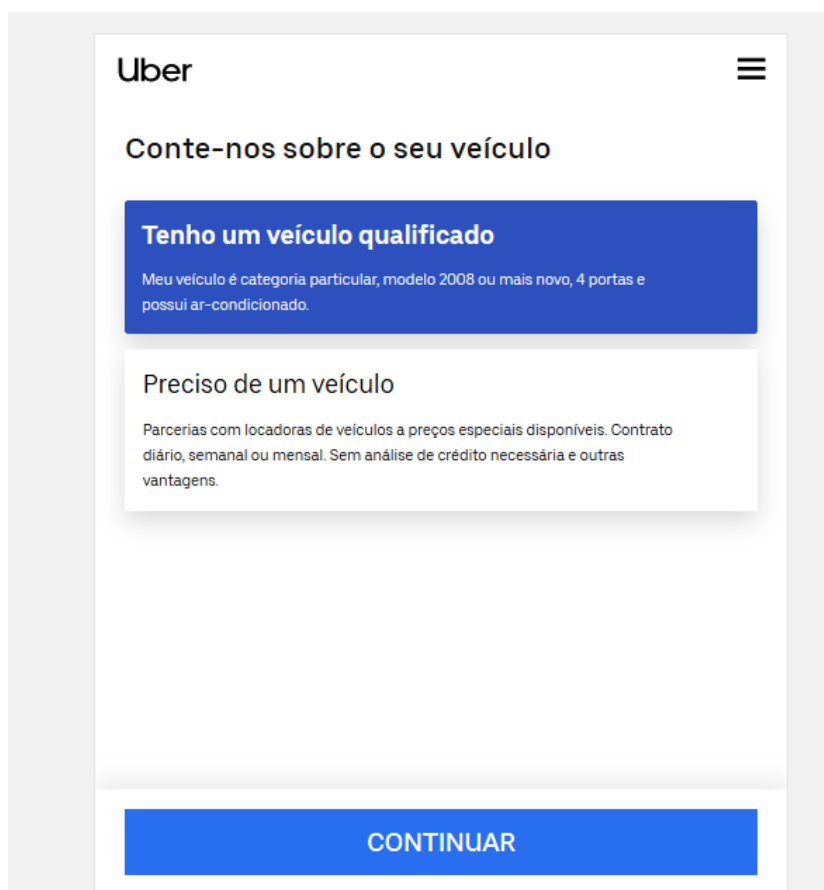
**FIGURA 4 – ANÁLISE DE DOCUMENTOS**

Fonte: Site institucional da Uber: [www.uber.com.br](http://www.uber.com.br).

No entanto, não é todo carro que a Uber aceita. O tipo de veículo é exigido pela empresa e varia conforme suas diferentes modalidades de serviço, que tem impacto

sobre os ganhos do trabalhador: na modalidade mais popular, a UberX exige que o motorista dirija carro com ar condicionado, modelo 2008 ou superior, e com 4 portas e 5 lugares. Já na modalidade UberSELECT os requisitos exigidos para o carro são: ar condicionado, modelo 2012 ou superior e com 4 portas e 5 lugares. Somente são aceitos na UberSELECT veículos selecionados para tal, há uma lista divulgada pela empresa para cada cidade dos veículos aceitos<sup>77</sup>. A modalidade mais sofisticada UberBLACK, exige ainda que o carro seja da cor preta, com bancos de couro, na modalidade sedan ou SUV.

**FIGURA 5 – AUTOMÓVEIS ACEITOS**



Fonte: Site institucional da Uber: [www.uber.com.br](http://www.uber.com.br).

Conta também para avaliarmos a remuneração obtida do trabalho a carga tributária dos trabalhadores uber. Diferentemente dos táxis, a Uber não tem isenção

<sup>77</sup> Informação disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/uberselect/> />. Acesso em: 25 de abril de 2017. Alguns exemplos de veículos aceitos são: Chevrolet Cruze (R\$ 81.190,00), Volkswagen Jetta (R\$ 80.250,00), Honda Civic (R\$ 75.700,00), Peugeot 408 (R\$ 78.180,00), Citroen C4 Lounge (R\$ 69.990,00), Toyota Corolla (R\$ 78.740,00) e Nissan Sentra (R\$ 69.990,00).

de impostos. Pagam imposto sobre serviços de qualquer natureza (ISS) como Microempreendedor Individual (MEI), a cada nota fiscal emitida. Os táxis se beneficiam-se de isenção de imposto sobre operações financeiras (IOF) e imposto sobre produtos industrializados (IPI) na compra do veículo. Em São Paulo e no Rio de Janeiro os taxistas podem pedir isenção de imposto sobre a circulação de mercadorias e serviços (ICMS) e não pagar imposto sobre a propriedade de veículo automotor (IPVA). Por outro lado, a plataforma não paga nenhuma taxa para órgãos públicos, e os motoristas não precisam fazer exame médico e psicotécnico a cada cinco anos no Departamento Estadual de Trânsito (DETRAN) (MELLO; DANTAS, 2015).

Quando Leandro afirma que *“até surgir uma outra obra por aí eu vou continuar dirigindo. Pode ser que até depois disso ainda, nas folgas, para ganhar um dinheiro a mais, continue dirigindo”*, ele reconhece a atividade como transitória, trazendo à tona outra questão central para essa pesquisa. O reconhecimento profissional do entrevistado é como um trabalhador com a carteira de trabalho assinada, bom salário e, futuramente, quem sabe, com o seu nome assinando grandes obras, como faz seu pai.

No caso da Uber, esse trabalho pode ser um complemento de renda advindo de uma atividade que não confere um estatuto profissional, um bico, um trabalho amador, que utiliza o próprio carro, a destreza do motorista, suas estratégias pessoais e sua disponibilidade para o trabalho (ABILIO, 2017).

Abilio (2017), define os motoristas como amadores, considerando o conceito de Dujarier (2008), que aponta um o trabalhador não-profissional, mais do que isso, um trabalhador que não tem em sua atividade a forma-trabalho definida. É característica do trabalhador amador a perda do lastro social do trabalho, pois a forma pelo qual estes trabalhos se realizam faz com que o Estado não reconheça estes profissionais como trabalhadores e, muitas vezes, até mesmo quem realiza tais atividades não se reconhece como um profissional. Na fala dos entrevistados podemos perceber algumas características mencionadas pela autora, principalmente o não reconhecimento como profissão por parte dos trabalhadores e do Estado.

Consideramos importante a ponderação crítica feita por Moda (2019) ao conceito da pesquisadora francesa e sua tradução para o português. O cuidado que entende o autor ser preciso é não fazer associação do termo “amador” com o termo “hobby”. Na nossa compressão esse possível entendimento destoa da realidade vivida pelos entrevistados desta pesquisa.



É necessário enfatizar que estamos nos deparando com a consolidação de uma nova categoria profissional. De modo geral, o trabalho na Uber começou como uma opção de renda temporária ou como um “bico” (SILVA, 2017, BIANCHI; MACHADO, 2017), mas pelas entrevistas verificamos que na maioria dos casos tornou-se a principal ocupação do motorista e a principal fonte de renda da família.

Quando Leandro afirma que gosta de conhecer gente nova, *todo tipo de gente, gente diferente* dele, tento entender o que ele quer dizer com essa afirmação, o que significa todo o tipo de gente e o que é ser diferente dele. Inicialmente, questiono o que é ser diferente dele, mas ele apenas diz vagamente que são pessoas muito diferentes, de todos os tipos, todas as cores, sendo simplesmente diferentes. Não obtendo uma resposta descritiva sobre quem seriam os outros, procuro profundidade em quem ele é.

Se já sabíamos que Leandro é engenheiro civil, ele dá mais detalhes de sua vida. Leandro estudou a vida toda em um colégio privado para crianças de família de classe alta. Quando no colegial, fez um intercâmbio nos Estados Unidos. Não planejava rodar em julho porque a família tem a tradição de viajar para Bariloche. O pai engenheiro e a mãe médica ginecologista gostam muito de esqui para espalhar. Também não pretende trabalhar em dezembro, porque no verão a família passa um bom tempo na casa de praia na Riviera de São Lourenço.

O entrevistado relatou que usava aquele carro apenas para ser Uber, e que possuía outro. Para suas corridas pessoais utilizava o carro mais luxuoso, para atender solicitações, o carro de menor valor econômico. Fazia isso porque passageiro sujava carro, que se deteriorava. Apesar de gostar muito de conhecer pessoas, não gostava que o carro fosse “detonado”. Portanto, fazia sentido transportar passageiros em um Audi, com bancos de couro.

A entrevista de Leandro que logo no início, colocou em evidência dois pontos, também se mostrou relevadora ao fim. Ao encerrá-la, o desejei boa viagem e fiz um breve comentário sobre um bombom recheado com a fruta framboesa de uma loja de chocolates chamada Rapanui. Respondeu ao meu comentário sobre o chocolate e, logo na sequência, me perguntou se eu gostava de andar de Uber para conhecer um monte de gente diferente. O que a princípio poderia ser uma pergunta totalmente aleatória, na verdade não foi. Leandro havia dito que gostava muito de dirigir para conhecer pessoas diferentes dele. A partir do meu comentário, o entrevistado fez uma leitura que eu poderia ser da mesma classe social dele. Ao me fazer esse

questionamento, estava também, me dizendo que os motoristas poderiam pertencer a diferentes classes sociais. Sua pergunta foi essencial à pesquisa na medida que colocou um terceiro ponto em evidência: a uberização do trabalho pode não ser de uma classe só. Por isso, a partir de agora a ilustrar os tipos sociais que encontrei na pesquisa.

### 2.5 A Uberização não é só de uma classe. A uberização é heterogênea.

De imediato, peço desculpas ao leitor por não ter condensado todas as entrevistas em um só capítulo, isso certamente evidenciaria os tipos sociais encontrados, mas como afirmei na introdução, fiz uma escolha textual de entrecortar a dissertação com entrevistas por inteiro.

Em uma tentativa de demonstrar quem são os sujeitos da pesquisa, elaborei a primeira tabela, na qual apresento os 22 entrevistados, suas idades, estado civil, número de filhos e escolaridade. Matias, Lucas, Danilo, Olavo, Mateus, Louis Marrone e Leandro, já foram apresentados. Dos entrevistados inéditos, continuarei contando mais de suas histórias e trajetórias até o fim do texto.

TABELA 1					
Entrevistados – Apresentação					
Entrevista <sup>78</sup>	Nome	Idade (anos)	Estado Civil	Filhos	Escolaridade
1	Matias	47	casado	03	ensino médio
2	Lucas	23	solteiro	01	ensino médio
3	Danilo	38	divorciado	02	ensino médio
4	Olavo	29	casado	02	ensino superior

<sup>78</sup> Ordem em que são mencionados na presente dissertação.

5	Mateus	32	União estável	---	ensino superior
6	Louis Marrone	39	casado	03	ensino médio
7	Leandro	28	solteiro	---	ensino superior
8	Carlos	36	casado	01	doutorado
9	Rafael	21	solteiro	---	universitário
10	Tiago	37	casado	02	ensino fundamental
11	Pedro	33	solteiro	---	ensino superior
12	Douglas	27	casado	01	ensino médio
13	Bernardo	27	solteiro	---	ensino superior
14	Paulo	29	divorciado	---	ensino médio
15	Bruno	26	solteiro	---	ensino médio
16	Luan	38	casado	04	ensino médio
17	João	47	casado	04	ensino médio
18	Patrícia	45	casada	03	ensino médio
19	Solange	32	solteira	01	superior
20	Bruna	24	solteira	01	universitária

21	Gabriel	22	solteiro	---	ensino médio
22	Marcelo	38	casado	01	ensino médio

No tocante ao nível de escolaridade dos motoristas entrevistados, um afirmou ser pós-graduado; oito ensino superior completo ou cursando; doze concluíram o ensino médio; e um possui apenas o ensino fundamental completo. Destacamos nessa tabela, a heterogeneidade apresentada na escolaridade dos entrevistados. São as trajetórias de Carlos, Rafael e Tiago que corroboram com essa afirmação.

Carlos, doutor em história, paranaense. Disse que estava de passagem por Campinas, veio visitar amigos. Nascido em Curitiba mas residindo em Joinville-Santa Catarina, dá aula de história em escolas privadas e aulas particulares. Comento que ele era o primeiro<sup>79</sup> motorista com doutorado que conhecia, sendo rebatida imediatamente – “hoje em dia diploma não vale nada”. Essa afirmação é justificada por sua trajetória e história de vida.

Assegurou que ganhava mais sendo motorista de uber do que dando aulas, então valia mais a pena dirigir. Por esse motivo dirigia “cada vez mais e dava aula cada vez menos”. Suas frases pareciam intencionalmente ambíguas “hoje em dia não se sobrevive de história”. Questionei como ele se identificava e ele disse que era como motorista de Uber mesmo, pois, professor não era reconhecido no país. Era motorista de Uber para dar condições materiais à família, a esposa e duas filhas que dependiam dele. A esposa atualmente desempregada.

O entrevistado alegou ter esperanças de ocorrer uma mudança em sua vida. Em seus planos, estava realizar um pós-doutorado. Tem o sonho de se tornar um professor universitário, apenas assim, teria “reconhecimento e condições materiais de ter uma vida digna”. No entanto, ele não tinha certeza se isso algum dia iria acontecer, porque não preenchia o perfil exigido para o cargo. Explica que “ninguém olha para o

<sup>79</sup> Além do entrevistado, conheci, mas não entrevistei oficialmente outro motorista de 52 anos, que possuía dupla graduação e era pós-graduado em economia. Diz que é motorista porque não consegue recolocação no mercado de trabalho. Diz que trabalhou muitos anos para uma só empresa e por esse motivo sua remuneração era “inchada”. Então quando mandava o currículo os empregadores se assustavam com o quanto ele ganhava anteriormente. A despeito disso, aceitava receber bem menos para ter um emprego clt, no entanto afirma que os empregadores buscam jovens, que aceitam receber bem pouco e que já falam quatro línguas. E ele, que só fala espanhol, se tornou obsoleto. Que continua mandando currículos para empresas, e enquanto não arruma, continua dirigindo Uber.

professor do ensino fundamental” e como ele estava muito tempo nessa vida, não acreditava ter muitas chances de ser aprovado em um concurso público de nível universitário, a despeito de se achar um ótimo professor e se dizer muito querido pelos alunos.

A sua história retoma a infância. Narra o quanto estudou na vida, para ser doutor. Sempre estudou em escola pública e estudava muito. Era um menino tímido e por ter o cabelo cumprido, amarrado em rabo de cavalo (que ainda tem), sofria preconceito. Se esconder nos livros foi a forma de passar pela escola. Se escondeu por tanto tempo nos livros que, adolescente, foi aprovado em uma universidade pública no Paraná. É dessa forma que o entrevistado, narra seu ingresso ao ensino superior.

Na faculdade de História, compreendeu quem seriam os professores daquela mesma Universidade no futuro, e que, para ele estava reservado o cargo de professor de ensino fundamental. Em tom de brincadeira acrescenta “não dava para imaginar que existiria a Uber naquela época!”. Narrou que sempre estudou muito, mas que quando conheceu outros egressos de escolas particulares, que também estudaram muito, conheceu os limites. Foi o momento que teve a real dimensão da diferença entre o ensino público e o ensino privado. Para embasar sua argumentação, conta a história do seu amigo professor universitário, que como ele, teve dificuldades financeiras na infância e adolescência, mas o amigo era bolsista de escola particular.

Ainda temos contato. Ele insiste em dizer foi bolsista. Faz isso para nos aproximar, para dizer que somos da mesma classe social. Mas um bolsista ainda pertence à educação privada e é lá que ele se localiza. Eu lia tudo o que estava no livro dado pelo Estado, mas o Estado não fornecia todos os livros. Não tinha internet como agora, e eu não tinha chance de saber que existiam mais palavras escritas, que existiam mais informações. Ele lia tudo também, mas ele sempre teve acesso a mais livros. Ele teve mais línguas. Ele não teve professores ausentes e ter que ficar no pátio por aulas vagas. Então nunca foi justo. Eu percebi só na faculdade que estava correndo atrás. Também não posso afirmar que alguém de escola pública não chega a ser professor universitário. Acontece. Só que esses sujeitos são inteligentíssimos, eles têm uma capacidade intelectual elevada. Eu sou um sujeito comum, esforçado, que quando em uma competição com o outro sujeito comum esforçado, perco no conteúdo que nunca tive acesso, que corro atrás. Quando pontuamos alguém que saiu de trás e chegou, estamos tratando de alguém extraordinário. O que é extraordinário não pode pautar minha análise. É um assunto delicado. O importante é que **sendo Uber não tenho que pensar nisso, a não ser agora, claro, que estou contando para você. Mas no dia a dia, não.**

**V.V.C — Se sente melhor sendo motorista do que dando aula de história?**

**Carlos — Por incrível que pareça sim. Não pela aula de história, que eu amo realmente. Por toda essa situação. Veja, eu amo história. Mas**

**digamos assim, a história as vezes pesa. O convívio com historiadores também é pesado, bem diferente do grupo de motoristas que convivo. V.V.C — Quem são? Amigos? Grupo de Whatsapp?**  
**Carlos — Whatsapp lá da minha cidade. Fomos nos conhecendo, adicionando no grupo. Pessoal de toda a cidade, e é bem misturado. É um grupo bem engraçado. Estamos combinando uma confraternização.**  
(Carlos, 15 de novembro de 2019)

O relato de Carlos não só corrobora a heterogeneidade das escolaridades entrevistados, como também é importante para compreendermos a miríade de motivações dos motoristas Uber. Quando falamos em subjetividades tocadas, falamos para além do desemprego. Para o entrevistado, a escolha por essa atividade, é sobretudo, uma forma de lidar com a frustração e o deslocamento de classe que sente.

Rafael, 21 anos, solteiro, é universitário da graduação da Unicamp. cursando exatas, vai à faculdade diariamente com o carro próprio que ganhou do pai ao completar 18 anos. Não dirige muito como uber, apenas para ir para a faculdade e retornar e para ir em festas. Na uber existe a possibilidade de direcionar o destino de até duas corridas por dia. Se utilizava desse recurso. Dizia que iria até a faculdade de qualquer forma sozinho, se ligasse o aplicativo iria ganhar dinheiro com isso, seu combustível seria pago pelo passageiro e ainda sobrava alguma coisa. Disse que fazia a mesma coisa para ir em baladas. Com entusiasmo conta que ganhava dinheiro, para levar meninas para casa. Se não fosse nessas circunstâncias, dirigia muito pouco.

Aos 21 anos, mora com os pais e os irmãos. Suas contas eram pagas pela família e o dinheiro da Uber era inteiramente utilizado se quisesse fazer alguma coisa a mais “aquele tipo de coisa que pais não pagam”. A única coisa ruim da Uber, para o entrevistado, é que as vezes o direcionamento não funcionava muito bem, mas que não era nada demais. Rafael contou que Uber colocava fiscais nas baladas disfarçados de passageiros, para excluir os motoristas que dessem cartão particular.

Tiago, ensino fundamental, afirmou que não sabia ler e escrever direito, mas que manusear o aplicativo era fácil “é tudo o que é preciso hoje em dia, para ganhar dinheiro não precisa ler e escrever”. Na infância, repetiu de ano muitas vezes até que desistiu de estudar. Apanhou muito do pai, quando isso aconteceu. Não entendia o motivo, porque o pai, “um carrasco”, também não sabia ler e escrever. Apanhou porque era comparado ao irmão estudioso. Quando o entrevistado apanhava o irmão que “sempre foi sensível” chorava por ele, por isso não conseguia sentir nada de ruim em relação ao irmão mais novo. Até porque o irmão é “um menino muito bom”, ele, no entanto, diz que errou muito na vida, e que nem sempre o esteve “no caminho certo”.

Mas diz que “passou, eram as más companhias, agora sou um homem de família, tudo mudou.” Só não entende muito “esse negócio de ser gay”, do irmão. No entanto, não queria ver o irmão sendo motivo de “chacota”. A esposa do entrevistado o entendia melhor e os filhos dele o adoravam.

Para Tiago o trabalho na Uber é o ideal. Nunca imaginou um trabalho tão bom. Trabalha de domingo a domingo, com intervalos para participar dos aniversários das filhas, acompanhar em emergências médicas e em algumas atividades nas férias escolares. Diz que as meninas são o que o mantém “na linha”. Agradece a existência do aplicativo. Só lamenta não poder passar mais tempo com as meninas.

**Tiago** — A única coisa ruim é que não posso passar tanto tempo com minhas meninas que são tudo pra mim.

**V.V.C** — Quem cuida delas?

**Tiago** — minha esposa?!

**V.V.C** — o tempo todo?

**Tiago** — Não, porque elas vão pra escola.

**V.V.C** — Sua esposa trabalha fora de casa?

**Tiago** — Não, ela tá desempregada faz um tempo.

**V.V.C** — Ela dirige?

**Tiago** — Uber ou normal?

**V.V.C** — os dois

**Tiago** — Só sem ser Uber.

**V.V.C** — Ela pensou em ser Uber também?

**Tiago** — Ela tem que cuidar das crianças e da casa. Não dá.

**V.V.C** — Pensaram em revezar, para você ficar mais tempo com as crianças? Um dia você, um dia ela, dirigindo?

**Tiago** — Não. Acho que ela prefere cuidar das crianças. E eu dirijo melhor. (Tiago, 07 de agosto de 2018)

A sequência da história de Tiago nos remeteria à clássica questão da divisão de tarefas entre homens e mulheres no que se refere ao cuidado dos filhos e da casa, em especial aos papéis de gênero tradicionais que se esperam ser desempenhados por mães e pais (CASTRO, 2013). A esposa quem as realizava essas tarefas domésticas e de cuidado, pois o entrevistado não permitia que o contrário acontecesse. Deixo de trazer os detalhes, por extrapolar o tema.

Na segunda tabela verificaremos há quanto tempo os entrevistados são motoristas de uber, se exercem outra atividade concomitante, como se identificam<sup>80</sup> e qual atividade exerciam antes do ingresso.

---

<sup>80</sup> Além de responder para mim qual era o trabalho realizado, fiz a seguinte pergunta: “Quando te perguntam qual o seu trabalho, o que você responde?”. É essa exata resposta que compõe a tabela.

TABELA 2

Entrevistados- Identificação					
Nome <sup>81</sup>	Ingresso na Uber	Outra atividade	Outro Aplicativo	Como se identifica	Atividade 3 meses anteriores
Matias 06-08-18	02-2018	Motorista celetista	Não	Motorista de família	Motorista de família
Lucas 27-04-18	05-2017	Não	Não	Uber	Desempregado
Danilo 27-04-18	06-2017	Padeiro	Não	Padeiro e uber	Desempregado
Olavo 27-04-18	02-2017	Não	Não	No momento uber	Desempregado
Mateus 27-04-18	05-2018	Não	Não	Contador No momento uber	Contador
Louis Marrone 19-04-18	04-2016	Encarregado/ músico	Não	Encarregado	Desempregado
Leandro 20-04-18	08-2017	Não	Não	Engenheiro	Desempregado
Carlos 15-11-2019	02-2017	Professor	Não	Uber	Professor
Rafael 23-04-18	03-2018	Estudante	Não	Estudante	Nunca trabalhou

<sup>81</sup> Nome referência na dissertação.



Tiago 07-08-18	02-2016	Não	Sim	Motorista de aplicativo	Desempregado
Pedro 23-04-18	03-2017	Não	Sim	Estudante medicina	Garçom
Douglas 20-08-19	08-2018	Não	Sim	Empreendedor	Desempregado
Bernardo 25-04-18	07-2016	Advogado	Sim	Advogado ou Uber	Advogado
Paulo 27-06-18	02-2016	Não	Sim	Motorista de Aplicativo	Desempregado
Bruno 10-08-18	04-2016	Não	Sim	Motorista de Aplicativo	Desempregado
Luan 04-08-18	04-2015	Não	Não	Uber de guarulhos	Desempregado
Patrícia 02-08-18	08-2016	Motorista de executivo	Não	Motorista de executivo	Desempregada
Solange 20-07-18	03-2018	Não	Não	Mãe e uber	Desempregada
Bruna 31-07-18	10-2017	Não	Não	Estudante De psicologia	Vendedora De shopping
João 06-08-18	07-2017	Porteiro	Não	Porteiro	Porteiro
Gabriel 15-08-18	06-2018	Não	Sim	Estudante	Nunca trabalhou
Marcelo 12-08-18	01-2018	Não	Não	Uber	Mecânico

A segunda tabela corrobora os argumentos previamente apresentados. Demonstra que existe motorista exercendo a atividade de Uber há cinco anos. Um tempo considerável, para que possamos questionar a alegação de atividade transitória. Dos 22 entrevistados, 7 exercem outra atividade. A realização de outra

atividade tem influência em como se identificam. O reconhecimento profissional varia de acordo com a trajetória laboral, de vida do motorista e com seu perfil socioeconômico. Também é informação relevante, o elevado número de entrevistados que estavam desempregados nos três meses anteriores ao início da atividade na Uber.

Em conjunto, as tabelas acima, reforçam o argumento de heterogeneidade dentro da uberização do trabalho, que se revela nas classes, escolaridades, e atividades- embora essa dissertação ilustre apenas uma. As dualidades, constituintes da uberização do trabalho; se há heterogeneidades, também se faz presente o homogêneo: a homogeneização da precarização ganhará seus contornos no último capítulo.

### 3 O TRABALHADOR DA NUVEM<sup>8283</sup>

“As ideias da classe dominante são as ideias dominantes.”<sup>84</sup>

No intervalo do programa do Fantástico<sup>85</sup>, em 16 de julho de 2017 (DEARO, 2017), foi ao ar o comercial “jeito diferente”<sup>86</sup>. Três anos depois da chegada da Uber ao país em 2014<sup>87</sup>. Tratava-se da narrativa de um motorista sobre como “a Uber mudou a sua vida”. Ao final, a Uber então convida o público a se cadastrar no site e se tornar motorista “parceiro”. Simultaneamente a empresa publicava em suas redes sociais: “Você sabia que para levar a vida de um jeito diferente basta começar a dirigir? Com a Uber, é simples assim: quem define o seu destino é você”, “Tem uma necessidade imediata? Planos para o futuro? Dirija com a Uber, ganhe o seu dinheiro e conquiste seus objetivos” (DEARO, 2017 apud LEME, 2018).

Cinco anos depois da sua chegada ao país, agora em 2019, são mais de 600 mil<sup>88</sup> motoristas cadastrados na Uber Brasil. Esse capítulo pretende apresentar a história de alguns entre os 600 mil que escolheram esse “destino”. Busco também, apresentar a empresa. Com enfoque para a relação empresa-motorista, de que forma se vinculam e em como e qual é esse vínculo que se constitui.

#### 3.1 O trabalhador da Uber

Para além da questão do reconhecimento como profissão, identificada no capítulo anterior, toda a caracterização que a empresa faz publicamente e em

<sup>82</sup> José Eduardo de Resende Chaves Júnior cunhou o termo empregador-nuvem ao se referir às empresas como a Uber. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Desafio do Direito do Trabalho é limitar o poder do empregador-nuvem. **Conjur**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-fev-16/desafio-direito-trabalho-limitar-poder-empregador-nuvem>. Acesso em: 24 ago. 2018.

<sup>83</sup> Recentemente, Ana Carolina Reis Paes Leme faz referência às empresas-nuvem.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina a nuvem**: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. São Paulo. LTr, 2019.

<sup>84</sup> A frase-epígrafe é de Karl Marx, referindo-se à situação de momento na Alemanha do século 19.

<sup>85</sup> Originalmente Fantástico: O Show da Vida é um programa de televisão brasileiro apresentado aos domingos pela Rede Globo. Com estreia em 5 de agosto de 1973, foi criado por José Bonifácio de Oliveira Sobrinho, o Boni.

<sup>86</sup> Informação disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=hXQUvROnJUI>. Acesso em: 20 de março de 2019.

<sup>87</sup> Informação disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 20 de março de 2019.

<sup>88</sup> Informação disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 20 de março de 2019.

progandas publicitárias sobre os motoristas obscurece que está posta ali uma relação empregatícia. Há, portanto, outra questão central, que enfrentaremos nesse capítulo: como nomear essa relação de trabalho? O motorista é patrão de si, empregado, parceiro, empreendedor, autônomo? “Porquanto, como conhecer as coisas senão sendo-as?” (LIMA, 1958).

### *3.2 Empreendedores? Empresários de si? Nano empreendedores?*

Percebemos que a empresa Uber ajudou a colocar em evidência algumas tendências mundiais do mercado de trabalho como a tentativa da transformação do trabalhador em microempreendedor. O empreendedorismo, sob o regime da “acumulação flexível”<sup>89</sup>, representa uma matriz ideológica que favorece o fortalecimento e aprofundamento dos valores baseados no mérito e no ganho individual, aumentando a informalidade, insegurança, desregulamentação, fragmentação, negação de direitos, e que está repercutindo e acentuando a precariedade da vida social.

Nesse sentido, as elaborações da pesquisadora Colbari (2007; 2015) e do pesquisador Lima (2010) nos fornecem elementos relevantes para entender o lugar que a retórica do empreendedorismo assume na dinâmica atual, nos desafiando a pensá-la como uma matriz ideológica integrada à nova fase do capitalismo mundial, na qual a figura do trabalhador formal celetista vai cedendo lugar para o empreendedor. Na interpretação de Colbari (2007), em um contexto que a autora chama de pós-fordista e flexível, o empreendedorismo se configura como uma estratégia de combate à crise do assalariamento, a ação empreendedora entra como substituta da empregabilidade, criando um estímulo ao auto emprego, dessa forma “o ideal de uma sociedade do trabalho vai cedendo espaço para o ideal de uma sociedade moldada segundo o ethos do empreendedorismo” (COLBARI, 2007, p. 100 apud CASTRO, 2013). Colbari (2007; 2015) defende o empreendedorismo como conjunto de valores que, ao atravessar a esfera do trabalho e da empresa, moldam as ações dos/das sujeitos/as sociais para além da dimensão econômica.

---

<sup>89</sup> Conceito de Harvey (2006), que caracteriza esse momento do capital mundial pelo “surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas” (HARVEY, 2006, p. 140)

Em um mercado de trabalho que é fundamentalmente heterogêneo e desigual, parece-nos relevante o questionamento: o que a defesa do empreendedorismo nos revela? Observa Viana (2011), “vivemos em uma época de misturas e ambiguidades, e o modelo econômico também as cria. Com isso, fica mais difícil interpretar os fenômenos. O próprio trabalhador já não sabe bem quem é” (VIANA, 2011, p. 29). Ao passo que 60% da população brasileira vive do “trabalho sem formas”<sup>90</sup>. Considera-se conveniente realizar uma pergunta de maior alcance: Esses “microempresários” e os trabalhadores clássicos realmente se encontram em realidades distintas?

Abilio (2017b) entendeu, em um primeiro momento, esse trabalhador como um nano empreendedor, “que administra sua própria vida para sobreviver”. Vasta literatura produzida se refere ao crescimento do número de microempreendedores que não geram lucro, mas tão somente garantem a própria sobrevivência (ABILIO, 2011). Pochmann (2008 apud ABILIO, 2011) aponta em pesquisa realizada no ano de 2003, que 31% dos trabalhadores que iniciaram um empreendimento o fizeram pela impossibilidade de encontrar um novo emprego. Dessa forma, o empreendedorismo foi traduzido em alternativa ao desemprego. Alega o autor, que tais empreendedores estão longe de caracterizarem-se como pequenos capitalistas. Sendo a maioria ex empregados que passaram à desempregados e se aventuram em novas formas de gestão. A categoria “por conta própria”, abrange os micro empreendimentos (Pochmann, 2008). A pesquisa de Davis (2006), por sua vez, mostra que o empreendedorismo em condições precárias e instáveis se revela sendo constitutivo da sobrevivência. Defende a autora que empreendedorismo está imbricado com a desigualdade (DAVIS, 2006).

O relato dos motoristas nos ajudará a revelar o “motorista empreendedor”. Pedro, 33, ensino superior, se diz parte da categoria de “motoristas empreendedores”. Escolheu ser motorista de uber pelo “*desemprego e por não querer ser funcionário em corporações*”. “*Porque na Uber, não tem chefe pressionando, trabalha a hora que quer.*” A Uber, para atrair motoristas, aposta na construção da imagem de um trabalhador que é seu próprio patrão e tem autonomia para organizar seu tempo de

---

<sup>90</sup> Francisco de Oliveira cunhou o “trabalho sem-formas”: “[...] entre o desemprego aberto e o trabalho sem-formas transita 60% da força de trabalho brasileira [...] É o mesmo mecanismo do trabalho abstrato molecular-digital que extrai valor ao operar sobre formas desorganizadas do trabalho.” (OLIVEIRA, 2007, p. 34-35).

trabalho. O trecho abaixo demonstra como esse discurso apareceu no site da empresa na sua chegada ao Brasil:

Dirija com a Uber. Ganhe dinheiro em seu próprio horário. Você pode dirigir e ganhar tanto quanto você quiser. Dirija somente quando for melhor para você. Sem escritório nem chefe. Isso significa que você pode começar e parar quando quiser. Na Uber, é você quem manda. (UBER, 2016).

Percebe-se abaixo que o discurso atual tem a mesma retórica:

**Ganhe dinheiro.**

Tem um carro? Transforme-o em uma máquina de fazer dinheiro. Tem muita coisa está acontecendo na cidade e a Uber facilita muito para você aproveitar e ganhar dinheiro. E mais, você já tem tudo o que precisa para começar.

**Dirija quando quiser.**

Quer ter mais uma fonte de renda? Como motorista parceiro da Uber, você tem liberdade e flexibilidade para dirigir quando quiser. Crie seu próprio horário e não perca os momentos mais importantes da vida.

**Sem escritório, sem patrão.**

Se você está sustentando sua família ou economizando para algum projeto futuro, a Uber lhe dá liberdade para dirigir só quando for vantajoso. Escolha quando dirigir, aonde ir e quem transportar. (UBER, 2018)

Esse discurso da empresa se encaixa perfeitamente para Pedro. Aparentemente corresponde às suas pretensões e histórico pessoal que carrega. Não gosta de obedecer, se sente pressionado por outro ser humano, e tem experiências ruins com chefes. Essa relação despótica pode ser problematizada se nos remetermos a outras histórias que ele conta.

No primeiro emprego que teve, ainda estava cursando a faculdade de farmácia. Trabalhava em uma grande rede de farmácias como atendente, mas não tinha ainda o diploma de farmacêutico, por isso “recebia muito pouco”. Quando se formou não foi promovido automaticamente, então se demitiu porque não iria “ficar ganhando pouco como atendente sendo que já era farmacêutico”.

No segundo emprego, já como farmacêutico, apesar de ainda considerar que ganhava pouco para tanta responsabilidade, tinha um chefe “tirano”, que não deixava ninguém chegar nem “um minuto atrasado”, senão ameaçava demiti-los por justa causa. Conta que um dia precisou se ausentar por motivos de saúde para ir até o hospital. Mesmo apresentando atestado médico, foi penalizado com uma falta injustificada. Assim não restou alternativa a não ser se demitir. Nesse mesmo tempo, se desiludiu com a farmácia. Resolveu então tentar a faculdade de medicina, pois na

verdade, sempre quis ser médico. Para poder arcar com os custos de uma faculdade particular, foi trabalhar em um restaurante. No entanto, também não deu certo, porque tinha que trabalhar à noite, mesmo horário da faculdade. Como o restaurante não aceitou sua mudança de período, se demitiu. Foi para o quarto emprego, outro restaurante. Este narra como sua pior experiência:

**Pedro** — Foi péssimo. Tinha duas chefes que gritavam comigo se minha roupa não estivesse bem passada, pode isso? Não era uma, eram duas! Eu não podia nem ir ao banheiro direito. Tinha que estar lá na hora certa, mas era obrigado a ficar horas depois, até o último cliente ir embora. Me sentia humilhado e sufocado.

**V.V.C** — e agora você não tem chefe, não tem horário rígido...

**Pedro** — Graças a Deus! Não tem ninguém mandando em mim, eu não preciso bater o cartão todo dia, faço meu horário, não tem nada rígido, eu tenho essa flexibilidade, trabalho quando quero.

**V.V.C** — Você dirige todo dia? Quantas horas por dia?

**Pedro** — Se segunda a sábado. Domingo eu paro. Umas 10 horas por dia. Começo as 7 -8 da manhã, paro para almoçar em casa, e vou até umas 18, no máximo, porque preciso ir pra faculdade.

**V.V.C** — e na farmácia, qual era?

**Pedro** — Das 8 as 17. Com uma de almoço. Quando era clt era no máximo oito. Mas é muito diferente, eu posso parar agora, eu posso pausar, se eu quiser por exemplo ir no cinema agora, eu posso.

**V.V.C** — Você pode trabalhar 4 horas por dia, só de manhã como Uber?

**Pedro** — Não é questão de poder, poder eu posso, mas se eu fizer isso não vou ganhar o suficiente, então não é recomendável. (Pedro, 23 de abril de 2018)

A partir desses dados, podemos analisar que o discurso da empresa, a alegada liberdade e a flexibilidade são favoráveis à sua personalidade e também a sua trajetória profissional. Para ele, ser flexível significa “não precisar bater o cartão todo dia” e ser livre, não ter um chefe físico. No entanto, ele continua tendo horário rígido (sua jornada vai das 7h-8h às 18h). O que mudou, em sua percepção, foi a liberdade para se ausentar – como a de poder ir a um cinema, por exemplo. A valorização da flexibilidade de horário é, de fato, a valorização social do discurso do “empreendedor-de-si” de influência neoliberalista (BIANCHI; MACHADO, 2017), e não da realidade dos fatos, do cotidiano de trabalho do entrevistado que trabalha por muito mais horas do que na ocupação anterior “trabalho 10 horas por dia”, “quando era CLT era no máximo oito”. Isso porque, embora em seu relato o motorista destaque positivamente a possibilidade de trabalhar poucas horas por dia ou apenas nos dias que quiser, na prática, a remuneração recebida não permite que isso ocorra: “se eu fizer isso não vou ganhar o suficiente, então não é recomendável”.

O chamado empreendedorismo de Pedro, é caracterizado por Vasapollo (2005) de modo claro:

As novas figuras do mercado de trabalho, os novos fenômenos do empreendedorismo, cada vez mais se configuram em formas ocultas de trabalho assalariado, subordinado, precarizado, instável, trabalho 'autônomo' de última geração, que mascara a dura realidade da redução do ciclo produtivo. Na verdade, trata-se de uma nova marginalização social e não de um novo empresariado.

E ainda, conforme escreve Linhart (2017):

À sua maneira, essas companhias procuram reduzir o "jugo" que representam para elas os direitos e garantias que constituem o outro lado da relação assalariada. Assim, esforçam-se para desenvolver competências dos indivíduos "que lhes permitam assumir a si próprios", a enfrentar por conta própria os riscos, sem deixar de prendê-los com imposições suficientemente fortes para garantir o lucro. Isso ocorre sob a forma do autoempreendedorismo e, particularmente, da economia de plataforma digital (como o Uber). Esses trabalhadores, apresentados como amantes da liberdade e da aventura, da ousadia e da flexibilidade, veem-se diante de imposições bastante específicas em termos de equipamentos (carro, bicicleta), vestuário e até roteiros de interação verbal, que são obrigados a respeitar sob pena de multa. As plataformas também estabelecem os preços a serem cobrados e recebem avaliações dos clientes, não hesitando em punir os trabalhadores, recorrendo, portanto, a um poder disciplinar (LINHART, 2017).

Estaríamos diante do "novo proletariado de serviços na era digital" (ANTUNES, 2018, p. 263), em uma nova morfologia do trabalho. Ressalta Antunes (2009), em "Infoproletariado: a degradação real do trabalho virtual", que embora o trabalho seja teleguiado virtualmente, a exploração é a mesma. Mudou-se o formato. Os cibertários<sup>91</sup> seriam a continuidade do proletariado industrial. De acordo com o autor o "empresariamento" da nossa vida, só existe por uma conjugação de fatores:

Primeiro: há um desemprego estrutural de grande proporção em escala global, ainda que ele seja diferenciado entre os países. Os EUA hoje não vivem um desemprego profundo, mas alguns anos atrás ele era maior. No Brasil, se formos contabilizar o desemprego, mais desalento, mais subutilização, nós chegamos a 28 milhões de trabalhadores. Se acrescentarmos a informalidade, esses dados explodem. Em uma sociedade na qual o desemprego, o subemprego e a precarização são imensos, há um chão social que permite que o empreendedorismo ganhe força. Segundo: isso ocorre em um ideário neoliberal. Um mundo onde a desregulamentação do trabalho, a perda de direitos sociais, é um "modus operandi" das corporações. É preciso desregulamentar o trabalho e reduzir os custos. E isso se dá em um momento em que o mundo tecnológico vive uma impulsão profunda. A

---

<sup>91</sup> Expressão cunhada por Ursula Huws no livro *The Making of a Cybertariat: Virtual Work in a Real World*. New York: Monthly Review Foundation, 2003.



cada momento, a cada dia, a cada segundo, um novo invento. Não importando se esse invento tem um sentido humano social ou não. O que importa é que ele seja uma vantagem de um grupo de corporações em relação a outra. E o terceiro elemento: o Estado vem cada vez mais se desobrigando de qualquer tipo de seguridade social, desde o fracasso do Estado de bem-estar social na Europa e dos Estados do tipo keynesiano em várias partes do mundo. Vemos o caso da reforma da Previdência hoje. Está evidente que nós vamos ver milhões de pessoas sem nenhuma perspectiva de Previdência. Nesse momento é que ganha corpo a ideia falaciosa, mistificadora, do empreendedor. É uma das poucas alternativas que o mundo do trabalho oferece frente à corrosão dos direitos e garantias sociais. É isso ou o desemprego completo. É por isso que o empreendedorismo é poderoso ideologicamente, porque é isso ou nada. Ao mesmo tempo, a maioria expressiva dos empreendedores vive aos solavancos. (ANTUNES, 2019).

No entanto, o trabalhador pode se entender de fato como empreendedor. Narro a história de William Douglas, 27 anos, ensino médio. Douglas é motorista de uber há um ano, antes era vendedor em uma loja de sapatos. Diz que gosta muito de dirigir uber. Foi a melhor coisa que o aconteceu e não pretende voltar a ser celetista, porque tem mais liberdade sendo motorista. Me diz que dirige todos os dias, de domingo a domingo. Das sete da manhã, até às nove da noite, com uma pausa que faz para almoço e dormir um pouco, quando está muito cansado. Animado comenta:

**Douglas** — Hoje é meu aniversário e eu to aqui trabalhando!

**V.V.C.** — Parabéns! Você vai dar uma parada para comemorar?

**Douglas** — Não! Vou ficar trabalhando. Sabe por que? Porque enquanto eles bebem cerveja, eu trabalho para, no futuro, eu beber cerveja enquanto eles trabalham. Porque eu tenho essa mentalidade. Tá tudo na forma que a gente pensa.

**V.V.C.** — no ano que vem você vai beber cerveja então?

**Douglas** — Não sei se no ano que vem, já mas esse é o plano. O plano é em cinco anos. Esse carro aqui é alugado, mas eu já tenho um esquema com meu cunhado pra daqui duas semanas pegar um carro financiado, então o carro já vai ser meu. O plano é ter três carros, um eu vou continuar dirigindo, os outros dois eu vou alugar, assim vou ganhar dinheiro. Não vou precisar trabalhar tanto e poder curtir mais. Porque eu tenho a mentalidade empreendedora sabe? Penso grande. A gente tem que pensar assim se quiser crescer na vida. Você sabe o que é empreendedorismo?

**V.V.C.** — Não, me conta...

**Douglas** — tem um livro que você acha fácil pelo google, chama "Quem pensa enriquece", compra ele. Sua vida vai mudar. Também fui numas palestras de um cara top. Eu nunca mais vou voltar pra CLT, porque o CLT é um medíocre.

**V.V.C.** — O que muda exatamente de hoje pra daqui 5 anos? Dá pra ir comprando carros com o que ganha hoje?

**Douglas** — Se eu continuar trabalhando desse jeito sim, é só pra quem quer trabalhar mesmo. Empreendedorismo não é pensar que vai cair do céu, não vai. Tem que ralar. (Douglas, 20 de agosto de 2019)

Como podemos perceber, pela data da entrevista, ela foi realizada após eu ter encerrado a pesquisa de campo. Solicitei que a conversa informal fosse transformada

em moldes oficiais de entrevista, sendo atendida por Douglas. Embora o empreendedorismo, apareça na fala de outros entrevistados, em nenhuma outra foi tão contundente. Para o entrevistado, o empreendedorismo se coloca não como alternativa ao desemprego, mas como alternativa à subordinação e ao regime celetista. A leitura feita pelo entrevistado do empreendedorismo é como fonte de sucesso e status. A fala do entrevistado reflete o imaginário social construído nas últimas décadas pela cultura do empreendedorismo e políticas estatais. Mas para ser bem sucedido, “tem que ralar”, de domingo a domingo, das sete da manhã às nove da noite, no dia do aniversário, porque o sucesso, “não vai cair do céu”.

O fato é que o número de motoristas- proprietários e proletários de si- já é expressivo. O atual diretor-geral da Uber no país declarou que:

Desde que começou no Brasil há 3 anos me perguntam quantos motoristas parceiros temos no Brasil. Estamos em um momento tão crítico que a gente vai divulgar esse número. Nossa maior preocupação é que a gente está falando não só dos 17 milhões de usuários brasileiros, mas de mais de 500 mil motoristas parceiros no Brasil que utilizam o aplicativo para gerar renda. (RIBEIRO, 2017).

De acordo com o site da empresa, a informação oficial mais recente é que, no Brasil são 600 mil motoristas, pelo mundo 1.5 milhões.<sup>92</sup> Um feito, levando em consideração que a empresa que mais contrata no mundo Walmart<sup>93</sup>, fundada quase 50 anos antes da Uber, conta com 1.9 milhões de trabalhadores.<sup>94</sup>

### 3.3 *Autônomos ou empregados?*

O problema com chefes não é história de Bernardo, 27, ensino superior, que fez uma postagem em um dos grupos do *Facebook* alegando que, ser uber era muito melhor do que a profissão que sua graduação em Direito lhe permitiu escolher.

Entrei em contato, e ele aceitou ser entrevistado. O excesso de trabalho, a competição e estresse aos quais estava submetido em sua profissão de formação levaram Bernardo a desenvolver uma depressão<sup>95</sup>. A decepção com sua profissão

<sup>92</sup> Informação disponível em: <http://uberestimator.com/cities.shtml>. Acesso em: 20 mar. 2019.

<sup>93</sup> *Walmart Stores, Inc.*, é uma multinacional estadunidense de lojas de departamento.

<sup>94</sup> Informação disponível em: <http://exame.abril.com.br/negocios/as-10-empresas-com-mais-empregados-no-mundo/> shtml. Acesso em: 25 jun. 2017.

<sup>95</sup> A segunda principal causa de afastamento do trabalho atualmente no Brasil é a depressão. Inclusive, segundo a OMS, até 2020 a depressão será a maior causa de afastamentos no país. Vale a leitura de

somada ao fato da baixa remuneração que percebia pela alta responsabilidade assumida, segundo ele, levou a questionar seu estilo de vida e a repensá-lo:

**V.V.C.** — Eu estava lendo as postagens diárias do grupo e a sua chamou a minha atenção na parte que você menciona ser melhor do que a profissão que é formado. Quero saber qual é e por que decidiu ser uber.

**Bernardo** — Eu decidi ser uber porque estava decepcionado com a advocacia, com o ambiente estressante da competição e também pela remuneração que para mim não paga a responsabilidade assumida. Tinha ficado depressivo também. Hoje eu apenas faço Uber, pois quero manter distância da advocacia.

**V.V.C.** — Quando te perguntam qual a sua profissão, o que você responde?

**Bernardo** — Eu digo que atualmente sou motorista, ou melhor, estou motorista. Talvez algum dia eu volte a ser advogado ou me torne funcionário público na área jurídica. (Pausa) Para ser sincero, se for conhecido ou vizinho eu digo que sou advogado para evitar críticas.

**V.V.C.** — As pessoas criticam alguém que era advogado e virou motorista?

**Bernardo** — Alguns sim. Já peguei passageiros que descobriram que também sou advogado e ficaram visivelmente surpresos, tendo alguns que até me deixaram constrangido, me dando até lição de moral por ter feito isso, principalmente os mais velhos. E eu odeio ficar me justificando e as pessoas criticam, acham estranho um advogado ser motorista. Prefiro esconder a advocacia enquanto dirijo para não ter que me justificar. Já para os conhecidos sou só advogado para também não precisar justificar o motivo de ter virado motorista.” (Bernardo, 25 de abril de 2018)

Nesse excerto, nos parece haver uma preocupação com o status social- apesar da atual “proletarização da advocacia” (antevista por Marx e Engels no Manifesto Comunista)<sup>96</sup>. Há, no entanto, uma herança histórica explicativa: os advogados no passado gozavam de prestígio e ocupavam um elevado status social por exercerem funções imprescindíveis à vida política das sociedades burguesas. Apesar de nunca terem sido os proprietários dos meios sociais de produção e, portanto, não se apropriarem diretamente dos excedentes de sobre trabalho; não eram proletários, pois não estavam reduzidos à condição de pura necessidade que se verifica entre os trabalhadores comuns como é o caso de um motorista. Outra questão que podemos

---

Christofer Dejours, psiquiatra, psicanalista e pesquisador francês, que abordou de forma inovadora as doenças psíquicas do mundo laboral, inaugurando o que viria a ser conhecido como a psicodinâmica do trabalho. Mostrando que a depressão, suicídios e uma série de adoecimentos psíquicos também são parte das configurações que a exploração do trabalho tem no século 21. Em *A Loucura do Trabalho* Dejours traz à tona o estudo do caso das telefonistas francesas.

<sup>96</sup> No Manifesto Comunista: “De todas as classes posicionadas diante da burguesia hoje, apenas o proletariado é uma classe realmente revolucionária. As outras classes entram em declínio e finalmente desaparecem diante da Indústria Moderna. [...]A classe média baixa, o pequeno fabricante, o comerciante, o artesão, o camponês, todas eles lutam contra a burguesia para salvar da extinção sua existência enquanto frações da classe média. Portanto eles não são revolucionários, mas conservadores [...]. Caso eles sejam revolucionários, eles o são apenas em vista de sua transferência iminente para o proletariado, [...] eles abandonam sua própria posição para se colocar na do proletariado (MARX & ENGELS, 1848, p. 494).

verificar no excerto é a ideia de transitoriedade, que fica explícita quando o entrevistado se corrige alegando que não é, mas que está motorista. Enquanto está motorista, é como trabalhador autônomo que o entrevistado se reconhece, e assim explica:

**V.V.C.** — Um motorista, ele é o que? Qual vínculo com a empresa?

**Bernardo** — O motorista é um autônomo e a relação que possuo com a Uber, Cabify, 99 é de natureza civil, no caso um contrato de intermediação.

Um motorista Uber, em uma primeira interpretação, não possuiria vínculo empregatício com a empresa, pois possui uma jornada de trabalho flexível, ganha “dinheiro em seu próprio horário”, “pode dirigir e ganhar tanto quanto quiser”, “sem escritório nem chefe”, por isso seria considerado civilmente um trabalhador autônomo.

Os trabalhadores autônomos não são enquadrados nos marcos da CLT, mas sim no Direito Civil ou Empresarial ou ainda em leis especiais. Dessa forma, percebe-se que a relação de trabalho autônoma se consubstancia em um leque bastante diversificado de trabalhadores, guardando até mesmo razoável distinção entre si. Não há uma definição legal sobre o que seria o trabalhador autônomo, cabendo a doutrina conceituá-lo (ZIPPERER, 2018).

A relação de trabalho autônoma, conforme esclarece Cassar (2014, p. 276), “trata-se de relação onde o trabalhador exerce ofício ou profissão com habitualidade, por sua conta e risco próprio”. De acordo com Catharino “o trabalho autônomo é aquele que dirige o próprio trabalho e, se o executa utilizando trabalho alheio por si remunerado e dirigido, é também empregador.” (CATHARINO, 1982, p. 165).

Segundo Vilhena autônomo é “o trabalhador que desenvolve sua atividade com organização própria, iniciativa e discricionariedade, além da escolha do lugar, do modo, do tempo e da forma de execução” (VILHENA, 2005, p. 532). O autor conclui que:

a iniciativa e a auto-organização do trabalho autônomo enfatizam a liberdade de o prestador dispor de sua atividade para mais de uma pessoa, pois qualquer delas não interferirá na execução de seu trabalho, o que não ensejará a que uma atue em detrimento da outra. (VILHENA, 2005, p. 532).

Já Romita (1979), reforça a ideia que o risco da atividade é do trabalhador autônomo. Nesse sentido, a noção de propriedade e autonomia trabalhada por Baracat (2005), pela qual a autonomia seria organizar o próprio empreendimento e correr os riscos do negócio, assim o cerne da autonomia seria a propriedade, o

investimento patrimonial e a assunção dos riscos. Jorge Luiz Souto Maior ressalta que:

Do ponto de vista de uma avaliação técnico-jurídica, deve-se lembrar que trabalhador autônomo é apenas aquele que ostenta os meios de produção e trabalha para si, sem intermediários, junto ao mercado de consumo, usufruindo, integral e livremente, do fruto de seu trabalho. (MAIOR, 2007).

O entrevistado, segue justificando os motivos pelos quais se entende como trabalhador autônomo:

**V.V.C.** — A empresa diz que o motorista é um parceiro, um microempreendedor o que você acha disso?

**Bernardo** — Eu concordo com a empresa, pois se existisse vínculo trabalhista o serviço seria inviabilizado. Seria tão caro quanto o táxi.

**V.V.C.** — Mas um empreendedor não tem total liberdade e controle sobre seu negócio?

**Bernardo** — Eu tenho liberdade e controle, pois posso ser Uber, Cabify, 99, Sitty, tudo junto ou apenas de uma ou outra. Posso inclusive trabalhar em outro lugar com carteira assinada e posso utilizar este tipo de serviço como complemento de renda. Em relação às regras do app, essas são essenciais para a natureza do serviço, pois a empresa precisa filtrar os motoristas, já que para sobreviver no mercado é necessário apresentar qualidade e preço acessível para os consumidores.

**V.V.C.** — Você pode deixar todos ligados simultaneamente?

**Bernardo** — Posso. O que não é ético e irregular segundo o contrato de prestação é aceitar uma viagem enquanto realiza outra através do app do concorrente. Se dois apps tocarem ao mesmo tempo e eu estiver livre, posso escolher a viagem pelo app que me oferece mais vantagens. Não tem exclusividade nenhuma, o que prova que não tem vínculo.

**V.V.C.** — Mas a exclusividade é requisito de vínculo empregatício?

**Bernardo** — É.

**V.V.C.** — Tem certeza?

**Bernardo** — Tenho, sou advogado, lembra? Tá na CLT. (Bernardo, 25 de abril de 2018)

Entende-se que a exclusividade, não é, diante da posição majoritária, requisito para caracterização do vínculo empregatício. O trabalhador pode ter mais de um emprego, visando muitas vezes a sua própria subsistência. Em cada um dos locais de trabalho será considerado empregado (MARTINS, 1999). A legislação mostra a possibilidade de o empregado ter mais de um emprego, como nos artigos 138 e 414 da CLT. De todo modo, os relatos dos entrevistados mostram que, a sensação de exclusividade já existiu no passado quando nomeavam sua ocupação pela alcunha da empresa. Hoje com a chegada de outras empresas no país tem se tornado mais comum se determinarem como “motorista de aplicativo”.

Vimos que Bernardo se define como trabalhador autônomo, portanto, em uma relação de trabalho. Necessário se faz inicialmente diferenciar “relação de trabalho” de “relação de emprego”, pois relação de trabalho é algo mais “genérico”, abrangente. Delgado ensina que:

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. Evidentemente que a palavra trabalho, embora ampla, tem uma inquestionável delimitação: refere-se a dispêndio de energia pelo ser humano, objetivando resultado útil (e não dispêndio de energia por seres irracionais ou pessoa jurídica). Trabalho é atividade inerente à pessoa humana, compondo o conteúdo físico e psíquico dos integrantes da humanidade. É, em síntese, o conjunto de atividades, produtivas ou criativas que o homem exerce para atingir determinado fim. A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas da relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades da relação de trabalho ora vigentes. (DELGADO, 2008, p. 285-286).

Tem-se, portanto, que a relação de trabalho é gênero, e a relação de empregado e de autônomo são espécies de relação de trabalho. Para compreender a precariedade da profissão dos motoristas de aplicativo, essa análise é fundamental. **Uma mudança de estatuto de autônomo para empregado elimina consideravelmente a precariedade**, pois é a relação de emprego e não a de trabalho, protegida pela CLT com todos seus direitos: a) Registro em CTPS; b) Ao salário mínimo ou ao piso salarial estadual, fixado em lei; c) Jornada de trabalho não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais; d) Seguro contra acidentes de trabalho; e) Irredutibilidade do salário; f) horas-extras – com no mínimo 50% de acréscimo sobre o valor da hora normal; g) Adicional noturno – equivalente 20% do valor da hora normal; h) Décimo terceiro salário; i) Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; j) Férias vencidas, acrescidas de 1/3 constitucional; k) Férias proporcionais, acrescidas de 1/3 constitucional; l) Férias em dobro, quando concedidas ou pagas fora do prazo; m) salário -família; n) vale transporte, nos termos da lei; o) FGTS equivalente a 8% da remuneração do empregado, p) multa de 40% do FGTS se demitido sem justa causa, q) seguro- desemprego se involuntário. Feita aqui

a devida ressalva, que as diversas relações de trabalho garantem alguns desses direitos acima. Todos, no entanto, somente o empregado possui.

### 3.4 A fronteira da proteção do emprego

No plano jurídico, entende-se que o autônomo está em uma situação distinta do empregado e, portanto, não necessita da clássica proteção do contrato de emprego que fornece. A relação de emprego necessita cumulativamente dos cinco elementos fático-jurídicos para se configurar "...prestação de serviço por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação" (DELGADO, 2008, p. 305). Estes elementos encontram amparo nos art. 2 e 3 na CLT. Estando-os presentes, além de configurar a relação empregatícia, conseqüentemente haverá a caracterização dos sujeitos desta relação, o empregado e o empregador, visto que empregado é aquele que presta serviços com os mesmos elementos fático jurídicos e o empregador será aquele que dirigirá a empresa e o empregado.

Buscaremos agora averiguar esses elementos jurídicos confrontando com a situação fática dos motoristas. O modelo nacional de proteção atual, gira em torno da subordinação como característica principal da relação empregatícia. É a ausência de subordinação que faz com que sejam classificados como autônomos<sup>97</sup>. Este conceito ganhará destaque não apenas por sua relevância, mas também controvérsia. Antes de enfrentarmos a questão da subordinação, abordaremos brevemente os outros quatro requisitos da relação empregatícia.

### 3.5 Os cinco elementos jurídicos para configuração da relação de emprego

#### 3.5.1 Pessoa física e pessoalidade

Desnecessário frisar que os motoristas são **pessoas físicas**. De acordo com Márcio Toledo Gonçalves, o primeiro requisito da relação de emprego é preenchido,

---

<sup>97</sup> Adota-se a corrente majoritária de Maurício Godinho Delgado (2007a) que não identifica, na figura do trabalhador autônomo, a presença de subordinação entre o trabalhador e o tomador de serviços, uma vez que considera a ausência de subordinação – a autonomia – como critério essencial para a configuração do trabalho autônomo. Em contraposição a Delgado, Cassar defende que a relação de trabalho autônoma, permite, ainda, a existência de subordinação, mesmo que mitigada, conforme ocorre no caso de representantes comerciais (CASSAR, 2014).

sem qualquer controvérsia. Não há sequer alegação no tocante à possibilidade de vinculação de pessoa jurídica na plataforma, para prestação do serviço. Esta ocorre necessariamente com pessoas físicas (BRASIL, 2017).

Sobre o requisito da pessoalidade, leciona Maurício Godinho Delgado que “é essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador.” (DELGADO, 2008). Isso significa que quando um empregador contrata uma pessoa, é aquele indivíduo que tem a obrigatoriedade de cumprir o acordado, não sendo possível o trabalhador repassar tal incumbência a outrem. Verificamos que o motorista da Uber tem a matrícula institucional personalíssima, sendo vedada a designação de outro condutor em seu lugar (BRASIL, 2017, LEITE; SÁ; SOUZA JÚNIOR, 2018):

Os termos e condições da Uber não permitem o compartilhamento das contas dos motoristas parceiros. O uso da sua conta por outro motorista se constitui como um sério problema de segurança. Se soubermos que um motorista não corresponde ao perfil do motorista parceiro exibido pelo aplicativo do passageiro, a conta será suspensa imediatamente e ficará pendente para investigação.<sup>98</sup>

Os relatos dos entrevistados demonstram ciência dessa regra posta. Bernardo alega que não poderia deixar ninguém dirigir em seu lugar e se a Uber descobrisse seria punido com bloqueio definitivo da plataforma (Bernardo, 25 de abril de 2018).

### 3.5.2 Onerosidade

A onerosidade, no plano objetivo, consiste na contraprestação pelo serviço executado. Por outro lado, o viés subjetivo compreende a expectativa do empregado de auferir recompensa pela atividade exercida (BRASIL, 2017). A empresa retém o percentual das corridas realizadas e repassa a parcela dos motoristas. Semanalmente libera-se o pagamento para o trabalhador. Evidente, pois, a caracterização da onerosidade (LEITE; SÁ; SOUZA JÚNIOR, 2018). Ainda, o site da empresa demonstra que a empresa efetua o pagamentos aos/às motoristas ainda que a corrida seja gratuita para os/as passageiros/as:

---

<sup>98</sup> Informação disponível em: <https://help.uber.com/h/1d93388d-cf19-408f9c41-43dbdd34d44/>. Acesso em: 20 mar. 2019.



Alguns usuários possuem descontos ou promoções, e este valor é descontado também das viagens em dinheiro, por isso o valor pode ser reduzido ou até R\$0. Não se preocupe, estes descontos são custos da Uber e você receberá normalmente o valor da viagem em seu extrato.<sup>99</sup>

### 3.5.3 Não eventualidade

A não eventualidade corresponde a outro requisito do empregado em relação ao seu tomador. Não há necessidade de o trabalho ser prestado de modo contínuo, como no caso dos domésticos. Na verdade, tal como preceitua Cassar (2014 apud LEITE; SÁ; SOUZA JÚNIOR, 2018), o vocábulo não eventual “caracteriza-se quando o tipo de trabalho desenvolvido pelo obreiro, em relação ao seu tomador, é de necessidade permanente para o empreendimento”. A atividade dos motoristas não é eventual, sem ela a empresa não lucra, ponderação que reforça a presença do requisito da não eventualidade (LEITE; SÁ; SOUZA JÚNIOR, 2018).

### 3.5.4 Subordinação como elemento principal da relação empregatícia

No Brasil, não há uma definição legal do que seja subordinação, que sempre exigiu esforços doutrinários e jurisprudenciais para a sua delimitação. Embora não exista essa definição legal expressa, a subordinação encontra amparo no termo “sob a dependência deste”, no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.<sup>100</sup> Nas palavras de Nascimento (2007, p. 599): “A legislação brasileira prefere o vocábulo dependência. Porém, a doutrina consagra a expressão subordinação”. Em uma leitura inicial e exclusiva da CLT, tal termo leva à falsa impressão de dependência econômica, técnica ou social do empregado diante do empregador. No passado, o entendimento já foi nesse sentido. Contudo, as noções de dependência foram, ao longo do tempo, sendo mais bem compreendidas como um viés simplesmente jurídico, já que nem sempre haverá dependência econômica, técnica ou social em relações de trabalho, deixando de lado situações que não eram solucionadas por esses entendimentos.

A subordinação em um primeiro momento, foi associada à ideia de dependência econômica do trabalhador ao capitalista, detentor dos meios de

---

<sup>99</sup> Informação disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/pagamentos-em-dinheiro>. Acesso em: 20 mar. 2019.

<sup>100</sup> “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

produção (GAIA, 2018). O critério da dependência econômica, oriundo da doutrina alemã (BARROS, 2010 apud GASPAR, 2011), parte do pressuposto de que é o estado de inferioridade econômica no qual se encontra o trabalhador que justifica a necessidade do trabalho e de sua respectiva remuneração para o trabalhador garantir sua subsistência a existência da relação de emprego. Alvo de críticas, foi rejeitado por falhar em não abarcar trabalhadores que não necessitam daquele trabalho para sobreviver e, nem por isso, deixariam de ser empregados (BARROS, 2010 apud GASPAR, 2011). Nesse sentido, Jorge Luiz Souto Maior alega que:

De todo modo, como dito, o aspecto da dependência econômica não é decisivo para a configuração da relação de emprego, pois primeiro, a exclusividade não é elemento essencial do vínculo de empregatício e assim um trabalhador pode depender economicamente de mais de um contratante, tendo com cada um deles um vínculo de emprego específico; e, segundo, em uma dada relação jurídica, o trabalhador pode se vincular sem uma situação de dependência econômica com o seu contratante e mesmo assim caracterizar-se a hipótese de uma relação de emprego (vide, por exemplo, o caso dos juízes que se vinculam a uma instituição de ensino para ministrar aulas). (MAIOR, 2007, p. 63).

A teoria dependência técnica, atribuída à Sociedade de Estudos Legislativos da França (BARROS, 2010 apud GASPAR, 2011), partia do pressuposto de que o empregador seria aquele que dirigisse tecnicamente a prestação de serviços do trabalhador, por ser o detentor do “know how”. Amauri Mascaro do Nascimento alega que a subordinação técnica é “[...] aquela que nasce entre indivíduos dos quais um exerce de modo constante uma atividade na indústria humana e para exercício da qual eles se servem de pessoas que dirigem e orientam [...]” (NASCIMENTO, 2007, p. 600). Teoria que também foi alvo de críticas por não explicar os trabalhadores especializados.

Por fim, o critério da dependência social atribuído a Savatier, é a conjugação dois critérios anteriores (BARROS, 2010 apud GASPAR, 2011). A união de dois critérios falhos também não foi aceita porque “descreve uma situação social comum para o trabalhador empregado, concebido como sujeito de um contrato de trabalho, mas não examina o aspecto jurídico do vínculo que autoriza o empregador a lhe dar as ordens” (SILVA, 2004, p. 15).

Delgado (2008), afirma que a natureza da subordinação já é tema pacificado, reconhecendo-se que se trata de subordinação jurídica do empregado ao empregador. E por jurídica, segundo Orlando Gomes e Elson Gottschalk, “entende-se

a sua causa determinante no acordo inicial das partes, isto é, no encontro das duas vontades, o encontro dessas vontades particulares determina o nascimento de uma relação, na qual são aceitas algumas consequências” (GOMES; GOTTSCHALK, 1978, p. 189). Desse modo, encontra sua razão de ser na celebração do contrato de trabalho, instrumento jurídico através do qual o empregado se compromete a prestar seus serviços em favor de outrem que passa a ter o direito de dirigir e comandar a referida prestação (GASPAR, 2011). Dessa forma, restou delimitado o critério de subordinação na acepção jurídica e não no de dependência econômica, técnica ou social (ANDRADE, 2014 apud ZIPPERER, 2018). No entanto, a prevalência da concepção jurídica, não exclui os contornos econômicos, técnicos e sociais.

Discute-se, contudo, dentro do tema da subordinação jurídica, como a mesma se revela nas diferentes atividades desenvolvidas no mundo do trabalho. As novas formas de trabalho que surgem ao longo do tempo vão exigindo correspondentes e apropriados tratamentos jurídicos. O conceito possui tessitura dinâmica, portanto, deve ser atualizado, compreendido analisado e elaborado à luz dos fatos e valores sociais contemporâneos<sup>101</sup>, para que o trabalhador não fique a margem da proteção do emprego. É preciso investigar a evolução desse conceito, com o alerta prévio de Vilhena de que “não há nada mais pacífico e controvertido que a subordinação. Pacífico como linha divisória, controvertido como dado conceitual” (VILHENA, 1999, p. 211).

A palavra subordinação significa, conforme o dicionário Houaiss:

1 ordem estabelecida entre as pessoas e segundo a qual umas dependem das outras, das quais recebem ordens ou incumbências; dependência de uma(s) pessoa(s) em relação a outra(s); 2 ato ou efeito de obedecer; obediência, disciplina; 3 ato ou efeito de colocar(-se) em condição inferior; submissão (HOUAISS, 2009).

Em uma análise etimológica, é um vocábulo latino composto por justaposição do prefixo sub (baixo), e verbete ordinare (ordenar).

O conceito de subordinação para a relação de emprego, no entanto, pode divergir do significado apresentado na literalidade da palavra. Segundo Mauricio Godinho Delgado, a palavra traz uma noção de "submetimento" ao poder e sujeição às ordens de outros (DELGADO, 2008). Nesse diapasão, afirma o francês Alain Supiot

---

<sup>101</sup> Para mais: REALE, Miguel. **Teoria tridimensional do direito**. 5ª ed. rev. e aum. São Paulo: Saraiva 1994.

que o conceito traz a ideia de poder de um sujeito sobre o outro, "é muito mais do que um critério técnico de qualificação, é a pedra angular de um direito que tem por objetivo essencial enquadrar o exercício do poder que confere a uma pessoa sobre a outra". (SUPIOT, 2016, p. 146).

Orlando Gomes, citando Sinzeheimer, a partir da sociologia, tenta explicar o motivo pelo qual o empregado se subordina:

Foi SINZEHEIMER quem primeiro intentou, com visão sociológica, responder à indagação fundamental dos motivos por que o trabalhador é subordinado ao empregador, na relação de emprego. O eminente jurista alemão compreendeu que só seria possível encontrar a explicação da essência do vínculo de subordinação mediante rigorosa análise do papel que trabalhadores e patrões desempenham no processo de produção da riqueza. Esclarece, então, que, no sistema capitalístico, entre o trabalhador e a coletividade se verifica a interposição de um estranho, - o capitalista. Assim, o trabalho prestado é necessariamente subordinado, isto é, executado em uma relação jurídica de poder, pois que, como já acentuara MARX, o produto de sua atividade não é o fim de sua atividade. A interferência desse estranho assegura-lhe, pela posição que ocupa no processo de produção, o poder de direção. Cumpre-lhe, com efeito, congrega as forças que tem à sua disposição, a fim de realizar os fins da produção. E, como esta não se efetuará, se não fora organizada, a organização das forças produtivas pressupõe um poder ordenador, que compete, atualmente, ao detentor do capital, ao dono da fábrica ou do estabelecimento. A atividade dos trabalhadores deve estar subordinada, pois, às ordens emanadas do dirigente da produção. Daí se conclui que o poder de direção do empregador resulta, em última análise, do próprio modo de organização atual da produção. (GOMES, 1944, p. 115 apud GASPAS, 2011).

Questões de subsunção foram consideradas por Karl Marx. A dependência estrutural em razão do salário, produzida pela separação dos trabalhadores dos meios de produção e subsistência foi descrita pelo autor como subsunção do trabalho ao capital (DAVIDOV, 2017). Verificamos como essa questão se coloca na Uber, logo no primeiro capítulo com o caso de Matias. O espanhol Afonso Olea utiliza-se da expressão *ajenidad*<sup>102</sup>, pelo meio da qual afirma que a relação de emprego se caracteriza pelo trabalho por conta alheia, que ocorre quando o trabalhador cede a um terceiro os resultados da própria atividade em troca de remuneração, sendo que desde o início do trabalho ele aceita que os rendimentos não o pertencerão (ZIPPERER, 2018).

O que se verifica é que a variação do conteúdo de subordinação jurídica segue de certo modo o processo de produção capitalista. Os conceitos elaborados para uma

---

<sup>102</sup> Cujá tradução usual é "alteridade".

realidade produtiva devem ser reapreciados em razão da sua modificação (GAIA, 2018). O conceito clássico de subordinação jurídica nasceu com o o Direito do Trabalho. Nesse sentido, Nascimento (2007) conceitua a subordinação como:

[...] uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará. A subordinação significa uma limitação à autonomia do empregado, de tal modo que a execução dos serviços deve pautar-se por certas normas que não serão por ele traçadas. (NASCIMENTO, 2007, p. 603).

A subordinação clássica, pode ser traduzida como a situação jurídica do empregado que se submete ao poder de direção, caracterizada pela intensidade das ordens emanadas pelo empregador. O conceito de subordinação clássica, traz a ideia de dependência hierárquica "de modo que suas energias convoladas no contrato, quase sempre indeterminadamente, sejam conduzidas, caso a caso, segundo os fins desejados pelo empregador" (GOMES; GOTTSCHALK, 1978, p. 188). Porto (2009) leciona acerca da subordinação clássica:

Na época do surgimento do Direito do Trabalho, o modelo econômico vigente – centrado na grande indústria – engendrou relações de trabalho de certo modo homogêneas, padronizadas. O operário trabalhava dentro da fábrica, sob a direção do empregador (ou de seu preposto), que lhe dava ordens e vigiava o seu cumprimento, podendo eventualmente puni-lo. Essa relação de trabalho, de presença hegemônica na época, era alvo da proteção conferida pelo nascente Direito do Trabalho. Desse modo, foi com base nela que se construiu o conceito de contrato (e relação) de trabalho e, por conseguinte, o do seu pressuposto principal: a subordinação. O trabalhador estava submetido a uma disciplina e organização hierárquica rígidas, sendo reduzida ao mínimo a sua discricionariedade, a possibilidade de efetuar escolhas, mesmo que puramente técnicas. Nesse contexto, a subordinação foi definida a partir da ideia de heterodireção patronal forte e constante da prestação laborativa, em seus diversos aspectos: conteúdo, modalidade, tempo, lugar, etc. [...] A subordinação, em sua matriz clássica, corresponde à submissão do trabalhador à ordens patronais precisas, vinculantes, 'capilares', penetrantes, sobre o modo de desenvolver a sua prestação, e a controles contínuos sobre o seu respeito, além de aplicação de sanções disciplinares em caso de descumprimento. (PORTO, 2009, p. 43).

Essa noção, entretanto, mostrou-se satisfatória para diferenciar o empregado dos demais trabalhadores dentro de uma realidade socioeconômica baseada no modelo de produção Fordista/Taylorista (GASPAR, 2011). A tradução de subordinação jurídica como uma dependência hierárquica, foi bem aceita até os anos de 1970. Esse fato é explicado pelo contexto à época de relação de trabalho pautadas em um modelo padronizado, dentro da fábrica, o empregador constantemente

vigiando, emanando ordens de perto, vigiando e punindo (PORTO, 2009). As alterações detectadas na economia mundial e na forma de produção a partir da segunda metade do século XX, entretanto, inauguraram o período de crise do Direito do Trabalho e, conseqüentemente, na forma de pensar e compreender a subordinação (GASPAR, 2011).

Cabe ao Direito se adequar à heterogeneidade imposta pelos modelos de produção pós-fordistas. Assim, a subordinação jurídica clássica continua sendo suficiente para identificar os trabalhadores que se mantêm organizados dentro da teoria da administração científica, afinal são trabalhadores sujeitos a controle de horários, que são remunerados por unidade de tempo, se utilizam dos instrumentos de trabalho do tomador dos serviços, prestam seus serviços nas dependências das empresas, enfim, ficam sujeitos, constantemente, ao poder de direção do empregador (GASPAR, 2011). Com a adoção de modelos produtivos pós-fordistas, esse modelo clássico não foi suficiente para abarcar todas as modalidades de subordinação resultantes da interação entre trabalho e capital (BABOIN, 2017). As novas formas de trabalho que foram surgindo ao longo do tempo, bem como certas categorias de trabalhadores, estavam ficando à margem da proteção trabalhista em razão da dificuldade em demonstrar a subordinação presente baseada na noção de dependência hierárquica.

Para enfrentar tal problema, surgiram novas formas de interpretar a subordinação na era pós-industrial, em um movimento que alargou os conceitos de subordinação jurídica sob as novas dimensões. Esse movimento foi chamado de "tendências expansionistas do conceito de subordinação". Revelando-se presente nos conceitos de subordinação jurídica elaborados por Arion Sayão Romita (subordinação objetiva), Maurício Godinho Delgado (subordinação estrutural), Lorena Vasconcelos Porto (subordinação integrativa), Marcos Menezes Barberino Mendes e José Eduardo de Resende Chaves Júnior (subordinação reticular) e Danilo Gaspar (subordinação potencial).

Romita (1979), em obra específica sobre o tema, conclui que o aspecto subjetivo da subordinação, representado pelo exercício do poder de comando por parte do empregador, "[...] revela aspecto importante da subordinação, mas não desvenda a essência do instituto" (ROMITA, 1979, p. 82 apud GASPAR, 2011). Assim cria o conceito de subordinação objetiva que

consiste em integração da atividade do trabalhador na organização da empresa mediante um vínculo contratualmente estabelecido, em virtude do qual o empregado aceita a determinação, pelo empregador, das modalidades de prestação de trabalho. (ROMITA, 1979, p. 82 apud GASPAR, 2011)

Revela sintonia com a proposta por Vilhena, quando menciona que:

Se há atividade, se há trabalho pessoal para a empresa, cujo círculo de repercussão esteja dentro da normal precisão do empregador, está-se exercitando sobre esse trabalho poder diretivo, porque esse trabalho se integra, necessária e continuamente, na atividade geral da empresa. Insiste-se: o poder diretivo revela-se pela natureza objetiva do vínculo, através do qual o empregador conta de modo permanente e até virtualmente com a atividade-trabalho daquela pessoa que participa da atividade da empresa. (VILHENA, 1999, p. 259).

A integração na atividade, diz Vilhena (1999), é a pedra de toque decisiva para o fenômeno da subordinação. A subordinação que gravita em torno da atividade gera um vínculo de ordem objetiva, a despeito da relação entre partes ser um vínculo intersubjetivo. É nesse aspecto que difere da subordinação clássica que leva em consideração um vínculo subjetivo, baseado em um conceito de sujeição-submissão pessoal. Importante ao nosso estudo a conclusão de Romita, “[...] Por isso, a subordinação não deve ser confundida com submissão a horário, controle direto do cumprimento de ordens, etc. O que importa é a possibilidade, que assiste ao empregador, de intervir na atividade do empregado” (ROMITA, 1979, p. 84 apud GASPAR, 2011). Costurando-se com a ideia de que a subordinação está colocada pela própria maneira como a relação capital-trabalho é construída no capitalismo.

No entanto, essa dimensão objetiva é criticada, pois abarcaria os trabalhadores eminentemente autônomos que acabavam sendo incorporados pelo conceito de subordinação objetiva, levando ao desprestígio da tese. Nessa missão evolutiva dos elementos caracterizadores do emprego, Mauricio Godinho Delgado, com o objetivo de ampliar a efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas, teorizou, em 2006, a subordinação estrutural. Assevera Delgado que a subordinação:

estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. (DELGADO, 2006, p. 667).

Segundo o autor, é necessário ainda que o trabalhador se integre à dinâmica organizativa, estrutural e diretiva empresarial. Tem que seguir os ditames da empresa

e é obrigado a cumprir todas as normas dessa. Por essa teoria, se houver a inserção, estaremos diante do trabalho subordinado configurado. Por outro lado, se existir apenas a mera apropriação do produto do trabalho pelo tomador, e nenhuma ingerência do empregador, não se caracteriza a subordinação. O traço comum das duas propostas, portanto, reside no fato de que em ambas a subordinação jurídica prescinde de ordens diretas ao trabalhador (GASPAR, 2011).

A preocupação aparente de Godinho, foi estender os direitos trabalhistas as novas figuras como o teletrabalho (ZIPPERER, 2018). Diante do Teletrabalho, a atuação da subordinação estrutural ampliou e muito a abrangência dos direitos trabalhistas a esta classe, a qual possui sim um mecanismo de controle subordinado. A fiscalização, organização e estabelecimento de ordens, mesmo que feitas à distância, possuem a capacidade de vincular o empregado em uma subordinação telemática, tão real e palpável quanto a efetivada diretamente.

A subordinação integrativa, expressão cunhada por Porto (2009) é pela autora explicada nos seguintes termos:

A subordinação, em sua dimensão integrativa, faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente os riscos de perdas ou ganhos e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade. (PORTO, 2009, p. 253)

A subordinação reticular surge como mais uma dimensão da subordinação jurídica, relacionada ao fenômeno da união de empresas em um sistema de rede, de empresas que se interrelacionam. A denominação subordinação reticular, portanto, deriva do fenômeno da empresa-rede (GASPAR, 2011). De acordo com José Eduardo de Resende Chaves Júnior e Marcus Menezes Barberino Mendes “[...] a idéia de rede empresta à subordinação jurídica um efeito reticular [...]”. Para os autores há subordinação, mesmo que difusa, latente e diferida. (CHAVES JÚNIOR; MENDES, 2007, p. 213-215).

### *3.6 A atual crise conceitual da subordinação e a Uber*

O contínuo surgimento de novas realidades de trabalho faz com que muitos autores passem a fazer ressalvas em relação aos conceitos vigentes de subordinação (ZIPPERER, 2018), seja para ampliá-lo ou simplesmente negá-la. Com a tecnologia,



apertou-se o nó conceitual. As figuras das relações de trabalho caracterizadas pela virtualidade, tenderiam, ao serem analisadas a partir do prisma da subordinação **clássica**, a ser enquadradas como trabalho **autônomo** (ZIPPERER, 2018). Alerta Porto (2009) que, esse entendimento “serviria como um convite à fraude, tornando-a ainda mais atrativas para as empresas, pois, além de satisfazerem às suas necessidades de reorganização produtiva, seriam vistas como uma via mais vantajosa para elidir a aplicação as normas trabalhistas” (PORTO, 2009, p. 91).

Ainda hoje, entretanto, a concepção subjetiva da subordinação jurídica vem se mantendo presente na maioria das decisões judiciais proferidas pelos Tribunais Trabalhistas nacionais. Perguntas como: “quem lhe dava ordens?” são frequentemente utilizadas pelos Juízes Trabalhistas nas lides que envolvem pedido de reconhecimento de vínculo de emprego (GASPAR, 2011).

Nossa pesquisa entrevistou informalmente cinco juízes do trabalho, que em unanimidade defenderam a tese de ausência de subordinação do trabalhador da Uber. Para tanto se basearam em um conceito de subordinação clássica. As decisões de partes do mais recente acordo<sup>103</sup> do TRT 15 Região (sede em Campinas) a seguir demonstram como a concepção subjetiva da subordinação jurídica ainda, prevalece em detrimento da concepção objetiva deste requisito. Para o colegiado, o motorista possui ampla autonomia em suas atividades, sem qualquer ingerência no modo de prestação do serviço, na jornada cumprida, nos dias laborados, “tudo a indicar que atua como motorista autônomo, **sem cumprir ordens ou estar sujeito à fiscalização por parte da empresa** que controla o aplicativo do Uber”. Diante de tal liberdade, ampla e irrestrita, “não há espaço para se admitir a existência de subordinação jurídica, elemento fundamental que particulariza a relação de emprego em contraposição à prestação de serviços autônomos”, concluiu.

Esse entendimento é traduzido em números. Leme (2019) em sua obra “Da máquina a nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber”, mapeia as ações no judiciário trabalhista. De acordo com a autora, até o ano de 2018, foram encontradas 137 demandas individuais de motoristas em face da Uber do Brasil, com pedido de reconhecimento de direitos trabalhistas, em curso na Justiça do Trabalho, sendo 16 no TRT 1ª Região (RJ), 35 no TRT 2ª Região (SP capital), 64 no TRT 3ª Região (MG), 3 no TRT 7ª Região (CE), 4 no TRT 9ª Região

---

<sup>103</sup> BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Processo 0010947-93.2017.5.15.0093** – RO.

(PR), 01 no TRT 11ª Região (RR e AM), 03 no TRT 12ª Região SC), 2 no TRT 15ª Região (Campinas, litoral e interior paulista), 02 no TRT 17ª Região ES), 05 no TRT 18ª Região (GO). Nos TRT's das seguintes regiões: 6ª (PE), 10ª DF e TO), 13ª (PB), 20ª (SE), 21ª (RN), 23ª (MT) e 24ª (MS) não foram encontradas / informadas ações trabalhistas. Destas ações em curso, 41 (quarenta e uma) já foram julgadas, **sendo 4 (quatro) processos com sentença de procedência e 37 (trinta e sete) com sentença de improcedência. Ou seja, mais de 90% de sentenças desfavoráveis à tese do motorista Uber ser um empregado.** A pesquisa nas ações trabalhistas em curso revelou que foram proferidos 16 (dezesesseis) acórdãos e 4 (quatro) acordos foram homologados (LEME, 2019).

### 3.7 O controle na uberização

A porosidade do conceito de “subordinação” pede uma solução que alcance a forma que o controle se dá na contemporaneidade. Que o conceito se ressignifique diante do considerável avanço tecnológico que experimentamos e das mudanças na vida em sociedade. Ou até mesmo, que o conceito de subordinação seja substituído pelo de controle, que acreditamos ser a chave de acesso aos direitos. Nesse sentido, Porto ressalta que "o controle do empregado não desaparece, mas o seu objeto se modifica. Não se exerce mais sobre o modo de executar uma determinada tarefa, mas, sim, sobre o seu resultado" (PORTO, 2009, p. 91). Dessa forma, o trabalhador não seria subordinado, mas sim controlado. Assim, o nó desfrouxaria e o trabalhador de aplicativos seria protegido pelo manto do vínculo empregatício.

O relato dos motoristas que prestam serviço pela plataforma virtual nos ajuda a compreender se são realmente independentes ou, se pelo contrário, **somente estamos diante de um novo tipo de subordinação-controle:**

**V.V.C.** — E subordinação? Existe?

**Bernardo** — Não, não existe um chefe mandando, eu não respondo para ninguém, tenho controle do meu horário. Não devo satisfação.

**V.V.C.** — Então você entende subordinação como dar satisfações a alguém e não ter controle?

**Bernardo** — Isso. Graças a Deus tenho autonomia e liberdade total.

**V.V.C.** — Vou narrar duas situações hipotéticas para você me dar a solução. A primeira é um de um motorista de ônibus, pode ser da Cometa, que é celetista e tem jornada de oito horas diárias, o trajeto dele é Campinas-São Paulo. Na segunda feira ele falta, na terça também, e assim acontece o mês inteiro. Ele não dá satisfação para empresa, não apresenta atestado nada,

31 dias de faltas seguidas injustificadas. O colega dele, que faz o trajeto Campinas-Santos, um dia de muito mau humor, xinga um passageiro, com palavras racistas e dá um soco em outro. O que acontece com eles?

**Bernardo** — Demissão por justa causa.

**V.V.C.** — Você, motorista de uber, resolve ir viajar, realizar o seu sonho de viajar de balão. Então vai para a Capadócia, passa mais de um mês lá. O seu colega, motorista de uber, xinga um passageiro, com palavras homofóbicas. O que acontece com vocês?

**Bernardo** — Ele com certeza vai ser desligado, eu já não sei, dizem que tem um mínimo de corridas por mês, mas não tenho certeza, se tiver mesmo eu também vou ser desligado. Mas ser desligado não é ser demitido por justa causa, é só ser desligado.

**V.V.C.** — Qual foi a diferença?

**Bernardo** — Não é igual. Tudo bem que não vou receber saldo de salário, 13º proporcional, férias proporcionais, mas não vou ser demitido só vou ser desligado. (Bernardo, 25 de abril de 2018)

O entrevistado ao mesmo tempo em que se vê enquanto autônomo e enquanto empreendedor, se em algum momento percebe indícios de uma relação subordinada, faz manobras para negá-la. Bernardo para justificar a diferença entre situações e agentes, o fez na existência-inexistência de direitos trabalhistas, que já vimos ser consequência de vínculo empregatício. Não a justificou com base fática- afinal foi o mesmo fato gerador. Não o fez na punição-foram punidos da mesma forma, o nome no caso, demissão ou desligamento é uma formalidade que gera a mesma consequência: ficar sem trabalho.

Esse excerto traz uma importante revelação sobre a subjetividade que é tocada, quando o entrevistado louva a Deus por ter “autonomia e liberdade total”. Byung-Chul Han (2015) ensina que o sistema de dominação neoliberal:

(...) está estruturado de uma forma totalmente diferente. O poder estabilizador do sistema já não é repressor, mas sedutor, ou seja, cativante. Já não é tão visível como o regime disciplinador. Não existe um oponente, um inimigo, que oprime a liberdade diante do qual a resistência era possível. O neoliberalismo transforma o trabalhador oprimido em empresário, em empregador de si mesmo. Hoje, cada um é trabalhador que explora a si mesmo, em sua própria empresa. Cada um é amo e escravo em uma pessoa. (...) “O regime neoliberal pressupõe as emoções como recursos para aumentar a produtividade e o rendimento. A partir de um determinado nível de produção, a racionalidade, que representa o meio da sociedade disciplinar, depara com os seus limites. A racionalidade é percebida como coação, como obstáculo. De súbito, tem efeitos rígidos e inflexíveis. Substituindo-a, entra em cena a emocionalidade, que tem curso paralelamente ao sentimento de liberdade, da livre realização da personalidade. Ser livre acaba por significar dar livre curso às emoções. **O capitalismo da emoção serve-se da liberdade. A emoção é celebrada como uma expressão da subjetividade livre. A técnica do poder neoliberal explora essa subjetividade livre.**” (HAN, 2019, grifo nosso).

Romita (1979) afirma que o assalariado tende a deixar o ambiente da empresa para estabelecer-se por conta própria porque:

Na verdade, o homem se sente melhor quando pode libertar-se da direção alheia para organizar sua própria atividade produtiva, ainda que, **frequentemente, essa independência seja apenas aparente.** (ROMITA, 1979, grifo nosso).

A “autonomia” que alega ter Bernardo é rigidamente controlada, sua liberdade total “é impedida pela programação, pela só e mera existência do algoritmo” (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 32). Argumenta Chaves Júnior (2016) que “o motorista, ao ligar o aplicativo, não tem senão a opção de seguir estritamente as rígidas normas estabelecidas de forma heterônoma pelo algoritmo do aplicativo criado e gerenciado pela empresa”. Como explica Gorz:

(...) a heteronomia de um trabalho não reside simplesmente no fato de que devo curvar-me às ordens de um superior hierárquico ou, o que dá no mesmo, às cadências de uma maquinaria pré-regulada. Mesmo quando domino meus horários, meu ritmo e o modo de cumprimento de uma tarefa complexa, altamente qualificada, meu trabalho continua heterônomo quando a finalidade ou o produto final ao qual ele concorre escapa a meu controle. Um trabalho heterônomo não precisa ser completamente desprovido de autonomia; ele pode ser heterônomo porque as atividades especializadas, mesmo complexas e que exigem dos trabalhadores uma grande autonomia técnica, são predeterminadas por um sistema (organização), ao funcionamento do qual eles contribuem como engrenagens de uma maquinaria. (GORZ, 2003, p. 165).

Outra questão relevante que aparece na entrevista de Bernardo e que parece-nos ajudar a tipificar o controle e a configuração do exercício do poder diretivo por parte da empresa pode ser constatada na proibição por parte da Uber de que os motoristas recusem certo limite de chamadas pelo aplicativo (TEODORO; SILVA, ANTONIETA, 2017). O motorista na realidade precisa realizar uma quantidade mínima de corridas a fim de se manter associado ao serviço. Assim, caso não realize pelo menos uma corrida por mês ou recuse mais de 10% de chamadas, o trabalhador é suspenso temporariamente ou até mesmo desligado (SANTINO, 2016). Muitos motoristas relatam recusar chamadas quando estão em áreas de risco social, e, que apesar de agirem preocupados com sua segurança pessoal, a recusa de chamadas é um ato punido discricionariamente pela Uber (TEODORO; SILVA, ANTONIETA, 2017).

**V.V.C.** — E você pode ficar recusando corrida à vontade?

**Bernardo** — As empresas permitem o cancelamento e aconselham ao mesmo tempo manter uma taxa de cancelamento baixa. Nada mais justo, pois um sistema onde há muito cancelamento, por consequência ele se torna um serviço sem confiabilidade. Acontece em qualquer relação, se eu contrato uma diarista para limpar minha casa e ela mais faltar do que comparecer, logicamente iria em busca de outra que não me deixasse na mão.

**V.V.C.** — Você sabe se tem um limite pra cancelamento? Se a empresa te desliga se passar disso?

**Bernardo**-Limite existe e ele não é completamente claro, pode ser que eu não tenha lido essa parte no contrato. Mas de todo modo, se o motorista abusa, a Uber envia algumas mensagens para melhorar. Em caso de não ocorrer a melhora, o motorista pode ser banido por infringir uma determinada cláusula contratual. A Cabify inclusive deixa de pagar alguns incentivos quando o motorista cancela ou não aceita mais de 10% das chamadas.

**V.V.C.** — E existem outras penalidades fora o desligamento. Você sabe quais motivos ensejam elas?

**V.V.C.** — A Uber pode suspender a conta por até um tempo, até 3 vezes, por causa de nota baixa. Se não ocorrer a melhora há o banimento. Segundo a empresa, ela fornece dicas e um curso de reciclagem para dar chance de recuperação para o motorista. Casos graves, como assédio, podem causar na exclusão imediata. Homofobia, assédio sexual e moral, acismo, não tem nem motivos de dar chance para o motorista. (Bernardo, 25 de abril de 2018)

Desse excerto, podemos verificar que nem todas as regras não são claras para o motorista<sup>104</sup>. Isso é apurado também em outras entrevistas. Nas redes sociais há inúmeros relatos de motoristas que foram surpreendidos por uma punição (ficaram sem poder usar realizar corridas por alguns minutos) ou que foram desligados da Uber de forma repentina e sem saber o porquê. Tais relatos têm como marca um sentimento de injustiça e se assemelham a demissão sem justa causa. Outros relatos narram que a empresa pune quem entrega cartões com telefone pessoal para clientes ou realiza qualquer outra tentativa de transportar um cliente que o acessou pelo aplicativo sem ser por intermédio da empresa, o que reforça o caráter de exclusividade do trabalho (BIANCHI; MACHADO, 2017).

Motoristas que foram excluídos e não tinham cancelamentos, com boas avaliações, ao questionarem a empresa o motivo da exclusão da plataforma, obtiveram a resposta que a Uber não podia dizer o motivo, alegando simplesmente mal-uso da plataforma. Infere-se que a empresa pode punir ou excluir motoristas através de regras próprias e desconhecidas pelos motoristas.

Com efeito, algumas regras desconhecidas pelos motoristas tornam-se claras nos depoimentos dos ex-empregados na investigação ministerial da 1ª Região, encontradas nos autos do Inquérito Civil nº 001417.2016.01.000/626:

---

<sup>104</sup> Informação disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/regras>. Acesso em: 21 ago. 2018.

[...] que uma vez caracterizadas essas condutas anti éticas ou fraudes, o motorista era simplesmente desativado; que a investigação da conduta era feita pelo setor de operações, na qual o depoente trabalhava, junto com o de marketing; que a investigação consistia em ligar para o cliente e ouvir sua versão e ligar para o motorista e ouvir a versão do motorista; que, feito isso, sentindo o preposto da Uber que o "motorista já se acusou" era feita a desativação; que antes de ligar já era verificado o histórico do motorista e, na hipótese de reincidência, mesmo não tendo o motorista "se acusado", era feita a desativação; que também havia a hipótese de um bloqueio temporário ("gancho") que ocorria quando o motorista não aceitava mais do que 80% das viagens e esses ganchos eram progressivos, ou seja, 10 minutos, 2 horas e até 12 horas offline, ou seja, bloqueado; que esse gancho era automático do sistema e não passava por qualquer avaliação humana; se o motorista ficasse com média abaixo de 4,6 (antes de 50 viagens não havia avaliação de qualidade de atendimento para fins de bloqueio), ficava dois dias offline, era chamado para comparecer ao centro de ativação, instruído no que deveria melhorar e teria um período para melhorar a nota; que, se mantivesse a média inferior a 4,6, continuaria sendo bloqueado até três vezes; que, não conseguindo aumentar a nota, era desativado; que se o motorista ficava mais de um mês sem pegar qualquer viagem, o motorista seria inativado; (Saadi Alves de Aquino, coordenador de operações) que às vezes havia bloqueio de motorista por inatividade (Augusto César, gerente de operações e logística)

Nota-se, neste trecho, os mecanismos de controle sobre o trabalho que a empresa estabelece ao construir continuamente normas e regras que não são informadas ou negociadas com o motorista.

### *3.7.1 Controle por algoritmos (Subordinação Jurídica por controle algorítmico)*

Os entrevistados talvez não enxerguem o gerente de Taylor, mas existe um gerente que hoje chamaremos de ALGORITMO, não dá bom dia ao trabalhador, diz você está "online" "parceiro", e depois o pune, deixando-o "off-line" se não obedecer às regras e comandos, para, enfim, se ainda não é permitida a palavra demissão, então, desligá-lo (TEODORO; SILVA, ANTONIETA, 2017).

Ao encontro da realidade social, desde 2011 a CLT expressamente equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos, conforme parágrafo único do art. 6<sup>o</sup>105. Pela legislação, portanto, o controle telemático e informatizado exercido pela Uber, ainda que seja um controle exercido primordialmente por um código de computador, sem

---

<sup>105</sup> Art. 6o Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)

gerência intensiva de um superior hierárquico, é equivalente ao controle pessoal e direto (BABOIN, 2017).

Daniela Muradas Reis e Eugênio Delmaestro Corassa, explicam que a tecnologia da informação e comunicação permite às plataformas terem acesso a um grande contingente de trabalhadores sem a necessidade de contato direto, determinando as regras do negócio, e verificando o desempenho do trabalho pelas notas dadas pelos usuários. O algoritmo, a partir de todas as informações que lhe são apresentadas, é capaz de para organizar toda a atividade. É esse cenário que configura a subordinação por algoritmos<sup>106</sup>.

Entende Carelli (2017, p. 355) que a consolidação do controle via aplicativo revela um direcionamento ainda mais intenso, o que atualmente se tem concebido como subordinação algorítmica, por comandos ou por programação. Carelli explica que é uma espécie de “direção por objetivos”, pois:

A partir da programação, da estipulação de regras e comandos preordenados e mutáveis pelo seu programador, ao trabalhador é incumbida a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos para realizar os objetivos assinalados pelo programa. Os trabalhadores, nesse novo modelo, devem estar mobilizados e disponíveis à realização dos objetivos que lhe são consignados. (CARELLI, 2017, p. 355).

Gurevich afirma que “algoritmos não são nem humanos, nem máquinas; eles são entidades abstratas” (GUREVICH, 2011, p. 10). Segundo Kleinberg “pode-se pensar informalmente um algoritmo como um passo a passo, um conjunto de instruções, expressado em uma linguagem estilizada, para a resolução de um problema.” (KLEINBERG, 2008. p. 1).

Ada Lovelace (1815-1851) escreveu o primeiro algoritmo para ser processado por uma máquina, a máquina analítica de Charles Babbage. Quando uma máquina é treinada para ter uma inteligência artificial, ela necessita passar por um processo de aprendizagem para que tome as decisões que o seu criador julgue corretas. Para que isso ocorra, é necessária uma quantidade grande de dados aprendizado para que ela treine seu conhecimento sobre a decisão a ser tomada baseada em uma função de decisão escolhida no seu desenvolvimento. Quando os algoritmos de aprendizagem de máquina são relacionados a pessoas, eles podem possuir um viés discriminatório

---

<sup>106</sup> REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.).

por diversos fatores, tanto relacionados ao seu treinamento quanto à sua implementação e isso é chamado de viés algorítmico. Os algoritmos são construídos a partir de dados. Se essas informações tem problemas de anotação, ou seja, tem alguma parcialidade em algum aspecto, esses preconceitos serão naturalmente aprendidos.<sup>107</sup>

Pascual (2019), em reportagem do El País, cita um artigo assinado por um grupo de professores da Universidade de Boston, no qual os autores demonstraram que os sistemas de aprendizado de máquina (machine learning) têm vieses sexistas porque na fonte de dados mais comum, a Internet, existem muitas associações de conceitos que levam a máquina a estabelecer correlações como “dona de casa – ela” e “gênio – ele”. Ou seja, o algoritmo reproduz os vieses que existem efetivamente nos registros. Ele reproduz e aplica, sem maiores questionamentos, sem reflexões. No momento da aplicação, não há juízo de valor. Se o algoritmo entende que determinada situação se configurou, executa o comando pré-estabelecido. Se o algorítmico da Uber entende que a situação de exclusão de motorista se configurou, aplica a sanção. O algoritmo é criado pela empresa que constrói e determina as regras do negócio. O algoritmo que controla, aparece como executor da vontade e valores da empresa, um intermediário entre a Uber e o trabalhador. O algoritmo, no momento de executar o comando é incapaz de valorar, de fazer ponderações humanas. Pelo o que constatamos, as regras da Uber não são claras para os entrevistados. Os motoristas são sumariamente expulsos/suspensos da plataforma, não sendo ouvidos sobre seus motivos e motivações.

O exercício de um controle algorítmico que na **execução** do comando prescinde de intervenção humana- “*que esse gancho era **automático do sistema e não passava por qualquer avaliação humana*** (Saadi Alves de Aquino, coordenador de operações)”- pode trazer consigo questões éticas-filosóficas fundamentais a serem respondidas pelo tempo. Indaga Márcio Toledo Gongalves<sup>108</sup>, à luz da categoria político – filosófica da chamada “banalidade do mal” pensada pela filósofa Hannah Arendt (1999), seria o caso de uma roupagem algorítmica? Estaríamos construindo um “algoritmo Eichmanniano”? (BRASIL, 2017). “Eichmann revelou-se, durante todo

---

<sup>107</sup> Para mais: Cathy O’Neil, doutora em matemática na Universidade Harvard especialista em dados e autora do livro *Weapons of Math Destruction* (armas de destruição matemática), em que examina os desastres e discriminações algorítmicas.

<sup>108</sup> Essa questão foi aventada pelo julgador ao fundamentar a sentença que impulsionou essa dissertação, a qual pode ser encontrada no anexo 2.



o processo, até os dias que antecederam sua morte por enforcamento, como uma pessoa incapaz de exercer a atividade de pensar e elaborar um juízo crítico e reflexivo” (SIQUEIRA, 2011). É essa ausência de juízo crítico<sup>109</sup> que constitui a banalidade do mal. Os comandos e valores são da Uber, como os valores seriam da Schutzstaffel.<sup>110</sup>

Antes das atuais tecnologias que, de certo modificaram a forma de controle, foram previstas figuras no passado, com as quais podemos comparar o controle algorítmico em determinados aspectos. George Orwell, em “1984” criou o onipresente e onividente “Big Brother”, que com seu enorme era capaz de enxergar todos os cantos (ORWELL, 2003). O algoritmo do aplicativo da empresa revisita essas características.

Revisita também, conforme propõe Venco (2003, p. 67) características do Panóptico, projeto arquitetônico idealizado pelo filósofo utilitarista Jeremy Bentham no século XIX, que nas palavras de Foucault é uma “máquina de dissociar o par ver-ser visto: no anel periférico, se é totalmente visto, sem nunca ver; na torre central, vê-se tudo, sem nunca ser visto” (FOUCAULT, 2018, p. 195). Em tempos de arquitetura da informação (e o controle está aí, na maneira como a informação é produzida e manipulada pela empresa), apagamos a figura arquitetônica estrutural física, e é difícil imaginar que o trabalhador marginalizado está ao centro de algo.

Não obstante, se substituirmos a figura do vigia, pessoa humana em uma torre com visão periférica, pelo algoritmo, a ideia central permanece: o controle. Há “aquele” que controla e tudo vê, e principalmente aquele que está sendo controlado, não enxerga a pessoa do controlador, portanto, compreende a técnica como neutra. Mazzotti (2017, apud Kalil, 2019) afirma que o algoritmo é considerado invisível, apesar de integrado em diversos aspectos do cotidiano das pessoas, tornando-se uma caixa preta por ser afastado do escrutínio do público, passando a ser encarado como um elemento natural.

---

<sup>109</sup> Ele parece indiferente diante dos acusadores e não expressa nenhuma reação – somente uma veemente insistência em afirmar que só seguia ordens (parecendo não se importar nem um pouco com o resultado de qualquer ação sua sob estas ordens). Seguindo essa última possibilidade, entendemos porque o subtítulo (*Eichmann* em Jerusalem – um relato sobre a banalidade do mal (1963)) se volta à banalidade do mal, sem que Arendt teorize, senão alusivamente, sobre o que isso significa (a própria exposição do caso seria a definição dessa banalidade).

<sup>110</sup> Schutzstaffel (em português “Tropa de Proteção”), abreviada como SS, 4 4 ou Runic “SS” (em Alfabeto rúnico) foi uma organização paramilitar ligada ao partido nazista e a Adolf Hitler. Seu lema era “Meine Ehre heißt Treue” (“Minha honra chama-se lealdade”). Construída sobre a Ideologia nazista, a SS sob o comando de Heinrich Himmler foi responsável por muitos dos crimes contra a humanidade perpetrados pelos nazistas durante a Segunda Guerra Mundial.

Isso gera ar de falsa de liberdade, de falsa autonomia, ou melhor de liberdade controlada, necessários nos dias atuais. Na passagem da sociedade da disciplina de Foucault para a sociedade do controle de Deleuze, foi preciso criar um ambiente sedutor de liberdade, um meio positivo (LEME, 2018). Conforme José Eduardo Resende Chaves Júnior:

Deleuze, de maneira bem perspicaz, quase premonitória, já em 1990, havia identificado o início do deslize, da "sociedade da disciplina" para a "sociedade do controle". Essa nova sociedade é digital, desloca-se dos átomos para os bits. Não se trata mais de identidades, assinaturas, senão de senhas, cifras e códigos. São amostras e bancos de dados. Os indivíduos tornam-se divisíveis, "dividuais", passíveis de replicação virtual. Não são necessárias palavras de ordem, seja na organização do trabalho, seja na organização da resistência sindical. Substitui-se a fábrica pela empresa, transforma-se a solidariedade coletiva em concorrência, reconstruem-se as subjetividades dos trabalhadores, até mesmo na esfera do poder diretivo. Estatui-se o capitalismo da "sobre-produção", a fabricação é deslocada para os países periféricos; não se compram mais matérias primas e se vendem produtos acabados. Inverte-se a lógica: compram-se produtos e vendem-se serviços. O poder empresarial expressa-se mais pela tomada do poder acionário, do que pela formação da disciplina do trabalho; mais por fixação de cotações, do que por redução de custos da produção. O poder empregatício descola-se da disciplina corporal e do tempo de trabalho, para o controle da alma e do marketing. Ao controle já não interessa o confinamento dentro da fábrica, dentro de uma jornada fixa, dentro de uma disciplina linear, de um vínculo jurídico estável, mas, sim, de um vínculo etéreo, nas nuvens, pós-contratualista, pós-material. Emerge o contrato realidade-virtual. No controle, o trabalho com vínculos precários pode ser organizado facilmente, desde que esses vínculos sejam contínuos, plugados, on line, virtuais. Estabelecem-se conexões heterogêneas, sem identidade, similaridade ou homogeneidade de categoria, esvaziando o artigo 511, § 4º da CLT. Singularidades produtivas, que se opõem às individualidades e coletividades. Mais relevante que o contexto social, passa a ser o hipertexto cultural. (CHAVES JUNIOR, 2017 apud LEME, 2018).

Byung-Chul Han (2015) pontua que “a técnica de poder do regime neoliberal constitui a realidade não vista pela análise foucauldiana do poder”:

A Foucault não vê nem que o regime neoliberal de dominação acapara [sic] totalmente a tecnologia do eu, nem que a otimização de si permanente, enquanto técnica do eu neoliberal, não é outra coisa senão uma forma de dominação e de exploração eficaz. O sujeito de rendimento neoliberal, esse "empresário de si próprio", **explora-se de forma voluntária e apaixonada**. O eu como obra de arte é uma bela aparência, enganadora, que o regime neoliberal mantém a fim de o poder explorar totalmente. A técnica de poder do regime neoliberal adota uma forma sutil. Não se apodera diretamente do indivíduo. Pelo contrário, procura assegurar que o indivíduo aja de tal modo que reproduza por si próprio a estrutura de dominação que interpreta como liberdade. (HAN, 2015, p. 38, grifo nosso).

A Uber explora a ideia de “explorar-se de forma voluntária e apaixonada”. Em um dos seus comerciais<sup>111</sup> o apresentador de programas de TV Rodrigo Faro chama um motorista de Uber para levá-lo até a Record. O trajeto é gravado, e o apresentador vai fazendo perguntas ao motorista sobre seu trabalho. Um motorista alegre, se dizendo emocionado. Rodrigo Faro inicia suas perguntas com as mesmas que fizemos aos entrevistados nessa pesquisa. A primeira que visa saber há quanto tempo é motorista de uber, o homem feliz do comercial respondeu que há 2 anos e meio. A segunda pergunta de Rodrigo: porque resolveu ser uber? (como se antecede de um porquê) A resposta para nós, mais recorrente, foi o desemprego- para Rodrigo Faro a resposta foi a seguinte: *“eu gosto de dirigir, é uma coisa que eu amo, quando você ganha dinheiro fazendo o que você gosta é a mesma coisa que ganhar dinheiro brincando. (...) você tem um trabalho que você é o seu patrão. (...) se cadastre na uber e venha viver!* O marketing da Uber tem como foco atingir a subjetividade do trabalhador (LEME, 2019).

### 3.7.2 A multidão de controladores

O mundo do trabalho é costurado pela avaliação que garante a qualidade do serviço. Além do algoritmo, a Uber depende de mecanismos de "reputação digital", seja para orientar a seleção dos motoristas ou realizar o controle de qualidade do serviço. Essa outra esfera do controle, cabe a multidão (clientes-passageiros). A multidão, no entanto, está multiplicada e dispersa em inúmeras instituições de controle, múltiplos vigias (FOUCAULT, 2018), portanto, os vigilantes.

A avaliação baseada no feedback dos clientes constitui a principal ferramenta de que dispõe a Uber para manter seus motoristas sob constante controle e estrita submissão aos padrões impostos por ela (TEODORO; SILVA, ANTONIETA, 2017). Entende Abílio (2017a) que o controle sobre o trabalho é transferido para a multidão de consumidores, que avaliam os profissionais a cada serviço demandado. A certificação sobre o trabalho vem agora da esfera do consumo, por meio dessa espécie de gerente coletivo que fiscaliza permanentemente o trabalhador.

Esse controle de qualidade forma o que Surowiecki (2004 apud ZIPPERER, 2018) chama de "sabedoria da multidão", a fim de determinar os níveis de

---

<sup>111</sup> Comercial disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=n4LW5rMTzK8>.

desempenho de cada trabalhador<sup>112</sup>. Os motoristas confiam na avaliação dos consumidores que é realizada de uma forma paralela ao Estado. O consumidor confia na avaliação da multidão. Verificamos a credibilidade da marca a partir da multidão. Os trabalhadores recebem pontos que se traduzem em estrelas. O relato dos motoristas, nos ajuda a enxergar como funciona.

Paulo, 29, motorista quase cinco estrelas, ensino médio, se vangloria por ter a maior nota de motoristas da região, porém não entende como não recebe prêmios e bônus da empresa: “nunca ganhei nada, nada mesmo. Nesse ponto eu acho a Uber ridícula”.<sup>113</sup> Após ser aprovado, o motorista é constantemente avaliado pelos usuários. Depois de cada viagem, os passageiros e motoristas têm a oportunidade de avaliar uns aos outros com base na experiência da viagem. Segundo a empresa, o sistema de avaliação funciona para garantir que os passageiros e motoristas sejam respeitados ao usar a Uber. As avaliações são sempre exibidas como médias. Nem passageiros nem motoristas conseguem visualizar a avaliação individual de uma viagem específica. O ranking vai de uma a cinco estrelas: “nós motoristas avaliamos os passageiros igual os passageiros aos motoristas, de 1 a 5 estrelas. A nota aumenta ou diminui referente aos 7 dias trabalhados na semana.”

**FIGURA 6 – PONTUAÇÃO DO MOTORISTA**



Fonte: Entrevistado.

<sup>112</sup> No original: Wisdom of the Crowds.

<sup>113</sup> Paulo, depois da realização da entrevista, entrou em contato no mês de agosto, celebrando o convite para o evento Uber – Valeu Parceiro, promovido pela empresa para os melhores motoristas. Expressou sua felicidade em ter sido convidado, porém, arrependimento de ter ido até o evento na cidade de São Paulo. Justificou que teve gasto alto com combustível e pedágio para receber apenas brindes de propagandas.

**FIGURA 7 – INCENTIVO A NOTAS ALTAS**



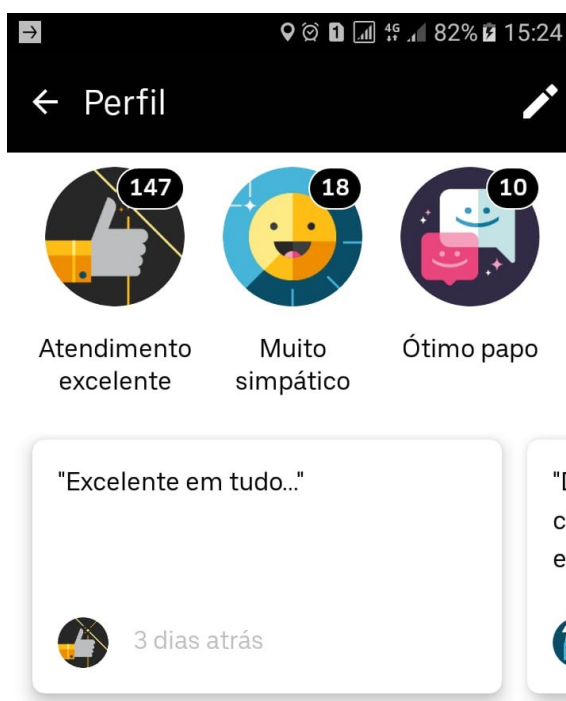
Fonte: Entrevistado.

Paulo e demais entrevistados relatam, ainda, certa pressão para obter notas altas e preocupação com elas, o que pode ter impacto negativo no ambiente de trabalho:

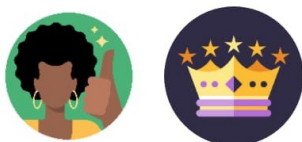
**V.V.C** — Você se sente pressionado a ter nota alta?

**Paulo** — No começo sim, eu ainda tenho a maior média de Campinas e uma das maiores do Brasil. Já me importei mais, hoje em dia nem tanto. No começo eu “me sentia” mais, mas com o passar do tempo percebi que se eu trabalhar corretamente nada vai acontecer, pois é levado em consideração apenas as 500 últimas avaliações e caso apareça um passageiro querendo me prejudicar, não vai fazer tanta diferença na minha nota geral. Eu atendo todos os passageiros como se fossem os primeiros, mas infelizmente tem passageiros que chegam em casa com problemas pessoais e te dão 1 estrela, mesmo você fazendo o melhor atendimento de todos. (Paulo, 27 de abril de 2018)

FIGURA 8 – FEEDBACK DO MOTORISTA



## Conquistas



Fonte: Entrevistado.

Para ter uma boa pontuação (a maioria se demonstrou muito preocupada com isso), alguns entrevistados alegaram investir em balas, bombons, águas (gelada dentro de isopor, por que água quente é motivo de descontentamento) que servem para os clientes. Se sentem obrigados a demonstrar simpatia e a conduzir conversas sempre e somente quando demandados (BIANCHI; MACHADO, 2017). Tiago, ensino fundamental, conta a sua experiência com a água quente e as “famosas” balinhas:

**Tiago** — Quando eu oferecia balas e água minha nota caiu pra 4.3. Agora tem um mês que parei de oferecer minha nota subiu pra 4.8. Descobri que se você oferecer água e balas, se a bala não for a que o passageiro gosta e se a água não estiver fria eles abaixam a nota na avaliação. Agora sem água e sem bala eles não abaixam, mas com certeza vai ter aquele que vai pedir bala aí eu não vou ter e ele vai abaixar.

**V.V.C** — Mas não é obrigatório ter bala? A Uber obriga?

**Tiago** — Só sugere.  
(Tiago, 07 de agosto de 2018)

As “sugestões” citadas pelo entrevistado podem ser verificadas em informativo<sup>114</sup> da empresa que contém diversas instruções aos motoristas. Ressalte-se, o que ela denomina de sugestões, mas que, uma vez não seguidas, acarretam frequentemente a baixa avaliação dos motoristas, uma vez que os usuários, tendo conhecimento destes procedimentos, pela propaganda da empresa, exigem o cumprimento do protocolo e o utilizam também para julgar a qualidade do trabalho (TEODORO; SILVA, ANTONIETA, 2017). Como um auxílio aos motoristas conseguirem 5 estrelas a empresa traz em seu site um verdadeiro guia:

Para os usuários, os elementos mais importantes para fazer uma avaliação 5 estrelas são:

O motorista parceiro ser gentil e educado

Dirigir com segurança

Fazer a rota mais eficiente

Manter o carro limpo e em boas condições

O comportamento dos motoristas é muito importante na hora da decisão de que nota o usuário dará para o parceiro. E os pontos que eles mais elogiam são:

O motorista parceiro respeitar se o usuário não quiser conversa

Ao conversar com o usuário evitar temas polêmicos como política e religião

O fato do motorista parceiro confirmar o destino e perguntar rota de preferência antes de iniciar a viagem

Os motivos que mais levam a uma avaliação com 1 ou 2 estrelas são:

O motorista ser desrespeitoso ou agir sem gentileza

Estar com o carro sujo, com cheiro ruim ou mal estado

Dirigir perigosamente

Os problemas que os passageiros mais reportam são:

Quando o parceiro cancela a viagem antes de buscar o usuário

Quando liga pra saber qual o destino

Quando foi desrespeitoso

E em relação ao atendimento? Como os usuários gostam de ser atendidos?

Quando os usuários entram no carro, a primeira coisa que um motorista 5 estrelas faz é dizer “Bom Dia”, chamar o usuário pelo nome, deixando o ar condicionado já ligado.

Os usuários ficam mais confortáveis quando o carro do parceiro está sempre limpo, com ar condicionado ligado e a manutenção em dia.

Quando o usuário ainda não está no local de busca, o ideal é o motorista parceiro entrar em contato com o usuário pelo aplicativo para informar que já chegou e que está o aguardando.

Em casos em que o usuário eventualmente suja o carro do parceiro, sugerimos desligar o app, limpar o carro e enviar uma notificação pelo aplicativo com a nota fiscal do serviço para que Uber faça a cobrança do usuário.

<sup>114</sup> Informação disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/dicas-motoristas-parceiros-atendimento-preferencias-usuarios/http://www.uber.com.html/>. Acesso em: 20 ago. 2018.

Indo além, ainda dá dicas<sup>115</sup> de como ser 5 estrelas, estabelecendo um script de como trabalhar, reforçando o controle:

Antes da viagem

Fique online somente quando estiver pronto para dirigir

Certifique-se de que seu carro está abastecido, limpo e com águas e balas

Cheque o endereço do usuário no aplicativo e siga as indicações até o local

Se perceber que vai demorar mais do que o indicado, ligue para o usuário avisando

Procure receber o cliente do lado de fora do carro, com guarda-chuva se necessário

Pergunte o nome do usuário para garantir que está buscando a pessoa correta

Dê sempre "bom dia", "boa tarde" e "boa noite

Procure sempre abrir a porta para o usuário e ajudá-lo com compras, sacolas, etc.

Se houve atraso de mais de 5 minutos, ligue para o usuário

Se ainda sim ele atrasar, ligue novamente antes de cancelar a viagem

Durante a viagem

Inicie a viagem somente com o usuário no carro

Pergunte se há um caminho de preferência e se pode seguir o GPS e/ou o navegador de sua preferência

Pergunte se a temperatura está agradável

Pergunte qual a estação de rádio de preferência

Ofereça água, bala ou outras opções que quiser

Procure deixar o volume do GPS de forma que não atrapalhe o usuário

Se o usuário estiver ao telefone, abaixe o volume do rádio

Não atenda o celular e não use ele para mandar/ler mensagens durante a viagem

Procure ficar calmo e não demonstre irritação no trânsito

Abra a porta ao final da viagem e ajude com compras, sacolas, etc.

Após a viagem

Certifique-se que o usuário não esqueceu nada no seu carro

Faça a avaliação do usuário no aplicativo

Não peça ao usuário avaliações positivas

Utilize o aplicativo para solicitar algo, se necessário

Jogue fora copos de água e papéis de bala utilizados

Reponha águas e balas.

Ouvido pelo Ministério Público do Trabalho o gerente corroborou que o roteiro de atendimento aos passageiros pressupõe: “[...] ter balas e água disponíveis, usar trajes sociais, volume de som e rádio neutra, deixar o ar condicionado ligado, perguntar se o passageiro tem um caminho de preferência ou prefere a navegação, abrir a porta do carro e não falar muito com o passageiro”<sup>116</sup>.

<sup>115</sup> Informação disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/motorista-cinco-estrelas/>. Acesso em: 20 de agosto de 2018.

<sup>116</sup> Inquérito Civil n. 001417.2016.01.000/6.55.



Abro um pequeno espaço, nesse momento, para o meu relato como usuária do sistema uber. Na primeira vez que utilizei os serviços da empresa em 2016, fui atendida por um motorista que dava balas. As reportagens todas que lia, naquela época, mencionavam a presença de balinhas. O terceiro uber que peguei, não tinha balas – e eu pedi por elas. Fiquei frustrada e fiz diversas reflexões acerca da nota dele naquele instante da negativa. Então, o questionei com a única finalidade de ter conhecimentos de fatos para um julgamento equânime (não sabia que iria fazer uma dissertação sobre o tema). Ele me disse que as balinhas não eram obrigatórias, eram apenas uma sugestão da empresa. Durante a primeira semana forneceu balinhas, mas os passageiros pediam muitas. As balas acabavam saindo muito caro e tinha o lucro diminuído. Pediu-me desculpa, justificando que toda vez, fazia a escolha de comprar fralda para o filho ao invés de balas.

Minha outra experiência, mais breve, talvez explique melhor o relato e raciocínio de Tiago. Depois de ter andado muito de uber e muitas balas *freegells*- um motorista me ofereceu *Mentos*. Ao final da viagem, dei nota 5, sem considerar mais nada. Uma avaliação baseada no valor humano, pautada em nenhum juízo menos rígido do que a maleabilidade dos humores, gostos e preferências, já que não há a fixação de um conjunto objetivo de critérios a serem observados (TEODORO; SILVA, ANTONIETA, 2017).

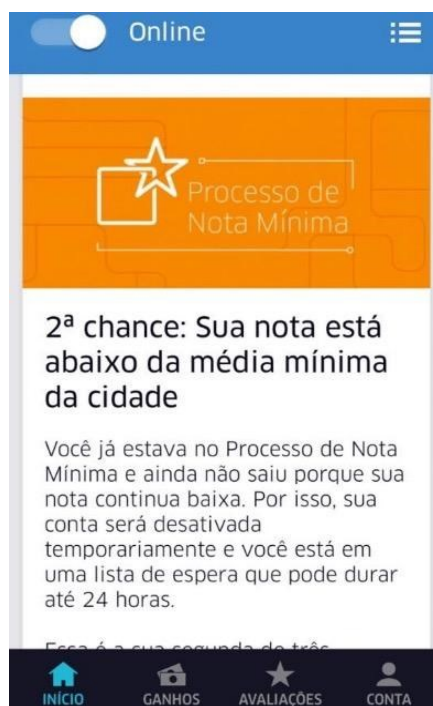
Essa pressão advinda da nota dada pelos usuários tem explicação lógica. Paulo diz que a Uber controla suas notas, revelando o exercício do poder punitivo da empresa (desligamento), caso o regramento não seja cumprido, se for mal avaliado com nota inferior a mínima estipulado pela Uber para sua região. De acordo com o entrevistado:

é levado em consideração a média de cada cidade. Se não me engano, em Campinas se o motorista tiver média inferior a 4,65 em um total de 5. A Uber divulga a média de cada cidade em seu site”. Segundo informa o site da Uber: “motoristas parceiros que não mantenham uma nota mínima de aprovação (4,6) por parte dos usuários são desconectados da plataforma, o que garante o nível de qualidade da plataforma Uber é sistema de avaliação mútua, onde usuários avaliam os motoristas parceiros e vice-versa (Paulo, 27 de junho de 2018).

Assim, de acordo com o número de estrelas recebidas, a cada viagem realizada, poderá o motorista da Uber permanecer com o acesso liberado ao aplicativo

e continuar trabalhando, ou, comumente sem aviso prévio, ser provisoriamente desligado, caso não alcance os pontos mínimos fixados pela empresa ou até poderá o algoritmo da Uber, segundo as programações somente por ela compreendidos e completamente estranhas ao motorista, colocar fim ao contrato, desligando o motorista. Embora se trate de um sistema de avaliação mútua, pois os usuários também são avaliados pelos motoristas, as consequências para os trabalhadores são muito mais penosas que para os consumidores da Uber. A desconexão definitiva dos motoristas resulta no encerramento do contrato firmado, sem que para as partes, segundo os termos contratuais firmados, reste nenhuma obrigação jurídica (TEODORO; SILVA, ANTONIETA, 2017).

**FIGURA 9 – PUNIÇÃO POR NOTA BAIXA**



Fonte: Entrevistado.

Caso o passageiro precise reportar algum incidente, a Uber conta com uma equipe de suporte ao usuário que analisa caso a caso. É fato ainda, que no caso de reclamações, a Uber se encarrega exclusivamente do controle diretivo da prestação do serviço, disponibilizando uma equipe de suporte ao usuário, impedindo a formação de um vínculo pessoal entre motorista e passageiro, respondendo ela mesma às queixas dos passageiros, o que ressalta igualmente a supressão da livre iniciativa dos

motoristas no exercício de sua atividade laboral, no que tange às avaliações recebidas (TEODORO; SILVA, ANTONIETA, 2017).

O fato de os trabalhadores terem de se comportar conforme as diretrizes da empresa, esforçando-se para fazer do transporte uma experiência agradável para o usuário da Uber – o que se denomina por trabalho emocional –, não é considerado como atividade produtiva e é colocado como invisível pela estrutura posta (CHERRY, 2016, apud KALIL, 2019).

O que verificamos no negócio da Uber, é que não só existe a multidão de trabalhadores, mas também a figura de milhões de invisíveis gerentes: os passageiros, competentes para decidir quantas estrelas fará jus cada trabalhador avaliado e seu destino (TEODORO; SILVA, ANTONIETA, 2017). É certo que o ser humano como multidão é ótimo no trabalho de gerenciar. Aqui, vemos o algoritmo e a multidão de gerentes invisíveis, conjuntamente compondo, talvez, o mais avançado sistema gerencial já desenvolvido pelo modo de produção capitalista (TEODORO; SILVA, ANTONIETA, 2017). Dessa forma, é realizado o controle na “*dispersão*”.<sup>117</sup>

### 3.8 A Uber

"Quando eu uso uma palavra", disse Humpty Dumpty num tom bastante desdenhoso, "ela significa exatamente o que eu quero que signifique: nem mais, nem menos." "A questão é", disse Alice, "se pode fazer as palavras significarem tantas coisas diferentes." "**A questão**", disse Humpty Dumpty, "**é saber quem vai mandar – só isto.**" (CARROLL, 2009, p. 245, grifo nosso).

Na sequência da entrevista Bernardo, que vimos denominar-se empreendedor, alega que a Uber “é empresa que faz a intermediação, uma plataforma que oferece o aplicativo” (Bernardo, 25 de abril de 2018). A empresa define-se como:

uma empresa de tecnologia que está transformando a maneira como pessoas se movimentam” e que “...oferece uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros se conectem de forma fácil e descomplicada a usuários que buscam viagens acessíveis e confiáveis.

Identifica-se, portanto, a intenção clara de afastar a afirmação contrária: “**a Uber não é uma empresa de transporte (...)**”. Veremos que é convencendo os

---

<sup>117</sup> Bernardo (2004) refere-se à fragmentação e a dispersão dos trabalhadores. Harvey (1992) refere-se à organização através da dispersão.

interlocutores de que é apenas uma plataforma de tecnologia, que tem sido exitosa em escapar das regulações governamentais do mercado em que atua, além de facilmente esquivar-se do alcance das legislações trabalhistas (TEODORO; SILVA, ANTONIETA, 2017). Assim, não apenas a verdadeira natureza do trabalhador, mas também a da Uber, é de extrema relevância para o debate que se propõe, pois, conforme a indagação de Sócrates – “ou achas que alguém entenderá o nome de alguma coisa, se desconhece a sua natureza?” (PLATÃO, 1973 apud (TEODORO; SILVA, ANTONIETA, 2017).

De acordo com a narrativa do site oficial, a ideia de fundar a empresa norte americana surgiu em 2009 quando Garrett Camp e Travis Kalanick participavam da conferência LeWeb, na França. Após o evento, ao precisarem retornar para o hotel, encontraram dificuldade para encontrar um táxi, outro transporte público e até mesmo um motorista particular. Foi então que pensaram que seria incrível poder, a um toque no celular, contratar o serviço de um motorista particular. O objetivo era facilitar e inovar a forma pela qual as pessoas se locomovem pelas cidades, inicialmente utilizando-se de veículos sedã. Foi assim que surgiu o UberBLACK, primeiro produto da empresa<sup>118</sup>.

A Uber Technologies Inc. foi fundada oficialmente em junho de 2010, na cidade de São Francisco. A empresa apresentou um crescimento meteórico desde a sua fundação, operando hoje em mais de 600 cidades e 63 países.<sup>119</sup> A primeira cidade a receber a Uber no Brasil foi o Rio de Janeiro, em maio de 2014, seguida de São Paulo, no final de junho do mesmo ano (SOUZA, 2014). Em janeiro de 2016 a Uber começou a operar em Campinas, sendo a primeira cidade do interior a receber esse serviço (ALBERTONI, 2016). Na data em que começou a operar em Campinas – janeiro de 2016 – a empresa estava presente em apenas cinco cidades do país, contava com 10 mil motoristas parceiros e ainda nem havia ultrapassado a marca de um milhão de usuários. Doze meses depois, a Uber já operava em mais de 40 cidades brasileiras, superando a marca de 50 mil motoristas parceiros e registrando 8,7 milhões de usuários ativos, que utilizam o serviço oferecido para se locomover (PINELLI, 2017).

Desde o seu início, a Uber recebeu uma série de “sucessão de aporte de capitais de risco sem precedentes” (SLEE, 2017, p. 101), o que possibilitou expandir

---

<sup>118</sup> Informação disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 25 abr. 2017.

<sup>119</sup> Informação disponível em: <http://uberestimator.com/cities.shtml>. Acesso em: 25 mar. 2019

suas operações de forma rápida. Em meados de 2015, a empresa ganhou o status de startup privada mais valiosa do mundo, com um valor de mercado estimado em US\$ 51 bilhões (MICROSOFT, 2015). Um feito, levando em consideração que a empresa de internet Facebook atingiu no mesmo período o valor de US\$ 50 bilhões. Slee (2017) ressaltou que, enquanto escrevia o livro *Whats` s yours is mine: against the sharing economy*, a Uber ainda era propriedade privada, sem capital negociado em bolsa de valores, mas os investimentos correspondem a uma capitalização de US\$ 70 bilhões: "mais valiosa que a soma das três líderes no negócio de aluguel de carros – Hertz, Avis e Enterprise –, que a Ford e General Motors" (SLEE, 2017 apud LEME, 2018).

Desde sua implementação, muitos governos e empresas de táxi têm protestado contra a Uber, argumentando que o seu serviço de transporte não licenciado é inseguro e ilegal (SCHOR, 2014). Mas com um exército de lobistas, advogados e especialmente profissionais de marketing, a Uber entrou nos mercados de maneira beligerante, conquistando a simpatia de governos municipais, que é quem regula os serviços de transporte urbano, segundo a Lei 12.587/2012 (BRASIL, 2012).

Para a nossa proposta de estudo é importante ressaltar a forma como a empresa se enxerga e se apresenta ao mundo e como os motoristas e população a compreende. Essa percepção gerará efeitos, conforme se verá. A empresa se apresenta como **empresa de tecnologia** em um unísono repetido por toda sua equipe de marketing, corpo jurídico e executivo. Mais que isso, é imperiosa em afirmar o que não é, conforme se demonstra em sua apresentação em seu site:

O que não fazemos

**A Uber não é uma empresa de transporte.** A Uber é uma empresa de Tecnologia. Nós desenvolvemos um aplicativo que conecta motoristas parceiros a usuários que desejam se movimentar pelas cidades.

A Uber não é um aplicativo de táxi. Nós conectamos usuários e motoristas parceiros, que prestam o serviço de transporte individual privado, por meio de nosso aplicativo.

A Uber não é um serviço de carona paga ou remunerada. A Uber é uma empresa de Tecnologia que possibilita, por meio de seu aplicativo, que motoristas parceiros encontrem pessoas que precisam de viagens acessíveis e confiáveis. O usuário chama um motorista parceiro, que o leva para o destino que ele deseja.

**A Uber não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro.** Nós oferecemos uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem motoristas confiáveis e desfrutem de viagens confortáveis.<sup>120</sup> (grifos nossos)

<sup>120</sup> Informação disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 25 abr. 2017.

A *intenção* é clara em esvaziar de sentido a afirmação que a Uber é, sim, uma “empresa de transporte de passageiros” (BABOIN, 2017, TEODORO; SILVA, ANTONIETA, 2017). Segundo Guimarães (2007), uma empresa de transportes “é o negócio por meio do qual uma parte – o transportador – se obriga, mediante retribuição, a transportar outrem, o transportado ou passageiro, e sua bagagem, de um lugar para outro”.

A importância do interlocutor compreender a empresa como de tecnologia e não de transportes está na questão do vínculo empregatício, que a empresa busca afastar de toda a forma pois, eventual reconhecimento, significa encargos trabalhistas, que se traduz em despesas, assim, menos lucros. Explica-se, caso reconhecida como empresa de transportes, a natureza jurídica empresarial poderia se aproximar do segmento que a originou (LEITE; SÁ; SOUZA JÚNIOR, 2018). Dessa forma, o motorista de aplicativos estaria integrado na atividade da empresa. Só por esse motivo aos adeptos da teoria da subordinação objetiva os motoristas já seriam considerados empregados. De acordo com Chaves (2017), seria o caso também da aplicação da subordinação estrutural, modalidade na qual o trabalhador observa rigidamente os ditames do empregador; encontra-se obrigado a cumprir as normas impostas pelo contratante; e insere-se na sistemática do empreendimento, com ordens repassadas, diretamente ou não (LEITE; SÁ; SOUZA JÚNIOR, 2018). O trabalhador supostamente autônomo, mas habitualmente inserido na atividade produtiva alheia, de acordo com Márcio Toledo Gonçalves, a despeito de ter controle relativo sobre o próprio trabalho, não detém nenhum controle sobre a atividade econômica (BRASIL, 2017a).

Em nossa análise das sentenças trabalhistas, primeiramente verificamos que o vínculo é negado em uma leitura de subordinação clássica. Nesse segundo momento, fica evidenciado que o vínculo não é reconhecido, também pelos juízes adeptos dos conceitos de subordinação objetiva/estrutural, ao entender a empresa como de tecnologia. Colacionamos um trecho de sentença e de um acordão nesse sentido:

Também sob a perspectiva da subordinação estrutural, não vejo como caracterizar a existência de vínculo de emprego entre o reclamante e a Uber do Brasil.

Com efeito, **a subordinação estrutural se caracteriza pela inserção do trabalhador na dinâmica de funcionamento do tomador dos serviços, conformando-se a essa estrutura, ainda que não receba ordens diretas.** De fato, segundo se infere do contrato social da primeira reclamada (ID f6bc8f1), o seu objeto **não consiste na realização de transporte de passageiros, mas principalmente no fornecimento de serviços de tecnologia”.**

(...) Portanto, **não se constituindo as reclamadas como empresas de transporte de passageiros, mas como de fornecimento de serviços de tecnologias, não vejo como afirmar que o autor estivesse inserido, como empregado, na estrutura empresarial, sob a ótica da subordinação estrutural.** (BRASIL, 2017b, grifo nosso).

Vê-se que o objeto social das reclamadas refere-se ao fornecimento de serviços de contatos entre pessoas que necessitam de transporte e pessoas que se dispõem a fazê-lo, sendo certo que o aplicativo Uber serviu como ferramenta tecnológica imprescindível ao cumprimento de tal objetivo, numa clara manifestação do que se convencionou designar de economia compartilhada, em que pessoas comuns oferecem serviços por meio de plataformas "online", acessíveis por "smartphones" ou "tablets". Não há dúvida de que a projeção da plataforma Uber, com ampla divulgação no mercado e aceitação na sociedade, potencializou o contato do reclamante com inúmeros usuários. **Por isso mesmo, deve ser afastada a tese de existência de subordinação estrutural, porque as reclamadas se caracterizam como plataforma digital, que objetiva interligar motoristas cadastrados aos usuários de transporte e não empresa de transporte, propriamente.** (BRASIL, 2017c, grifo nosso).

Não é só na alegação explícita de não ser empresas de transportes que a empresa tenta se desvencilhar de encargos, “[...] a empresa tem que tornar porosas as suas fronteiras. Ela é levada, assim, a assumir cada vez mais a forma de uma caixa oca (*a hollow box de Peter Drucker*) (BOUTANG; CORSANI; LAZZARATO, 2004, p. 43 apud LEME, 2018). A empresa se beneficia das zonas cinzentas. As ambiguidades, ambivalências, confusões, porosidades, dubiedades, jogam a favor do capital.

Empresas como a Uber são, portanto, as empresas nuvem, com alta visibilidade e pouca materialidade aparente. A pouca materialidade é tão somente aparente, porque se os motoristas se organizarem e em greve geral pararem de trabalhar, sem o trabalho humano, a empresa não sobrevive.

### 3.9 A Uber e a economia compartilhada

Durante a redação dessa dissertação acompanhamos a alegação que a Uber é pertencente a economia compartilhada (*sharing economy*). Curioso era que no início dessa dissertação, um número proporcional imenso de reportagens veiculadas sobre a Uber atribuíam à economia compartilhada.

Parece-nos, pelos motivos que serão aqui demonstrados, que o modelo de negócio da Uber não se enquadra nos requisitos da chamada economia compartilhada (TEODORO; SILVA, ANTONIETA, 2017). Por isso não a definiremos como integrante. No entanto conforme se demonstrará há perguntas importantes a serem respondidas: por que então é dita como? Qual a importância de isso acontecer? Para tanto

explicaremos brevemente o conceito e características dessa economia a fim de compreender a importância do pertencimento à essa categoria.

Dois livros de 2010 são importantes para explicar o tema da cultura do compartilhamento: "O que é meu é seu: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo" de Rachel Botsman e Roo Rogers e "Mesh: Porque o futuro dos negócios é compartilhar" de Lisa Gansky (ZIPPERER, 2018).

Bostman e Rodgers abordam a mudança de paradigma do hiperconsumismo do século 20 para o "consumo colaborativo", caracterizado por permutas, trocas, empréstimos sociais, compartilhamento de terra, coabitação e trabalho em conjunto, e entender ser esta a característica do século 21. A ideia principal é que emprestar ou alugar seria, portanto, melhor do que "possuir". Segundo os autores, quatro são os princípios que definem o consumo colaborativo: a massa crítica, a capacidade ociosa, a crença nos bens "comuns" e a confiança em estranhos (BOTSMAN; ROGERS, 2011 apud ZIPPERER, 2018).

Já Lisa Gansky, criou um conceito que chamou de "Mesh", caracterizado por quatro questões centrais: algo que pode ser compartilhado dentro de uma comunidade, mercado ou cadeia de valor, web avançada e rede móveis de dados, bens físicos compartilháveis incluindo os materiais utilizados e transmissão das ofertas via rede sociais (ZIPPERER, 2018).

Mais recentemente em 2015, Alex Stephany em seu livro *The Business of Sharing* é explícito ao reconhecer a contradição no termo "economia do compartilhamento". Esta parece ser também a opinião de Arun Sundararajun, reconhecido autor sobre a economia do compartilhamento, em seu *The Sharing Economy: The end of employment and the rise of crowd-based capitalism* de 2016 (ZIPPERER, 2018).

O economista Robert Reich (2015) afirma a "economia do compartilhamento" deveria se chamar na realidade "economia de compartilhamento de sucatas", posto que os capitalistas de risco estariam auferindo a maior parte do valor do trabalho despendido nas plataformas, sem assumir nenhuma das responsabilidades civis e trabalhistas, restando apenas as sucatas para os participantes, dinâmica que, para o autor, não seria muito diferente do capitalismo desregulado do século XIX.

Harold Furchtgott-Roth (2016 apud ZIPPERER, 2018) afirma que compartilhamento não envolve pagamentos, só por esse argumento já não se pode atribuir a Uber a essa economia. E a partir daí começamos a ter problemas empíricos



para incluir no fenômeno da chamada "economia de compartilhamento", a compra e venda de trabalho, ou o capital humano (ZIPPERER, 2018). Aloisi (2016 apud ZIPPERER, 2018) alega que, em tal contexto vale a pena notar que uma multidão de indivíduos parece estar oferecendo seus "bens pessoais" de modo que "compartilhar" possa ser visto como um eufemismo para "vender". O que a economia do compartilhamento esconde, como lembram Drahokopil e Fabo (2016 apud ZIPPERER, 2018), no potencial para empresas e indivíduos acessarem mais facilmente o trabalho humano exatamente no momento em que é necessário e com baixos custos de transação.

A natureza econômica subjacente da Uber sob o manto da "economia compartilhada" não é baseada no "compartilhamento", pois diante do modelo capitalista não se está compartilhando nada ou havendo mera colaboração entre os atores em iguais condições, é equivocado pois o trabalhador está em uma posição mais fraca. A posição débil do trabalhador se caracteriza principalmente ao aderir a um contrato de adesão<sup>121</sup> com regras previamente definidas, orientações vinculativas sem condições de negociação das cláusulas contratuais, característica própria destas plataformas (ZIPPERER, 2018).

E não existe em momento algum a noção de gratuidade, este intermediário não pode lucrar sobre o trabalho alheio. A partir do momento em que a intermediação existe pura e simplesmente para lucrar através do trabalho de quem presta o serviço, tal característica torna-se inconciliável com a ideia de compartilhamento ou colaboração ou de negócio de pessoa para pessoa. A Uber não faz o papel de simples intermediador a fim de propiciar compartilhamento ou colaboração. A Uber tem seu lucro justamente na extração de percentual sobre o trabalho do prestador do serviço (TEODORO; SILVA, ANTONIETA, 2017).

Encontramos que o próprio CEO da empresa, atribui a Uber à economia compartilhada, inferindo-se a necessidade do discurso. Em consideração a principiologia da economia compartilhada, os trabalhadores são mais facilmente considerados como colaboradores, como quer fazer pensar a empresa. Os epítetos utilizados de "colaborador" e de "parceiro" são formas encontradas pelo capitalista de alienação do trabalhador, e conseqüentemente de mascarar o processo de expropriação da força de trabalho (ANTUNES, 2013, p. 21). Novamente, o

---

<sup>121</sup> Contrato Anexo 3.

colaborador parceiro, não é um empregado. E isso se dá em uma lógica simples, se aumentar esse gasto com encargos trabalhistas o lucro diminuirá. Apesar de milionária, o maior gasto da empresa é com despesa de pessoal.

A empresa busca o “custo marginal zero” (RIFKIN, 2016). A eliminação destes custos a longo prazo somente será possível com o aperfeiçoamento dos carros autônomos (TEODORO; SILVA, ANTONIETA, 2017), os carros sem motoristas, saciando o desejo de riqueza absoluta do capital em um movimento destruidor de obstáculos (BELLUZZO, 2013), o que explica o alto engajamento da Uber nos processos de desenvolvimento dessa nova tecnologia (AMÉRICO, 2017). Enquanto essa ideia “inovadora” e a ideia futurista de *Uberair*<sup>122</sup>, não chegam para amenizar o impacto dos custos da mão de obra dos motoristas sobre as finanças da empresa. Tem sido aplicada a tradicional e antiga tática capitalista de exploração do trabalho humano, através da precarização das relações de trabalho (TEODORO; SILVA, ANTONIETA, 2017).

---

<sup>122</sup> Drone aéreo para transporte de passageiros, sem piloto. Mais informações em: [https://www.youtube.com/watch?v=JuWOUFEFB\\_IQ](https://www.youtube.com/watch?v=JuWOUFEFB_IQ)

#### 4. A UBER<sup>123</sup> PRECARIZAÇÃO<sup>124</sup>

A produção sociológica no país vem mostrando, há algum tempo, os efeitos que as mudanças na organização do trabalho tiveram sobre os trabalhadores. Podemos destacar a bibliografia de: ALVES (2011); ANTUNES (1999); BRAGA (2012); DRUCK (2011), entre outros. Esta dissertação visa contribuir com esse debate na medida em que incorpora a ele as condições de precariedade dos motoristas da Uber.

Ricardo Antunes em seu livro, “O privilégio da servidão”, defende que estamos vivenciando uma “era de precarização estrutural do trabalho”, composta pelos seguintes elementos:

1) a erosão do trabalho contratado e regulamentado, dominante no século XX, e sua substituição pelas diversas formas de trabalho atípico, precarizado e “voluntário”; 2) a criação das “falsas” cooperativas, visando dilapidar ainda mais as condições de remuneração dos trabalhadores, solapando os seus direitos e aumentando os níveis de exploração da sua força de trabalho; 3) o “empreendedorismo”, que cada vez mais se configura como forma oculta de trabalho assalariado, fazendo proliferar as distintas formas de flexibilização salarial, de horário, funcional ou organizativa; 4) a degradação ainda mais intensa do trabalho imigrante em escala global (ANTUNES, 2018, p. 76).

O economista inglês Standing (2013) em “O Precariado: a nova classe perigosa”, discute a emergência de uma classe em formação a que chama de “precariado”. O precariado é formado por pessoas com históricos diferentes e é composto de grupos diversos. O contexto é o que o autor chama de globalização, ampliado pelas políticas neoliberais e tornado agudo pela crise de 2008.

Os capítulos iniciais do livro dão conta de explicar que o precariado consiste em pessoas que são desprovidas das sete formas de garantia relacionadas ao trabalho, conforme a seguir: “(...) Garantia de mercado de trabalho (...). Garantia de vínculo empregatício (...). Segurança no emprego (...). Segurança no trabalho (...).

---

<sup>123</sup> O vocábulo Uber aqui é utilizado como adjetivo do substantivo precarização em um trocadilho com o nome da empresa. Explica-se que, além de ser o nome de um aplicativo, uber é também uma gíria em inglês. Em verdade, uber (ou über) é uma palavra de origem alemã que equivale ao “above” em inglês (acima, em cima, de cima, sobre). Todavia, no inglês americano falado uber chegou como gíria e seu significado é: “super”, “extremamente”, “o top”, “máximo”, “supremo”. Portanto, uber é usado para se referir a algo que está acima de qualquer outra coisa.

<sup>124</sup> Precarização como processo, “um modo de reposição sócio histórica da precariedade. Se a precariedade é uma condição, a precarização é um processo que possui uma irremediável dimensão histórica determinada pela luta de classes e pela correlação de forças políticas entre capital e trabalho. (ALVES, 2007, p. 114).

Garantia de reprodução de habilidade (...). Segurança de renda (...). Garantia de representação” (p. 27-28).

Partindo da atividade dos motoristas é possível alcançar diversos elementos convergentes que hoje constituem a precariedade de acordo com referidos autores: a atividade realizada não necessariamente é reconhecida como profissão. O tempo que dedicam à atividade pode ser permeado por outras atividades. Não há garantia de um salário mínimo. As jornadas podem ser extensas e intensas. Há a constatação que a atividade dos motoristas é flexível, no entanto, essa flexibilidade não se traduz em alternativa à precarização, ao contrário, contribui para seu aprofundamento afetando esses trabalhadores em seus direitos fundamentais. São trabalhadores sem vínculos empregatícios, despojados de grande parcela de direitos trabalhistas, entre outros elementos.

Importa-nos agora, compreender como os entrevistados manejam sua condição com relação não só a esse despojamento de direitos, mas como fazem a gestão de condições de trabalho/vida, ao passo que a precariedade ganhará conteúdo em seus relatos.

#### 4.1 Fronteiras do tempo atravessando espaços

A organização da atividade laboral na Uber tem contribuído ainda mais para modificar nossa percepção de tempo e espaço, de outrora delimitação bem marcada daquilo que era o local de trabalho e daquele que era o espaço doméstico, percebido como o local de descanso e lazer (CASTRO, 2013).

Em *The Time Bind: when work becomes home and home becomes work*, a socióloga norte-americana Arlie Hochschild (2010), já deixava claro como as fronteiras entre a vida privada e o trabalho estão se tornando cada vez mais borradas, como o intitulado do livro “quando o trabalho se torna casa e a casa se torna trabalho” (CASTRO, 2013). No entanto, o que acontece quando um carro se torna trabalho e “casa”?<sup>125</sup>

---

<sup>125</sup> A despeito de nos utilizarmos de casa no sentido figurado, apontamos achados na pesquisa Kalil (2019): “- Você tem casa própria? - Não, não tenho. - Você aluga uma casa ou apartamento ou vive de graça com alguém? - Nenhum dos dois.- Onde você mora?- Aqui.- No carro?- No carro.” (Trecho de uma entrevista realizada com motorista da Uber na cidade de São Paulo entre agosto e outubro de 2018).

A sobreposição das fronteiras do tempo e espaço do trabalho por meio das novas tecnologias de informação, aqui representada pelo aplicativo da Uber, aparece nas entrevistas uma forma muito peculiar, ao se utilizar do carro para tudo. Buscarei mostrar, a partir de agora, quais são as dinâmicas, percepções e lógicas de cálculo e organização de tempo e espaço relacionadas à execução dessa atividade realizada no deslocamento.

#### *4.2 Da jornada de trabalho*

Tendencialmente, trabalhadores estão se tornando administradores de seu próprio tempo. Trata-se, portanto, de uma espécie de internalização do controle da jornada de trabalho, que se efetiva nessa indistinção entre tempo de trabalho e de não-trabalho, ou no caso desses motoristas, no “tornar todo tempo potencial tempo de trabalho” (ABÍLIO, 2011).

O modelo de organização e gestão das empresas-plataforma acabam por autorizar os motoristas a naturalizar o seu cotidiano de excesso de trabalho: trabalhar como motorista de uber, para a maioria dos trabalhadores é sinônimo de jornadas de trabalho estendidas.

Bruno, 26 anos, ensino médio, trabalha de 12 a 15 horas por dia. Depende do movimento, depende se bateu a meta do dia. A maioria dos entrevistados trabalham com metas pessoais pré-estabelecidas e param quando a atingem. Como a arrecadação diária (informada pela Uber via aplicativo) varia de acordo com a demanda por corridas, relatam estabelecer uma meta pessoal de “ganhos” (cerca de R\$200 a R\$250 por dia, brutos) e só param após atingi-la, independente das horas de trabalho necessárias para tal (BIANCHI; MACHADO, 2017). Bruno explica que “aqui (em Campinas), se você topa dirigir 12 horas por dia, das 06hrs às 12hrs e depois das 15hrs às 21hrs, espere lucrar 200,00 ao dia. Sim, já descontando o combustível.”

A observação do desconto de combustível se dá porque normalmente o cálculo dos entrevistados costuma ser feito através do ganho bruto diário- já subtraída a taxa da Uber automaticamente pelo aplicativo, mas sem descontar os gastos que possuem com o carro (como manutenção, desgaste, combustível – relatam que um tanque dura cerca de 2 dias –, eventual seguro etc.), com o pagamento do celular utilizado para o trabalho, com o pacote de dados necessário para conectar o celular à internet e acessar os aplicativos, com as refeições ao longo do dia -quando fora de casa- e,

ainda com o financiamento ou aluguel do carro, quando não é quitado ou próprio (SILVA, 2017, BIANCHI; MACHADO, 2017).

Para saldar todos esses gastos, compensar o tempo que ficam parados à espera de passageiros ou se deslocando para a próxima corrida, e ainda conseguir lucrar, precisam trabalhar por jornadas extensas (BIANCHI; MACHADO, 2017). Além disso, ao desligar o aplicativo da Uber, o entrevistado diz que recebe uma mensagem perguntando se ainda está aceitando solicitações. Incentivando-o a trabalhar um pouco mais, assim como acontece com muitos outros motoristas que participaram dessa pesquisa.

**FIGURA 10 – INCENTIVO A FICAR ONLINE**



Fonte: Entrevistado

Esse incentivo à extensão da jornada é corroborado nos relatos de ex-empregados da Uber, no Inquérito Civil do MPT:

[...] incentivar quem trabalhasse muito; que esse controle (desativar quem trabalhasse pouco) era feito para que a empresa possa ter controle de quem não está mais interessado em dirigir para a UBER; que o incentivo para trabalhar mais e agregar mais motoristas ao sistema são as forma de garantir o atendimento à demanda; [...] **'quando o motorista vai desligar o aplicativo, o aplicativo mostra os ganhos atuais e dizia: ganhe um pouco mais; atinja mais x reais, como forma de incentivar o motorista a não desligar o aplicativo; que isso parece 'bobo' mais funciona realmente, acaba virando um cassino'** [Saadi Alves de Aquino, coordenador de operações] (RIO DE JANEIRO, 2016, grifo nosso).

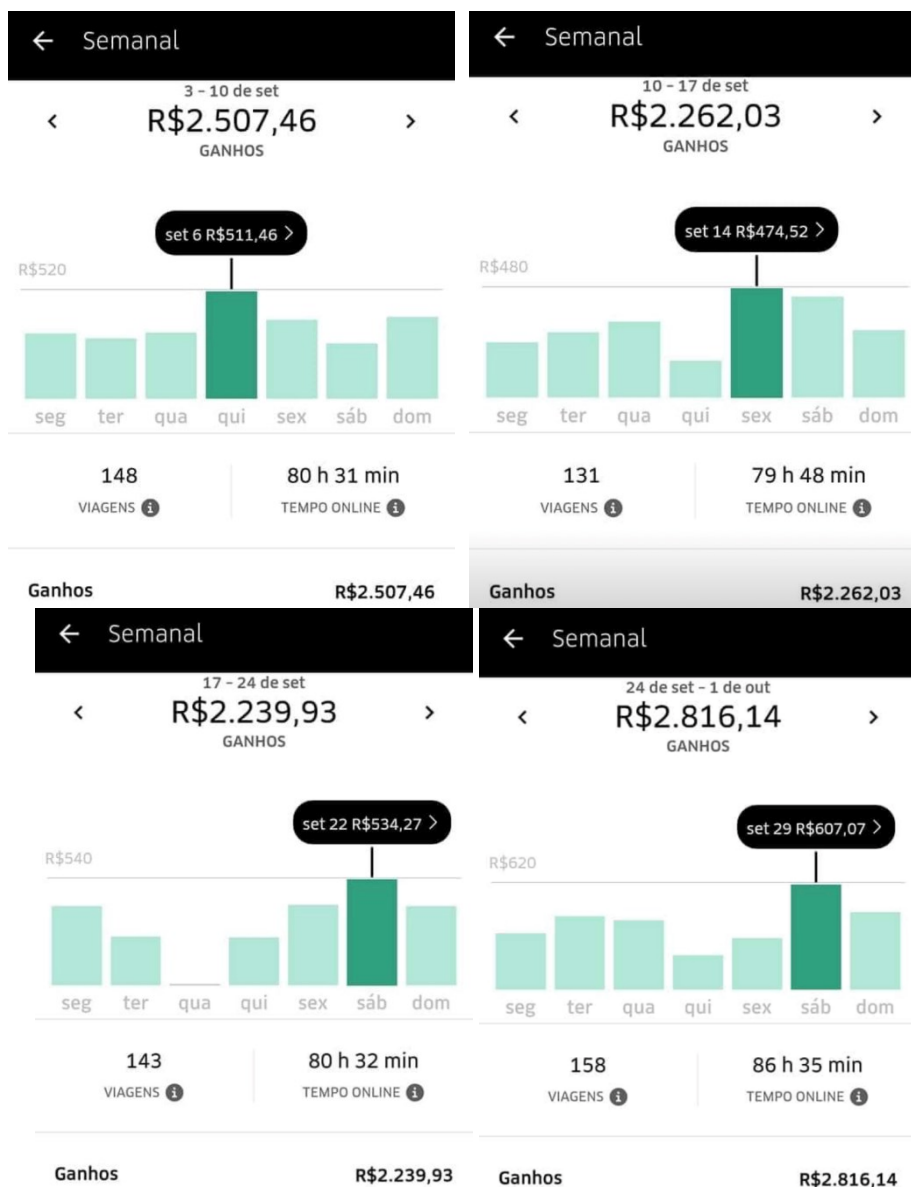
que havia também funcionalidades no aplicativo para incentivar os motoristas a ficarem online por mais tempo; umas das funcionalidades incentivava a não ficar off-line indicando os potenciais ganhos, independente da jornada acumulada, ou seja, 'tem certeza de que vai ficar off line? Você pode ganhar mis tantos reais, se ficar online'; que chegou a questionar se não deveriam limitar o quanto o motorista deveria dirigir por uma questão de segurança e teve como resposta: 'não podemos controlar a jornada porque isso seria um risco trabalhista' [Augusto César, gerente de operações e logística] (RIO DE JANEIRO, 2016).

As jornadas relatadas por 17 dos 22 entrevistados passam, invariavelmente, de 8 horas diárias. Assim como Bruno, muitos outros entrevistados afirmaram ter jornadas de trabalho que variam entre 45 a 86 horas por semana, ultrapassando o teto estabelecido pela Lei: 44h semanais (7º, XIII, da Constituição Federal)<sup>126</sup>. O modelo padrão de jornada brasileiro de 8 horas ao dia e 44 horas na semana, de 220 horas mensais, paulatinamente borrado na última década com a ajuda da tecnologia, agora revela uma tendência ao apagamento.

---

<sup>126</sup> O estabelecimento de um limite máximo não determina que a jornada seja fixa nesse limite, ela pode ser flexível para baixo. O que a legislação garante é um patamar mínimo de civilidade que garanta boas condições de trabalho.

FIGURA 11 – JORNADA SEMANAL



Fonte: entrevistado

Mas não é só, em suas rotinas de trabalho, há a naturalização da prática da hora extra não remunerada. No contrato de trabalho, a realização de horas extras é uma exceção prevista em lei (CF, art. 7.º, XIII; CLT, art. 58 a 61). A prática reiterada o trabalho extraordinário para aumentar a produção e o lucro é um grave fator de risco, determinante à ocorrência de acidentes e doenças de trabalho, tendo determinada a limitação da jornada de trabalho dos empregados a 08 horas diárias e 44 semanais.

A jornada flexível, outrora utilizada para manejar compromissos da vida pessoal com os da vida profissional, torna-se nociva quando o tempo de trabalho ultrapassa o



limite legal, especialmente quando não é utilizado mecanismo de controle da hora-extra para torná-la uma remuneração extra ou em dias de folga para repouso (CASTRO, 2013).

Adentra-se, pois, a hipótese de exclusão do sistema de controle de jornada no art. 62, I, da CLT<sup>127</sup>, qual seja, o trabalhador em atividade externa. O trabalhador externo é aquele cuja atividade não se inicia nem termina nas dependências da empresa. Portanto, trabalho externo é aquele que não pode ser executado dentro da fábrica. Dessa forma, é inevitável a atração do art. 6º consolidado, que o legislador elaborou com vistas a solucionar o problema do trabalhador na residência: “Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”.

Ressalte-se, no entanto, que a atividade desenvolvida pelo motorista da Uber não é incompatível com a fixação de horário de trabalho (BABOIN, 2017). Ao contrário, a fixação e o controle da jornada são plenamente possíveis, apenas não se demonstra interessante para os agentes envolvidos (BABOIN, 2017). Um dos ex empregados da empresa em seu depoimento no Inquérito Civil do MPT alega “que chegou a questionar se não deveriam limitar o quanto o motorista deveria dirigir por uma questão de segurança e teve como resposta: “não podemos controlar a jornada porque isso seria um risco trabalhista” (Augusto César, gerente de operações e logística). Com seu aplicativo, a Uber poderia facilmente impor limite máximo na jornada laboral, bem como assegurar a observância de intervalos de descanso inter e intrajornada, como medida de saúde e segurança do trabalho. De acordo com José Carlos de Carvalho Baboin:

O sistema jurídico vigente já apresenta todo o suporte normativo necessário para assegurar a proteção dos trabalhadores da Uber e de outras empresas de trabalho sob demanda via aplicativos. O que ocorre atualmente, na prática, é inobservância das normas trabalhistas existentes pela empresa. Cabe, então, ao Poder Judiciário e aos órgãos de fiscalização assegurar a adequada observância das normas jurídicas em vigor, primando pela eficácia da proteção trabalhista constitucionalmente assegurada aos trabalhadores. (BABOIN, 2017, p. 31).

---

<sup>127</sup> CLT. Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

Nessa seara, a jurisprudência do TST segue o entendimento de que “a exceção do art. 62, I, da CLT somente é aplicável ante a impossibilidade de qualquer fiscalização e controle da jornada” (BRASIL, 2015 apud BABOIN, 2017). Ademais, a jurisprudência entende que essa exceção também é afastada pelo controle indireto da jornada, ao esclarecer que “há de estar assentada em evidência incontestável de ausência de controle, direto ou indireto, da jornada de trabalho” (BRASIL, 2015 apud BABOIN, 2017).

A despeito desse entendimento, da possibilidade de controle, ele não é feito, verificando-se a eliminação da mediação da jornada. O movimento de flexibilização joga a favor do capital e não do trabalho. A realidade da atividade dos motoristas nos mostrou que trabalham mais de 12 horas por dia, assim Bruno fica 15 horas dentro do carro:

**Bruno** — Enquanto fico esperando passageiro fico estudando dentro do carro. Não acho que alguém queira ser motorista pra sempre.

**V.V.C** — Você estuda dentro do carro?

**Bruno** — Em 15 horas? Eu moro dentro do carro. Estudo<sup>128</sup>, tomo café, almoço, janto, durmo, (pausa) faço tudo mesmo... só usar o banheiro que não dá. (Bruno, 10 de agosto de 2018)

Há outros elementos a serem explorados nesse excerto, quando Bruno diz que mora e faz tudo dentro do carro. Se temos a já comum prática do Home Office, com fronteiras embaçadas do tempo de lazer e trabalho, e entrelaçamento dos espaços da vida privada e vida profissional pública, agora surge a figura do Car Office, com o uso de uma ferramenta de tecnologia específica: o aplicativo. Talvez aqui a figura seja inversa: não se leva o trabalho para casa, se leva a casa para o trabalho. Uma “casa” sem comodidades, sem espaços adequados, em um regime que nem de sobre aviso<sup>129</sup> é, é de prontidão.<sup>130</sup> Esses regimes elaborados pelo legislador pensando nos

<sup>128</sup> Bruno fez ensino médio e agora estuda para ser comissário de bordo.

<sup>129</sup> Art. 244 [...] § 2º Considera-se de "sobre-aviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobre-aviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas, As horas de "sobre-aviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

<sup>130</sup> Art. 244 [...]§ 3º Considera-se de “prontidão” o empregado que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de doze horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal.

§ 4º Quando, no estabelecimento ou dependência em que se achar o empregado, houver facilidade de alimentação, as doze horas de prontidão, a que se refere o parágrafo anterior, poderão ser contínuas. Quando não existir essa facilidade, depois de seis horas de prontidão, haverá sempre um intervalo de uma hora para cada refeição, que não será, nesse caso, computada como de serviço.

ferroviários em 1966, em ambos o trabalhador estaria aguardando ser chamado. O traço distintivo entre eles é que no primeiro o trabalhador aguarda em casa, no segundo aguarda nas estradas da ferrovia. O legislador por compreender a espera fora de casa mais desgastante, a limitou em número menor de horas, com relação aquele que aguarda em casa. Bem como estipulou compensação remuneratória maior à situação mais penosa. No caso do trabalhador da Uber o regime é de prontidão, mas as suas vantagens não. Não há limitação temporal do máximo de 12 horas e não há remuneração na espera dentro do carro.

Como pontua Dal Rosso, a exploração do trabalho passa a ser cada vez mais intensa: “O tempo livre, o tempo de não trabalho, passa a ser engolido pelo trabalho. A tecnologia que poupa trabalho está falhando em liberar aqueles que trabalham” (DAL ROSSO, 2008, p. 71).

Em abril de 2016<sup>131</sup>, a empresa trouxe para o país o UberPool, um sistema de viagens compartilhadas para motoristas do UberX. Nela, o passageiro define o seu trajeto e a Uber se encarrega de encontrar outras pessoas que estão indo para a mesma região. Dessa forma, até 3 pessoas, além do primeiro passageiro, compartilham a corrida para baratear os custos. A Uber substituiu a modalidade UberPool pelo Uber Juntos, em outubro de 2018<sup>132</sup>. Também voltado para viagens compartilhadas, na qual o passageiro divide o carro com outras pessoas que seguirão pelo mesmo trajeto, o novo serviço habilitado no aplicativo pode exigir que o usuário caminhe até um ponto de encontro central para embarcar no veículo. A proposta da empresa é facilitar a rota dos motoristas, além de promover maior rapidez e viagens mais baratas.

O Uber Juntos surgiu com o objetivo de economizar tempo e dinheiro ao combinar o caminho dos passageiros com a rota do motorista. Da mesma forma que o antecessor UberPool, a modalidade reúne diferentes passageiros dentro do mesmo carro para realizar viagens que percorrerão o mesmo trajeto. É possível dizer que o serviço permite "rachar" a corrida com outra pessoa.

A maior diferença em relação ao antigo UberPool é a possibilidade do usuário caminhar até um ponto de embarque que favoreça a direção do motorista, como uma

---

<sup>131</sup> Informação disponível em: <https://tecnoblog.net/194979/uberpool-preco-comparativo>. Acesso em: 25 jul. 2018.

<sup>132</sup> Informação disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/o-que-e-uber-juntos>. Acesso em: 25 nov. 2018.

avenida de fácil acesso, por exemplo. Essa medida evita que ele dê voltas ou faça desvios para encontrar o local correto e possa ir direto ao ponto. Para a Uber, a iniciativa torna o embarque mais rápido e prático, alivia o trânsito e beneficia o meio ambiente, pois haverá menos carros em circulação.

Essa modalidade diminui o tempo ocioso do condutor, como mais de uma viagem pode ser aceita simultaneamente, ele conseguiria auferir maior vantagem financeira, mas com a intensificação de seu trabalho. Isso significa que o trabalhador trabalha cada vez mais na sua jornada.

Na definição de plenitude do trabalho abstrato, Oliveira (2013) refere-se aos ganhos da constante “luta do capital para reduzir a porosidade<sup>133</sup> do trabalho”. A intensificação, por exemplo, é elemento das transformações do trabalho que tem sérias consequências (ABILIO, 2011). No livro “Mais Trabalho!”, Sadi Dal Rosso explica que “intensificar é exigir mais trabalhos e resultados superiores no mesmo espaço de tempo” (DAL ROSSO, 2008, 45). Para o autor:

(...) está em curso em nossa sociedade um processo de intensificação em todos os espaços de trabalho, tanto nas atividades tipicamente materiais, quanto naqueles ramos de trabalho imaterial. O reconhecimento desse processo constitui um avanço importantíssimo que contém um significado crítico social inestimável, ainda que os estudos não consigam traçar as características, as diferenças, os limites e os movimentos dessa ação como processo e suas implicações práticas e teóricas. (DAL ROSSO, 2008, p. 80).

É curioso o caso dos motoristas do aeroporto de Guarulhos, um estatuto especial entre os motoristas, os “uber de guarulhos”. Luan, 38, ensino médio, se diz “uber garulhos” das antigas, desde o tempo do bolsão atrás do hotel Pullman, interdito algumas vezes pela Polícia Federal. Alega que apesar daquele bolsão ainda existir não há motivos mais para ficar por lá, porque pelo novo sistema só é chamado quem está no bolsão oficial da Uber.

O “Pulmman” assim conhecido pelos motoristas GRU, nos remete à reportagem da Folha de São Paulo, realizada no início de 2017 (MACHADO, 2017). A notícia narrava que motoristas da Uber esperavam por até 12 horas por uma única corrida

---

<sup>133</sup> Com relação à porosidade, Dal Rosso estabelece que “a jornada compreende em seu interior duas realidades: momento de trabalho e de não-trabalho. Dentro da jornada, estes últimos formam aquilo que Marx chama de ‘porosidade’ do trabalho. Durante os tempos mortos, os ‘porosos’, o trabalhador não trabalha e não produz valor. Como o trabalho assalariado é heterônomo, o empregado procura aumentar os tempos de não trabalho e assim diminuir seu próprio desgaste.” (DAL ROSSO, 2008, p. 47).

diária no Aeroporto Internacional de Guarulhos. Centenas de carros ficavam parados em três “bolsões” perto do aeroporto – um terreno atrás de um hotel, nas ruas de um bairro de Guarulhos com prédios populares e no estacionamento de um hospital público. Enquanto aguardavam, se distraíam jogando baralho ou dominó. Os motoristas comiam em barracas montadas por ambulantes, usavam um banheiro químico por R\$ 1,50 e retiravam água de uma bica de um matagal próximo. Mais de 200 motoristas tentavam a sorte todos os dias. Para serem chamados por um passageiro tinham que esperar sua vez. A longa espera podia compensar ou não; podiam pegar rotas para o interior do Estado ou para cidades da Grande São Paulo, rotas em que seja possível ganhar mais de R\$ 100 livres. O motorista podia aguardar horas e, quando finalmente fosse chamado, pegar uma corrida de pouco valor. O centro de São Paulo, por exemplo, é um destino pouco lucrativo- o motorista fica com R\$ 35, em média.

Hoje, a Uber possui uma área, dentro do aeroporto de Guarulhos, exclusiva para motoristas parceiros e, que se atenderem aos critérios descritos no site da empresa, terão acesso a um local confortável, com banheiros, água, café, vending machines e apropriado para estacionar os carros e aguardarem a próxima viagem. Agora, também existem locais de encontro definidos dentro de cada terminal que devem facilitar a encontrar o passageiro. As viagens que forem iniciadas no Aeroporto de Guarulhos incluem uma cobrança extra aos usuários no valor de R\$ 4,50 que será repassada integralmente ao Aeroporto de Guarulhos.<sup>134</sup>

---

<sup>134</sup> Informação disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/drive/sao-paulo/airports/guarulhos-airport/>>. Acesso em: 25 de julho de 2018.

**FIGURA 12 – ESPAÇO DA UBER NO AEROPORTO DE GUARULHOS**

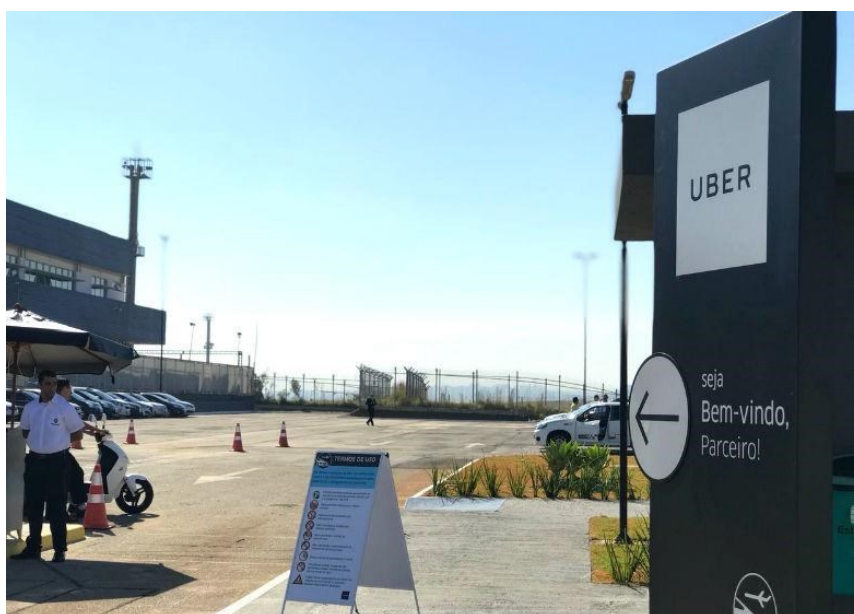


Fonte: Site oficial da empresa.

A área de espera do motorista possui vagas limitadas e terá capacidade para até 230 motoristas, sendo 180 uberX e 50 UberBLACK. Para ter acesso ao local, ao motorista é solicitado a mostrar aplicativo que deve indicar “na fila” no canto superior esquerdo. Só poderão entrar no local motoristas que atenderem esse requisito. Ficar estacionado no entorno da área exclusiva da Uber está em desacordo com as regras do Aeroporto e pode acarretar em multas para o parceiro. Se no aplicativo estiver a mensagem de “fila cheia” é um indicativo de que o número de motoristas no local está elevado e recomenda-se e que o motorista não deve esperar no aeroporto. Na entrada do bolsão deve-se mostrar o aplicativo com a mensagem de “na fila” e será liberado para entrar. Se o aplicativo mostrar “fila cheia” não poderá entrar no local<sup>135</sup>. A empresa que faz todo esse controle de acesso ao local.

<sup>135</sup> Informação disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/sao-paulo/airports/guarulhos-airport/>. Acesso em: 25 jul. 2018.

**FIGURA 13 – PÁTIO DA UBER NO AEROPORTO DE GUARULHOS**



Fonte: Site oficial da empresa.

Nossa entrevista só se tornou possível porque foi realizada por meio de uma videoconferência pelo Skype, enquanto Luan está na espera dentro do bolsão de Guarulhos:

**V.V.C** — Agora você tem água, café e banheiro?

**Luan** — Isso sim. Mas precisa de comida de verdade que é proibido vender lá dentro, então eu trago marmita de casa

**V.V.C** — Que posição você tá na fila agora?

**Luan**- 180. Eu tava fazendo uma live e o pessoal apostou que eu saio daqui as 9 da manhã.

**V.V.C** — Mas são nove da noite!

**Luan** — é exagero do pessoal, eu devo sair daqui umas três da madrugada.

**V.V.C** — Eu li no site oficial que o tempo de permanência máximo no bolsão é 5 horas?!

**Luan** — Ah, as vezes a gente fica menos, as vezes mais. Chega a esperar umas sete horas. Depende. A gente vai sendo jogado pra trás por causa das prioridades

**V.V.C** — que prioridade é essa?

**Luan** — quando chega alguém trazendo um passageiro, ele tem 10 minutos na fila da prioridade pra sair do aeroporto com passageiro também. Nisso a gente da fila normal vai ficando pra trás, por isso demora.

**V.V.C** — Mas compensa? Ficar esperando tanto tempo por uma corrida?

**Luan** — Não!

**V.V.C** — Então por que você vai todo dia?

**Luan** — Porque eu sou um uber de guarulhos meus parceiros da resenha estão aqui. Nós ficamos na resenha na madrugada. (Luan, 04 de agosto de 2018)

O excerto acima traz um aspecto importante, trata-se do ethos do trabalho associado a um tipo ideal de trabalhador, qual seja aquele integralmente disponível<sup>136</sup> para o trabalho, a conformação do trabalhador *just in time*<sup>137</sup>. Desde os tempos de bolsões informais, esses motoristas vivenciam um caso muito similar ao sistema de contrato de zero hora, o trabalhador não tem jornada fixa, mas ele tem que ficar à disposição dos chamados. Se em um determinado dia ele não recebe nenhum chamado, ele não tem trabalho. No fim, no período de uma semana ele pode ter recebido, por exemplo, apenas três chamadas de uma hora cada, ele receberá, portanto, o valor de três horas semanais. Em uma semana ele esteve 168 horas disponível, mas só recebeu pelas horas que efetivamente trabalhou (ANTUNES, 2016).

A jornada de trabalho intermitente- conceito à época da reportagem não existente na legislação- a reforma trabalhista se enveredou a regular<sup>138</sup>, possibilitando a contratação de trabalhadores para períodos de prestação de serviços – que podem ser de horas, dias ou meses.

Por consequência, o trabalho requisitado não necessariamente será diário; logo, poderá o empregado laborar pelos dias acordados junto ao empregador e, ao final do compromisso, não mais precisará retornar à empresa, salvo quando novamente convocado, o que sempre será feito com pelo menos três dias de antecedência, segundo previsão do artigo 452-A, parágrafo 1º da “carta laboral”. O trabalho por demanda dos motoristas, agudiza a “casualização” explicada por Sennett:

A ‘casualização’ da força de trabalho não diz respeito apenas ao emprego de trabalhadores temporários ou subempregados externos; aplica-se também à estrutura interna da empresa. Os empregados podem estar vinculados a contratos de três ou seis meses, frequentemente renovados ao longo dos anos; com isto, o empregador pode eximir-se de pagar-lhes benefícios como seguro de saúde e pensões. Além disso, os trabalhadores vinculados por

<sup>136</sup> Richard Sennett (2003) já se referia à ideia de disponibilidade integral em A corrosão do caráter, ao relatar a história de Rico, um trabalhador que atuava em contrato flexível, fazendo contraposição ao taylorista-fordista.

<sup>137</sup> Pode ser traduzido livremente como “na hora certa” ou “no momento exato”. Concebido no Japão, em oposição ao Just-in-Case fordista, e que tem se difundido pelo mundo nas últimas décadas, juntamente com outros aspectos do Toyotismo. “Just-in-time significa que, em um processo de fluxo, as partes corretas necessárias à montagem alcançam a linha de montagem no momento em que são necessárias e somente na quantidade necessária. Uma empresa que estabeleça esse fluxo integralmente pode chegar ao estoque zero.” (OHNO, 1997, p. 26)

<sup>138</sup> O conceito vem expresso no parágrafo 3º do artigo 443 da CLT: “Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria”.



contratos de curta duração também podem ser facilmente transferidos de uma tarefa a outra, alterando-se os contratos para adaptá-los à evolução das atividades da empresa. E a empresa pode contrair-se e expandir-se rapidamente, dispensando ou contratando pessoal. (SENNET, 2011, p. 51).

Ressalte-se, novamente, que embora os motoristas de aplicativo realizem verdadeiro trabalho intermitente, as regras do trabalho intermitente recentemente positivadas, não se aplicam automaticamente no caso, pois a CLT é clara ao estabelecer que são artigos válidos para o empregado subordinado.

Importante a observação de Baboin (2017) que o conceito de trabalho efetivo é definido unilateralmente pela própria empresa, que no caso é o tempo de transporte do passageiro. O tempo de deslocamento até ele, não é computado para remuneração, tampouco o tempo necessário para abastecimento e limpeza do veículo. A precisão fornecida pelo código do aplicativo elimina, para a empresa, a necessidade de remunerar um trabalhador pelo fato de estar à sua disposição imediata, limitando a remuneração apenas aos momentos que a Uber entender como de efetivo labor. A disposição organizacional confronta à disposição legal, que no artigo 4º da CLT estabelece que o período em que o empregado está à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, é considerado tempo de trabalho efetivo (BABOIN, 2017). Bruno por exemplo, não é remunerado pelas 15 horas que seu aplicativo ficou ligado e ele estava dentro do carro, **aguardando** chamadas.

#### 4.2.1 Descanso Semanal Remunerado

Outro aspecto na extensão do tempo de trabalho é que a atividade pode ser realizada sem tempo de descanso semanal remunerado. A definição de repouso semanal consiste:

no lapso temporal de 24 horas consecutivas situado entre os módulos semanais de duração do trabalho do empregado, coincidindo preferencialmente com o domingo, em que o obreiro pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias e aperfeiçoamento em sua inserção familiar, comunitária e política. (DELGADO, 2009).

O direito ao repouso semanal remunerado foi consagrado na Constituição Federal de 1988<sup>139</sup>, conforme art, 7º, inciso XV: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos”. Este deve ser de no mínimo 24 horas consecutivas (art. 67 da CLT).

No entanto o que verificamos, conforme o relato dos entrevistados é que “domingo é um ótimo dia para se trabalhar”, “domingo a gente ganha mais porque tem mais dinâmica” e, portanto, “trabalho todos os dias de domingo a domingo”. Em artigo publicado em 2011, Pochmann (2011 apud ABILIO, 2011) apresenta dados preocupantes: o tempo de descanso semanal do trabalhador do setor de serviços inglês caiu de 48 para 27 horas. Para além da jornada definida, a extensão do trabalho faz parte do cotidiano desses trabalhadores que passaram a “levar o trabalho para casa” (ABILIO, 2011).

Quanto ao objetivo que justifica a existência desse direito, aponta para a direção de que a concessão de repouso semanal aos trabalhadores significa não só o respeito aos direitos sociais previstos constitucionalmente, como também oportunizar um tempo para que o trabalhador recarregue suas energias, que a mente não se sobrecarregue e para que se exerça o direito ao lazer. Cataldi (2011) esclarece que essas “normas têm como fundamento três aspectos importantes: fatores biológicos, sociais e econômicos. É indiscutível o fato de que o excesso de trabalho causa fadigas física e mental, estresse e cansaço ao trabalhador”.

#### 4.2.2 Intervalo Intra jornada e Interjornada

Não é só a ausência do DSR, por muitas vezes, são desconsiderados outros direitos como a concessão de um intervalo entre jornadas de no mínimo de 11 horas (art. 66 da CLT), e o intervalo para refeição e repouso (CLT, art. 71).

João, 47 anos, ensino médio, casado, trabalha como celetista em horário comercial (porteiro), e faz uber no período da noite, das 19:00 às 00:00. No dia seguinte acorda às 6:00 para entrar no trabalho às 7:00. No que diz respeito às refeições, os entrevistados relataram que retornam para suas casas para se alimentar por cerca de 30 minutos em média, mas isso quando estão perto de casa. Se longe,

---

<sup>139</sup> O regulamento do direito ao repouso semanal remunerado pode ser encontrado na Lei nº 605/1949 que, não obstante ser anterior à Constituição Federal de 1988, foi recepcionada pelo atual ordenamento jurídico, tendo plena validade.

e se o deslocamento for realizado sem passageiro, fazem a opção de se alimentar em restaurantes que consideram baratos. Relatam se alimentar e já retornar ao trabalho imediatamente. Parte dos entrevistados relataram que levam marmita e se alimentam dentro do veículo. Alguns chegaram a afirmar que se estiverem se alimentando e receberem chamada, interrompem a alimentação para atender ao chamado. Um dos entrevistados afirmou comer *fast food* todos os dias e ter medo de problemas cardíacos em razão da obesidade.

#### 4.2.3 Férias

Organização Internacional do Trabalho (OIT) entende que as férias são um direito essencial para garantir a segurança e a saúde do trabalhador. O artigo 129 da CLT determina que todo empregado tem direito a férias anuais remuneradas. A Constituição Federal de 1988 assegura o mesmo direito e ainda prevê que o trabalhador deve receber um terço a mais do que seu salário habitual.

Os motoristas que só recebem pelas horas efetivamente trabalhadas, não se demonstraram interessados em parar o trabalho por um mês e ficar sem remuneração. As entrevistas revelaram que quando querem descansar tiram “férias”, que são de uma semana, “no máximo 15 dias, porque não dá pra ficar sem dinheiro”, e “quando eu quiser parar um pouquinho, tipo no natal, ano novo, trabalho mais antes para fazer um caixa, pra compensar”. Há ainda relato de motoristas que já trabalham na Uber há mais de dois anos de forma ininterrupta.

#### 4.2.4 Consequências da extensificação e intensificação da jornada

Da ausência de medidas e controle, surge a nossa problemática, no sentido de que a não fruição, reiterada, do descanso semanal, intervalos, férias, acarreta danos à saúde. Nietzsche (1844-1900), ainda na sua época, já chamava a atenção para o fato de que a vida humana finda numa hiperatividade mortal se dela for expulso todo elemento contemplativo: “Por falta de repouso, nossa civilização caminha para uma nova barbárie” (NIETZSCHE, 2018).

As discussões que buscam relacionar trabalho e saúde/doença possuem já uma longa história em diversas áreas do conhecimento. Desde as impactantes

análises realizadas por Marx sobre as condições de trabalho do operariado inglês a partir da primeira revolução industrial, em “O Capital”, o tema permanece como objeto de estudo de pesquisadores preocupados em entender as condições de vida da classe trabalhadora. Um marco nas pesquisas relacionados à temática vieram com os estudos realizados por Christophe Dejours<sup>140</sup> e sua equipe, no Laboratório de *Psychologie du Travail et de l’Action*, do *Conservatoire National des Arts et Metiers* (CNAM), em Paris. Christophe Dejours nos mostra que depressão, suicídios e uma série de adoecimentos psíquicos também são parte das configurações que a exploração do trabalho tem neste século.

Esta pesquisa contribuirá para esse debate, na medida em que o trabalho do motorista de uber é compreendido como uma atividade naturalmente estressante (trânsito), as jornadas são extensas e são submetidos a intensos ritmos de trabalho. As longas jornadas extenuantes, típicas da referida precarização das relações de trabalho, podem causar danos que não se restringem à saúde física e mental dos entrevistados. Um acidente de trânsito, por exemplo, pode impossibilitar o motorista de dirigir e auferir renda.

Há dois anos e meio, redigindo meu projeto de pesquisa para o processo seletivo do mestrado em Sociologia, instalei o aplicativo Uber, e utilizei pela primeira vez os serviços da empresa para me dirigir até a UNICAMP. Quem me atendeu foi Miguel, 47 anos, ensino médio. Naquela época contou-me que trabalhava por quinze horas como motorista de uber, principalmente no período noturno, e conseqüentemente, acabava dormindo apenas três-quatro horas por dia. Narrava empolgado seu dia a dia de trabalho e mencionou ter começado a trabalhar como uber por influência de sua esposa, que já o fazia havia um mês. O trajeto durou 15 minutos, chegando à UNICAMP, nos despedimos e nunca mais o encontrei.

Por coincidência, quase dois anos depois conheci sua esposa, Patrícia, 45, ensino médio, que aceitou ser entrevistada. Ambos entraram na Uber com a intenção de aumentar a fonte de renda, eram autônomos, ela “*vendia lingerie pela cidade*” e ele fazia “*bicos como mecânico*”. Pergunto por Miguel, se ainda trabalhava como motorista de Uber. Ela diz que “*sim, mas hoje nem tanto, por conta de que a saúde é muito comprometida.*” E então narra:

---

<sup>140</sup> Christophe Dejours: psicanalista e psiquiatra, professor de psicologia no Conservatoire national des arts et métiers.

**Patrícia-** meu esposo enfartou por conta de ter que virar noites trabalhando e tendo que ficar a base de energéticos, já passou por dois procedimentos cardíacos e hoje não pode mais trabalhar tantas horas.

**V.V.C-** Os médicos alegaram ser devido ao trabalho, ao energético?

**Patrícia-** Na verdade não culpam o energético, e sim as condições de trabalho dormindo apenas 2 a 4 horas por noite. É trabalhando sobre stress excessivo.

**V.V.C-** Eles falaram que faz mal e vocês trabalham 15 horas por dia?

**Patrícia –** Sim pra poder ter uma renda que suprisse a nossa necessidade.

**V.V.C-** Mas se você trabalhar oito horas por dia na Uber não basta?

**Patrícia-** Jamais. (Patrícia, 2 de agosto de 2018)

A realização de duas cirurgias cardiovasculares do marido e a sua saúde fragilizada, fizeram repensar sua rotina de trabalho, antes marcada por uma jornada exaustiva. No entanto, apesar de se dizer satisfeita com outro novo trabalho, de transporte executivo, fazia ponderações: “apesar de ser muito mais tranquilo e menos estressante eu ainda tenho que trabalhar muitas horas para pagar as contas”.

Bruno, 26 anos, ensino médio, relata que tem “carro alugado, no Carnaval parei por 15 dias, mas não porque eu quis. Precisava melhorar o meu pulso. Por dirigir tanto tempo, o pulso direito começou a doer bastante (Bruno, 10 de agosto de 2018).

No caso desses motoristas o excesso de trabalho e desempenho “agudiza-se numa autoexploração” que “caminha de mãos dadas com o sentimento de liberdade” (LEME, 2018). No entanto, esse sentimento de liberdade pode ser destrutivo. Lembra Byung-Chul Han que “o sujeito do desempenho explora a si próprio até consumir-se completamente (burnout)” (HAN, 2017, p. 100-101). A síndrome de Burnout que segundo Soares e Cunha:

A síndrome da estafa profissional, também denominada síndrome de burnout, foi descrita pela primeira vez pelo psicólogo H.J. Freudenberger, no ano de 1974, para descrever um sentimento de fracasso e exaustão causado por um excessivo desgaste de energia, forças e recursos [...]. Os primeiros sentimentos negativos são direcionados aos desencadeantes do processo, ou seja, clientes e colegas de trabalho, posteriormente atingindo amigos e familiares e, por último, o próprio profissional. Sintomas físicos associados ao desgaste incluem cefaléia, alterações gastrointestinais e insônia, entre outros. As consequências da síndrome da estafa profissional podem ser graves, incluindo desmotivação, frustração, depressão e dependência de drogas. (SOARES; CUNHA, 2007, p. 505-506).

Entrar em *burnout* significa chegar ao limite da resistência física ou emocional (CARVALHO, 2003). Conforme Dorea (2018), seria um retorno emocional das situações de estresse, vivenciadas através das relações intensas no trabalho, como aqueles que são submetidos a baixos-salários, assédios, competição no ambiente de

trabalho e à falta de reconhecimento. Segundo Jbeili (2008, p. 10) os sintomas físicos podem se manifestar das seguintes formas “exaustão, fadiga, dores de cabeça, dores generalizadas, transtornos no aparelho digestivo, alteração do sono e disfunções sexuais”. Os sintomas psicológicos mais comuns são “quadro depressivo, irritabilidade, ansiedade inflexibilidade, perda de interesse, descrédito (sistema e pessoas)”.

#### 4.3 Deslocamentos

Busco demonstrar, nesse momento, onde moram os motoristas e como articulam estratégias de trabalho, levando em consideração a situação peculiar do motorista de aplicativo que realiza a própria atividade laboral em deslocamentos. Bruno alega que a autonomia pode ser encontrada também na escolha do local de trabalho, posto que a empresa não o obriga a trabalhar em determinado local, que é totalmente livre para escolher onde quer trabalhar:

**Bruno** - Na verdade nós temos liberdade pra trabalhar onde quiser. Se eu pego uma corrida pra Campinas e eu quero voltar pra Hortolândia eu volto pra lá, eu só preciso ficar offline. Mas é claro que por não compensar eu vou pegando corrida pra onde vai me levando (Bruno, 10 de agosto de 2018).

Entretanto, o que se apurou na pesquisa é que os entrevistados não escolherem o local para trabalhar de forma totalmente livre, eles são levados pela demanda. A empresa pode incentivar a ida a determinados locais, conforme verificamos em depoimento do Inquérito Civil do MPT:

que, diariamente, eram encaminhadas mensagens de SMS, Email, com incentivo para ficar online, para ir a determinadas áreas que valeriam a pena; que os textos eram, por exemplo: ‘O Rio não pode parar. Hoje será uma sexta-feira especial, com demanda muito forte. Vamos juntos servir à cidade’; que tanto poderia agendar uma mensagem de incentivo fixo como encaminhar mensagem **para encaminhar para os locais no mapa onde a empresa quer o motorista...** [Saadi Alves de Aquino, coordenador de operações] (RIO DE JANEIRO, 2016).

Todos os entrevistados não domiciliados no Município de Campinas, alegaram ser constante corridas para Campinas e por ali permanecem toda a jornada, por causa da demanda. Assim que terminam uma corrida em determinado local, ficam parados para não gastar combustível e pegam o próximo passageiro em local próximo.

Relatam também que quando querem voltar para casa, existe uma opção no aplicativo de direcionar o trajeto, a qual pode ser acionada 2 vezes ao dia. Dessa forma, a Uber pelo algoritmo só o envia a chamada para o motorista de um passageiro com destino próximo ao local desejado pelo trabalhador. No entanto, afirmam que nem sempre esse sistema é eficaz, de forma que as vezes não vão perto do destino desejado por eles. O que é relatado com desgosto. Outro motivo de lamentação é quando algoritmo envia chamadas de passageiros que estão longe, pois o deslocamento até o passageiro não é remunerado.

Com o advento da lei 13.467, de 13 de julho de 2017, que instituiu a denominada reforma trabalhista, muitas dúvidas surgiram acerca do instituto das horas in itinere também denominadas horas de percurso. De acordo com a legislação anterior, mais especificamente do artigo 58, §2º da CLT, garantia-se ao empregado a remuneração, como horas de efetivo trabalho, do tempo despendido no percurso de ida e volta ao emprego e sua soma à jornada de trabalho desde que o local de trabalho fosse de difícil acesso e não servido por transporte público regular, e que o empregador fornecesse a condução. Tal hipótese fora posteriormente elasticsada pela súmula 90 do Tribunal Superior do Trabalho, que passou a abarcar aquelas situações em que o empregador fornece o meio de transporte em razão de os horários de início e término da jornada de trabalho do colaborador não serem compatíveis com os horários do transporte público regular.

Indo em sentido diametralmente oposto, a nova redação do mencionado artigo passou a desobrigar totalmente o empregador do pagamento do título em questão, de modo que a partir de novembro de 2017, início de vigência da nova lei, as horas in itinere não mais são devidas em nenhuma hipótese.

A problemática com relação aos deslocamentos na visão dos entrevistados, se deu quando ele é necessário e não é remunerado. Em relação à taxa de retorno, quando o destino é em outro município, ela não é cobrada pela Uber, motivo pelo qual Bruno diz que não retorna para Hortolândia. Como já vimos, trafegar com o carro vazio é sinônimo de prejuízo. Da mesma forma pensam duas vezes ao aceitar viagens para outros Municípios, com medo de não conseguirem passageiros para o retorno. A maioria dos entrevistados diz não aceitar essas viagens. Um dos entrevistados diz que recebeu um chamado de Campinas para o Guarujá, e em seus cálculos, levou em consideração combustível e pedágio em uma volta vazia, não compensando a viagem, portanto rejeitada.

O deslocamento constante pela cidade não foi compreendido como um problema quando ele é remunerado, nem a rotina imprevisível e dinâmica, porque é justificado que essa é atividade do motorista é isso que tem que ser feito. Demonstraram aceitação em relação a engarrafamentos, enchentes, etc, “o trânsito é chato, mas a gente ganha pra isso”. Embora resignados com essas condições, a atividade não deixa de ser extenuante, o cansaço é agudizado pelas condições de trânsito e de transporte urbano da cidade de Campinas.

#### 4.4 Gestão da remuneração

Na vivência de uma situação de ausência de limitação efetiva de jornada, é com um certo pesar que, Bruno relata estar ficando cada vez mais difícil atingir suas metas e ganhar dinheiro. Há dois anos trabalhando apenas como motorista de uber, relata que no início quando trabalhava idênticas 12 (doze) horas por dia ganhava muito mais:

**V.V.C-** Mas por qual motivo? Se você trabalha a mesma quantidade de horas não era pra ganhar a mesma coisa?

**Bruno-** Deveria né? Mas não é assim, eles ficam mudando as taxas sempre e cada vez a gente ganha menos, daí tem que trabalhar mais pra ganhar a mesma coisa que a gente ganhava antes. Acho que hoje, eu nem se trabalhasse 24 horas, ganharia o que ganhava no começo com 12. Não tem como, por que também tem um monte de motorista na rua, um monte. Se você estiver dirigindo pela cidade vai ver o quanto tem de plaquinha azul.

**V.V.C-** Mas eles avisam quando a taxa irá mudar? Existe um consentimento prévio?

**Bruno-** Não, nada, nada. É do aplicativo, daí eu faço a corrida, e eles me pagam por semana, não é por mês viu, toda terça-feira o dinheiro tá na minha conta.” (Bruno, 10 de agosto de 2018)

Retendo o que denomina “taxa de serviço” sobre o preço das corridas, a Uber utiliza-se do mais tradicional modo capitalista de produção e reprodução de riqueza – a extração do excedente da força de trabalho (TEODORO; SILVA, ANTONIETA, 2017). A taxa cobrada é calculada pelo próprio aplicativo e leva em consideração a quilometragem percorrida e o tempo permanecido dentro do automóvel. A empresa não fornece a metodologia utilizada para a fixação dos valores do serviço, não apontado as variáveis utilizadas e o funcionamento de seu algoritmo. Entretanto, incontroverso que este sistema é determinado unilateralmente por ela (BABOIN, 2017).



É revelador o depoimento do Sr. Filippo Renner acerca da precificação realizada pela empresa. O depoimento demonstrou que a Uber calculava os salários dos motoristas se baseando no valor do salário-hora:

que há um time de precificação global na matriz; que a cidade realiza planilha propondo determinado preço, que deve ser aprovado pelo Presidente Global; que a planilha leva em conta distância, número de viagens por ora, trânsito, salário mínimo, combustível e o valor do carro e respectiva depreciação; que também é comparada a tarifa com as praticadas pelos táxis; que quanto mais barato, mais o negócio cresce; (...) que o salário mínimo era calculado por hora, com base em 44 horas semanais..." [Filippo Renner, gerente geral do Rio de Janeiro] (RIO DE JANEIRO, 2016).

A empresa no mês de julho de 2018 (NEGRÃO, 2018) implementou um novo modelo pelo qual o passageiro continuará pagando pela estimativa da viagem, calculada antes de o trajeto ser percorrido. No entanto, o motorista será remunerado pela distância e tempo reais do percurso – não em porcentagem. Até então, motoristas do UberX e UberSelect tinham que pagar taxa fixa de 25%, enquanto a UberBlack cobrava 20%. No novo sistema de cobrança, a apelidada “taxa flutuante” pelos motoristas, vem causando discórdia, conforme narra o entrevistado: “Hoje com a taxa flutuante pode ser cobrado do motorista de 25% a 50%. Parece zueira, mas não é, daqui a pouco a gente vai tá pagando pra trabalhar”.

Apesar da revolta dos motoristas no tocante a alta porcentagem cobrada, e suas variações unilaterais, não verifiquei, ao longo das entrevistas, um questionamento da existência de uma taxa em si, do fato da empresa ficar automaticamente com parte do lucro do trabalho do motorista: “ué, se foi combinado antes e você começou a tramar sabendo dessa regra, não tem problema nenhum”. Assim, possíveis reações ao fato de a empresa reter parte de seus ganhos são anuladas pela construção de um consentimento prévio, de uma aceitação do que já está posto.

O cálculo do lucro líquido dos entrevistados é realizado pelo desconto da taxa feita de forma automática. Ainda são obrigados a descontar, da parcela sobre o preço que é depositado por ela em suas contas correntes, todos os gastos inerentes ao serviço de transporte, como combustível, manutenção, seguro, taxas, impostos sobre o veículo e licenciamentos, além dos gastos com sua automanutenção, como alimentação, saúde e seguro de vida (TEODORO; SILVA, ANTONIETA, 2017). Conta também para avaliarmos a remuneração obtida do trabalho a carga tributária dos

trabalhadores uber. Diferentemente dos táxis, a Uber não tem isenção de impostos. Pagam imposto sobre serviços de qualquer natureza (ISS) como Microempreendedor Individual (MEI), a cada nota fiscal emitida. Os táxis se beneficiam-se de isenção de imposto sobre operações financeiras (IOF) e imposto sobre produtos industrializados (IPI) na compra do veículo. Em São Paulo e no Rio de Janeiro os taxistas podem pedir isenção de imposto sobre a circulação de mercadorias e serviços (ICMS) e não pagar imposto sobre a propriedade de veículo automotor (IPVA). Por outro lado, a plataforma não paga nenhuma taxa para órgãos públicos, e os motoristas não precisam fazer exame médico e psicotécnico a cada cinco anos no Departamento Estadual de Trânsito (Detran) (MELLO; DANTAS, 2015).

Assim, como pode-se observar no relato de Bruno, embora prometa ganhos extraordinários e autonomia para atrair motoristas, a própria Uber, dia após dia, tem reduzido ao mínimo possível estes ganhos, impondo severas barreiras à realização plena e efetiva desta suposta autonomia e livre iniciativa. Não podendo controlar os preços dos serviços que prestam, cabe, porém, aos entrevistados o controle e a manutenção dos custos da prestação. A autonomia dos motoristas, portanto, restringe-se, no que se refere à execução do serviço, apenas ao controle sobre os gastos, nunca sobre os ganhos (TEODORO; SILVA, ANTONIETA, 2017).

**V.V.C:** A empresa nunca faz sugestões de locais?

**Bruno-** Eles mandam sugestões quando sabem que vai ter evento com alta demanda, tipo sábado vai ter show de tal no lugar tal, mas só como sugestão. Não tem obrigatoriedade de ir até o local.

**V.V.C-** Por que lá está em taxa dinâmica? Como ela funciona?

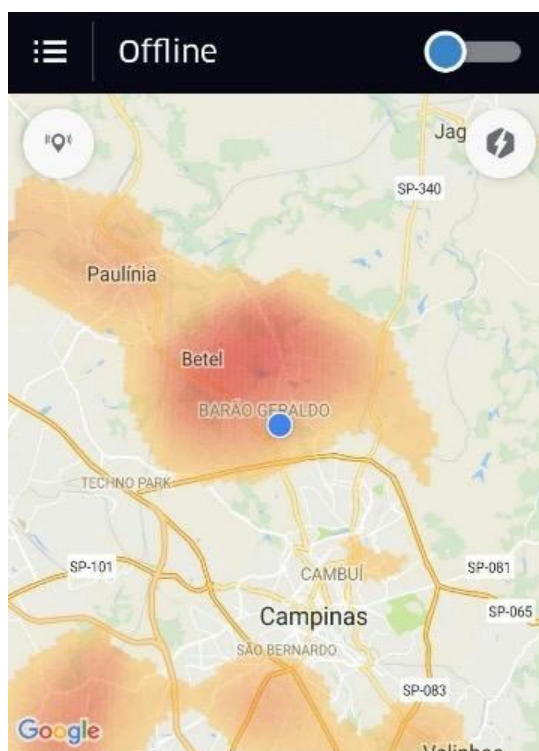
**Bruno-** Segundo informações do aplicativo, funciona por demanda. Se tem uma demanda muito alta e não muitos motoristas, eles aplicam o preço dinâmico para chamar motorista pra lá. Pra gente só aparece avermelhada no mapa as regiões que estão em preço dinâmico, é a única forma da gente saber. Então, não tem como avisar com antecedência até porque é por demanda, se de repente acontece vira preço dinâmico. Pra ficar mais claro, tem trinta pessoas chamando em um bairro e só dez motoristas aí eles colocam o preço dinâmico. O que acontece é que as vezes a gente sabe que vai ter por lógica, tem uma lógica em um jogo Corinthians e Ponte, eu sei que vai ter vinte mil pessoas saindo de lá." (Bruno, 10 de agosto de 2018)

Pode-se identificar por esse excerto que a cobrança é estabelecida pelo preço dinâmico, que faz com que a tarifa flutue durante momentos de alta demanda. O preço dinâmico é a aplicação da famosa lei de oferta e procura pela Uber. Ou seja, quando há mais usuários solicitando viagens do que motoristas disponíveis, o preço da corrida subirá. Quando o movimento cai e o número de passageiros é igual ou menor do que o de motoristas, a tarifa volta a cair até atingir o preço normal. Segundo a Uber, a

alteração funciona como uma forma de incentivar motoristas a estarem disponíveis em horas de maior demanda. Observa-se que os motoristas procuram por locais vigindo o preço dinâmico na esperança de ganhar mais dinheiro com uma corrida, porém, na prática o deslocamento até os locais “avermelhados”, nem sempre é uma boa estratégia como relata outro entrevistado:

É o momento que gostamos de trabalhar porque ganhamos mais com a corrida. O preço dinâmico é para atrair motoristas para o local onde não tem motorista suficiente, porém pode ser uma armadilha. Vamos supor que em Barão Geraldo está pagando 4x o valor da corrida, você sai lá do aeroporto para tentar pegar este preço dinâmico, aí quando você chega em Barão acaba o preço dinâmico e você pega uma corrida de 5 reais. Você gastou e não ganhou. (Tiago, 07 de agosto de 2018)

**FIGURA 14 – LOCAIS EM PREÇO DINÂMICO**



Fonte: Entrevistado

**FIGURA 15 – TAXA DE PREÇO DINÂMICO**

Fonte: Captura de tela fornecida pelo entrevistado.

A respeito da precificação Saadi de Aquino informou no Inquérito Civil do MPT:

[...] sobre a distribuição dos motoristas no mapa e análise de market place: que fazia análise de várias métricas para saber quão saudável estava a plataforma - que se tem muita demanda em determinado local (ex.: às 4h da madrugada em São Conrado em razão de uma festa ou às 18h na Barra, que é um padrão) um algoritmo irá modificar os preços naquele local; que o motorista, ao abrir o aplicativo, aparecerá uma região do mapa em vermelho indicando quanto maior está a tarifa naquele local (x vezes mais do que a tarifa padrão) assim como aparecerá para o consumidor; que, dessa forma, incentiva-se o motorista a se deslocar para o local assim como desincentiva-se o consumidor a utilizar o aplicativo; que isso é a chamada "tarifa dinâmica"; que pode acontecer, exatamente porque a tarifa é dinâmica, dos motoristas se deslocarem para o local e a tarifa já não estar mais no patamar anteriormente indicado, exatamente porque vários motoristas se deslocaram para o local, ou seja, ainda que não tenham qualquer má intenção, a tarifa inicialmente indicada de x% maior que a padrão, para incentivar o motorista a se deslocar para o local, ao chegar lá, poderá não ser a aplicada e geralmente não será, que pode já ser a padrão como pode ser y% maior que a padrão, sendo y menor que x; que é possível desligar esse sistema em casos excepcionais; que, inclusive, essa era uma das funções do depoente; que, por exemplo, esse sistema foi desligado no dia da manifestação dos taxistas, para evitar que o preço do Uber ficasse mais caro; que também pode ser desligado em regiões em que acha algum risco, como tiroteio. [Saadi Alves de Aquino, coordenador de operações] (RIO DE JANEIRO, 2016).

Maria Cecília Máximo Teodoro (TEDODORO, D'AFONSECA & ANTONIETA, 2017), faz duras críticas quanto ao modelo do preço dinâmico adotado pela Uber. Para ela, o preço dinâmico é:

uma ferramenta de controle da demanda, pelo qual Uber manipula, livremente, sem nenhuma interferência estatal, a lei da oferta e da procura,

exercendo um controle sem freios sobre o mercado de transporte de passageiros, podendo incorrer, inclusive, na prática de Dumping, [...]. Ademais, o preço dinâmico afronta os direitos dos consumidores, os passageiros, e, principalmente demonstra que a suposta autonomia dos motoristas da Uber não se concretiza na realidade operacional da empresa, sequer quanto ao que mais lhe importa – o retorno financeiro”.

#### 4.4.1 Prêmios e Metas

Em depoimento judicial (BRASIL, 2017), o ex-coordenador de operações da Uber em Minas Gerais afirmou que, além do “salário”, a empresa ainda possui um sistema de premiação:

[...] que próximo ao Carnaval, por exemplo, o motorista ativado que completasse 50 viagens em 3 meses ganharia R\$ 1.000,00 (mil reais); [...] que no dia do protesto do taxista, no início de 2016, a empresa investigada já sabia que faltariam motoristas na cidade então programou uma promoção especial para o motorista que consiste em cumprir alguns requisitos, por exemplo, ficar online 8 ou mais horas, completar 10 ou mais viagens e ter uma média de nota acima de 4,7 e, então, o motorista ganharia 50% a mais de todas as viagens completadas nesse período e com esse padrão [...].

Os ex-empregados da empresa no Inquérito Civil do MPT, quando questionados sobre premiações responderam que existe o bônus para indicações de novos motoristas *“tanto o motorista Uber que indicou quanto o ativado ganhavam um ‘bônus’ em dinheiro; que essa promoção era recorrente”*. Em suas oitivas fizeram revelações sobre a empresa como a utilização da antiga técnica de gestão chamada “carrots and sticks”<sup>141</sup>, consistente em premiar e, ao mesmo tempo punir (LEME, 2018). Por essa técnica, portanto, os que seguiam a programação recebiam premiações ou bonificações; aqueles que não seguiam os comandos e objetivos eram punidos (suspensos, bloqueados, expulsos). Exemplificaram:

[...] são exemplos de campanhas de “carrot”; que outras formas eram chamadas stick, que é uma forma de ameaça em que não se dá qualquer bônus mas avisa, por email, que se o candidato não completar a ativação rapidamente, perderá as etapas do processo já realizadas; ou seja, envia-se um email, por exemplo, com a ideia: complete sua ativação até sexta-feira, ou não será mais ativado na plataforma;” (Saadi Alves de Aquino, coordenador de operações)

<sup>141</sup> Traduzida do inglês, a frase “cenoura e pau” é uma metáfora para o uso de uma combinação de recompensa e punição para induzir um comportamento desejado. Referida técnica foi objeto de estudos e publicações que remontam ao ano de 1948 e ligava-se à ideia de estimular produtividade, após a 2ª Guerra Mundial. Há relatos de uso também do “carrots and sticks” como método stalinista durante a Guerra Fria (LEME, 2018).

que internamente se falava no sistema de 'carrots' e 'sticks'; que o sistema de pagamento de incentivos era "carrots", sobre o controle de qualidade; que nos documentos internos e e-mails usava-se a expressão "stick" para identificar medidas de controle de qualidade; que o processo de controle de qualidade consistia em garantir que somente motoristas acima de determinado nível mínimo de qualidade ficassem, baseado na avaliação média do motorista dada pelos clientes; que inicialmente ficava em 4,6 tendo aumentado para 4,7, em uma escala de zero a cinco; que de março a novembro de 2015 esse controle era basicamente manual, sendo que o gerente de operação deveria rodar uma consulta na base de dados para verificar quais motoristas estavam com média baixa e bloqueava o acesso à plataforma desses motoristas, enviando comunicado ao motorista dizendo que estaria bloqueado por esse motivo; [Augusto César, gerente de operações e logística] (RIO DE JANEIRO, 2016).

A partir das entrevistas conseguimos verificar que os motoristas trabalham por metas individuais pré-definidas e só param quando a alcançam. Em seu bojo está a terceirização de parte do gerenciamento do trabalho para o próprio trabalhador que o tempo de trabalho diário do trabalhador tenha limites realmente definidos (ABILIO, 2011). As metas de produção, seriam à luz da a teoria do imaterial (Gorz, 2005, Nascimento, 2007), mais uma manifestação da perda de medidas da valorização: apontariam para uma abolição não formalmente instituída da relação de aparente equivalência do salário (ABILIO, 2011).

#### 4.4.2 Gamificação

O termo gamificação (do inglês gamification) originou-se na indústria de mídias digitais. Por ser uma nova área de estudo, a definição de gamificação ainda não é completamente consolidada, no entanto a mais aceita atualmente é definida por Deterding: "Gamification é o uso de elementos de design de jogos em contextos que não são relacionados a jogos". Segundo o autor, a palavra jogo (do inglês game) significa algo que é caracterizado por regras e possui uma competição para alcançar resultados específicos ou metas definidas por participantes humanos (DETERDING, 2011). Um jogo pode ser definido por um sistema no qual os jogadores participam de um ambiente artificial, definido por regras e estratégias, que geram um resultado quantificável (SALEN, 2004).

As mudanças de comportamento do usuário são o resultado do processo de gamificação (KAPP, 2012). O engajamento refere-se ao quão envolvido e

entusiasmado o usuário está em utilizar o sistema, aumentando seu acesso e participação. Com a utilização de gamificação é possível fazer com que algumas destas metas na experiência do usuário sejam atingidas, como por exemplo, a utilização de desafios e missões pode deixar o sistema mais desafiador. Assim como os pontos e conquistas podem trazer o sentimento de diversão.

**FIGURA 16 – DESAFIO 1**



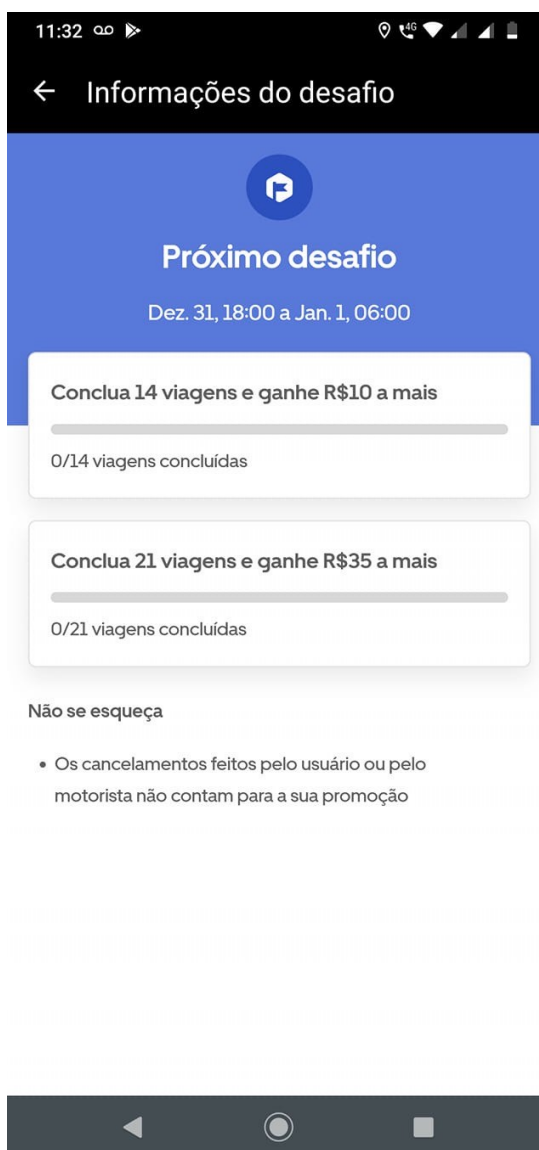
Fone: Entrevistado.

**FIGURA 17 – DESAFIO 2**



Fonte: Entrevistado.

FIGURA 18 – DESAFIO 3



Fonte: Entrevistado.



FIGURA 19 – DESAFIO 4



Fonte: Entrevistado.

FIGURA 20 – PROMOÇÃO DE NATAL

## Natal Antecipado Uber

Olá 

O fim do ano está chegando, uma época cheia de celebrações e reconhecimento. A Uber deseja boas festas e agradece a sua escolha em dirigir conosco esse ano. Você faz parte da nossa história!

Para celebrar essa parceria, estamos lançando o **Natal Antecipado Uber**, uma promoção **especial** e exclusiva para você, Felipe, parceiro(a) Diamante!



### Como funciona?

Nessa semana, do dia 09 a 15 Dezembro, se completar **135 viagens** e tiver, ao final da semana, uma **taxa de aceitação de, no mínimo, 80%**, você irá ganhar ao menos **R\$ 2000**.

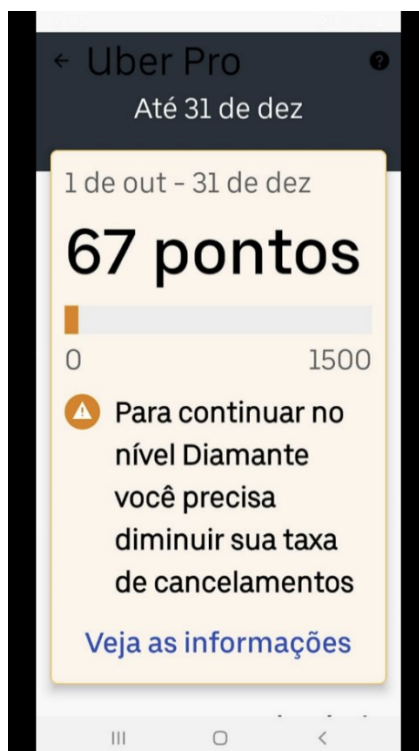
Fonte: Entrevistado.

FIGURA 21 – PROMOÇÃO



Fonte: Entrevistado.

FIGURA 22 – PROGRAMA DIAMANTE



Fonte: Entrevistado.

FIGURA 23 – PROGRAMA PRO DIAMANTE



Fonte: Entrevistado.

**FIGURA 24 – PROGRAMA PARA O PLATINA**

Fonte: Entrevistado.

Em matéria publicada na Folha de São Paulo, baseada em reportagem do jornal americano, o assunto da New York Times gamificação foi abordado. Segundo a matéria:

O Uber resolve esse problema fundamental por meio de técnicas de persuasão psicológica e outros métodos desenvolvidos pelas ciências sociais

com o objetivo de influenciar quando, onde e por quanto tempo seus motoristas trabalham. A empresa está em busca de um sistema perfeitamente eficiente, que equilibre a procura dos passageiros e a oferta de motoristas ao menor custo possível para os passageiros e o Uber.

**Empregando centenas de cientistas sociais e especialistas em dados, o Uber testou técnicas de videogames, recursos gráficos e recompensas não monetárias de baixo valor capazes de estimular os motoristas para que trabalhem mais - e ocasionalmente em lugares e horários que são menos lucrativos para eles.”** (SCHEIBER, 2017, grifo nosso)

Essas “promoções” e desafios, propostos pela empresa, revelam o mecanismo psicológico de interferir na vontade do motorista e incutir desejo de trabalhar mais, conforme técnica popularmente conhecida como "gamificação".

Dewinter, Kocurek e Nichols (2014) tecem crítica à técnica, por uma perspectiva da teoria da administração científica de Frederick Taylor. Para os autores, treinamentos gamificados funcionariam como uma expansão da administração científica para novos espaços. A gamificação embaçaria as fronteiras do trabalho e do lazer, misturando os espaços do mundo real e do jogo. Essa prática têm escopo de não somente tentar tornar o trabalho divertido, mas também para forçar o tempo de lazer a se tornar produtivo. O entrelaçamento de jogos e trabalho sugere, que o trabalho deveria ser mais parecido com um jogo, ao passo que procura inserir o jogar no trabalho produtivo por meio dele. Emaranhando-se os processos e os prazeres de trabalhar e jogar.

Dessa maneira, a gamificação acaba tornando o tempo de lazer produtivo. Conforme observamos, no caso desses motoristas, a liberdade de parar o trabalho, é objeto de manipulação psíquica pela Uber, **revelando a técnica gerencial de controle de trabalho, demonstrando uma espécie de "subordinação psíquica" ou "subordinação psicológica"**. Reforçando, portanto, o argumento de que estamos nos deparando com um trabalhador subordinado.

#### 4.4.3 Salário por peça

O parâmetro outrora utilizado para cálculo da contraprestação salarial, o tempo de duração do trabalho e/ou de disponibilidade do trabalhador, revela uma tendência a diminuição. O núcleo central da modalidade de salário por unidade de tempo é o dimensionamento exclusivamente temporal, não se considerando aspectos como quantidade ou qualidade da ação laboral (produção) para definição do valor do salário.

No caso dos motoristas de Uber, estamos diante do “salário” por unidade de obra. Nesta modalidade o parâmetro é a produção alcançada pelo trabalhador. Evidente que se trata de remuneração de valor variável encontrada sob o manto protetor do que estabelecido no art. 7.º, VII, da Constituição Federal de 1988: “*garantia de salário nunca inferior ao mínimo para aqueles que percebem remuneração variável*”. No mesmo sentido a CLT que faz a previsão do salário por peça CLT, Art. 78 – “*Quando o salário for ajustado por empreitada, ou convencionado por tarefa ou peça, será garantida ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior à do salário mínimo por dia normal da região, zona ou subzona.*” Também evidente, que embora a Constituição e CLT façam essa previsão, o salário mínimo para esse trabalhador não se verifica no caso em tela.

A remuneração desses motoristas reedita formas antigas de trabalho. No “O Capital” (Marx, 1982, Livro I, tomo II) pode-se encontrar pistas preciosas para entender tanto a dialética do trabalho, quanto da problematização do salário por peça, a remuneração do trabalhador depende não de sua jornada, mas de sua produção. No século XIX, Marx já assinalava a tendência a uma opacidade ainda maior das relações entre capital e trabalho através desse tipo de pagamento.

A passagem do salário por tempo para o salário por peça materializa uma transferência do controle sobre o trabalho da gerência do tempo e produtividade para o próprio trabalhador (ABILIO, 2011). Marx explica que ao remunerar não pelo tempo, mas pela quantidade produzida, favorece um aumento tanto da extensão do tempo de trabalho como de sua intensidade:

[...] Dado o salário por peça, é naturalmente do interesse pessoal do trabalhador aplicar sua força de trabalho o mais intensamente possível, o que facilita ao capitalista elevar o grau normal de intensidade. Do mesmo modo, é interesse pessoal do trabalhador prolongar a jornada de trabalho, pois com isso sobe seu salário diário ou semanal (MARX, 2013, p. 141).

A variação na remuneração é então de inteira responsabilidade do trabalhador, quanto melhor seu desempenho e quanto mais trabalhar, maior é a remuneração. Tal desempenho envolve suas capacidades e a transferência do controle sobre a produção, ou seja, a colaboração do trabalhador com o aumento da produtividade (ABILIO, 2011). Essa inversão no controle é vista como liberdade para o trabalhador:

Com salário por tempo prevalece com poucas exceções salário igual para as mesmas funções, enquanto com salário por peça, ainda que o preço do tempo de trabalho seja medido por determinado quantum de produtos, o

salário diário ou semanal, ao contrário, varia com a diferenciação individual dos trabalhadores, dos quais um fornece apenas o mínimo do produto num período dado, o outro a média e o terceiro mais do que a média. Quanto à receita real aparecem aqui, portanto, grandes diferenças conforme a habilidade, força, energia, persistência etc. dos trabalhadores individuais. (...) a maior liberdade que o salário por peça oferece à individualidade tende a desenvolver, por um lado, a individualidade, e com ela o sentimento de liberdade, a independência e autocontrole dos trabalhadores; por outro lado, a concorrência entre eles e de uns contra outros. (Marx, p. 142)

Já verificamos a questão da auto exploração em Han, por sua vez, Nascimento (2007 apud ABILIO, 2011) problematiza a “auto exploração forçada”. Segundo o autor, a auto exploração se realiza com a eliminação da aparente relação de equivalência dada pela relação salarial (ABILIO, 2011). O salário por peça é mais um argumento em favor da liberdade. Assim os fatores vão se encaixando no imaginário do trabalhador que se entende como livre.

No lugar da ideologia da troca de equivalentes entra o discurso do trabalhador como capital humano, como colaborador, da liberação diante da relação salarial. O trabalhador, que é obrigado a arcar com a manutenção e o aperfeiçoamento da sua força de trabalho para além de qualquer jornada de trabalho determinada, aparece como portador do seu próprio capital, de um capital humano, que ele pode gerenciar de maneira independente, livre da relação salarial que o prendia a este ou àquele capitalista. A auto-exploração forçada será apresentada como liberação do trabalhador. (Nascimento, 2007, p.178 apud ABILIO, 2011).

#### 4.5 A Uber e o viés de gênero

Já estava algum tempo chamando Uber aleatoriamente, na minha pesquisa e no meu pré campo, de segunda-feira a sexta-feira em horário comercial. A fim de verificar se existia perfil de motorista diverso daquele que havia encontrado até então, chamei pelo aplicativo um motorista, em um domingo às nove da noite. Quem me atendeu foi Solange, 32, ensino médio, a primeira motorista mulher que conheci.

**V.V.C-** Já andei de Uber umas 30 vezes, você é a primeira mulher que conheço. Só motoristas homens até agora...

**Solange-** Existe muito mais homens mesmo, no começo então eram só homens. Agora até que tem mais mulheres.

**V.V.C-** Mas por que isso?

**Solange-** Por que é pra dirigir, não falam que mulher é barbeira? (risos). Quantas motoristas de ônibus, táxi, caminhão você vê por aí? Coisa de homem.

**V.V.C-** Mas você sente preconceito por parte do passageiro?

**Solange-** No começo alguns homens brincavam comigo, mas agora todo mundo é Uber, então fica meio que normal ter mulher também. E as passageiras mulheres gostam mais, se sentem mais seguras. (Solange, 29 de julho de 2018)

O discurso de Solange deixa clara a diferença de gênero na profissão. Não pretendo, com o exemplo da entrevistada, reproduzir um estereótipo de gênero com relação aos motoristas, pois não é essa a intenção da dissertação. Não obstante, não nos impede de visualizar os padrões que aparecem nos discursos e práticas sociais. Como alerta Bárbara Castro, cegar à marginalização que as mulheres sofrem nesse espaço- e isso será exemplificado em outro depoimento mais a frente- seria fazer uma sociologia que não auxilia na compreensão das diferenças e desigualdades de gênero (CASTRO, 2013). O depoimento de Solange deixa claro como as mulheres foram se inserindo na profissão de motorista de aplicativos conforme ela foi se popularizando.

Na continuação de sua entrevista, Solange disse que só trabalhava à noite, depois das oito, *“todos os dias, mas só no período noturno, sem hora determinada para terminar, até a hora que meu corpo aguentar.”*

**V.V.C-** e de dia? Você tem outro trabalho, outra profissão?

**Solange-** sim, eu tenho a profissão mais difícil do mundo: sou mãe. Eu coloco minha filha pra dormir, ela fica com a minha mãe e eu venho dirigir. To exausta porque acordo cedo com a bebê. Fico cuidando dela durante o dia, daí ela dorme e eu venho até não aguentar mais. As vezes durante o dia eu dirijo também, daí ela fica com a minha mãe pra eu ganhar dinheiro pra gente. Daqui a pouco, ela vai ter idade pra ir pra creche e eu vou poder dirigir mais durante o dia pra ganhar mais dinheiro. A gente precisa.

**V.V.C-** quando sua bebê nasceu, você trabalhava?

**Solange-** não, eu estava desempregada. Por sorte a Uber chegou quando ela estava com 2 meses, daí eu já pude fazer uma graninha, por que com criança a gente gasta muito mais dinheiro.

**V.V.C-** Então você voltou a trabalhar com sua filha só com 2 meses?

**Solange-** isso.

**V.V.C-** a maioria dos motoristas que entrevistei trabalham com metas diárias, você também?

**Solange-** não dá né, precisa trabalhar mais de dez horas por dia pra ter uma meta que nem eles, e eu não tenho dez horas por dia. Eu sou mãe por 24 horas, mas por dez minha filha dorme com a minha mãe. Eu tenho essas dez então, mas daí eu nunca dormiria, não comeria, e se a bebê acorda chorando também eu tenho que correr. Ontem mesmo ela estava com cólica, ai não pude sair pra rua pra dirigir. É assim, ainda bem que minha mãe fica com ela pra eu poder dirigir, ainda bem que toda mãe tem uma mãe né?

**V.V.C-** e quem não tem?

**Solange-** Ou tem dinheiro pra uma babá, ou tá perdida. Não sei, tem umas que tem sogra também? Sim, por que homem, né? Melhor eu nem começar a falar sobre isso, porque senão a gente vai chegar em um lugar que é melhor não. (Solange, 29 de julho de 2018)



Nossa entrevista, foi interrompida, pois Solange, recebeu em seu outro aparelho celular, uma ligação de sua mãe alertando-a que sua filha estava com um pouco de febre. Assim, Solange se desculpou e foi ao seu encontro. Mas de sua narrativa podemos destacar dois pontos. O primeiro: Solange nem sequer cita a ausência de uma licença maternidade. Tornou-se mãe quando estava desempregada e sofreu as consequências da desproteção social à qual estava submetida. Na fala de quem está desempregada é demonstrado que pior do que não ter uma licença maternidade, um tempo para cuidar e amamentar a sua filha sendo remunerada, é não ter o que comer. Hoje Solange se vale da flexibilidade como estratégia para ficar mais próxima da filha, mas não só isso; para poder ficar próxima à filha tendo algum tipo de remuneração, o mínimo patamar civilizatório.

O segundo ponto de destaque é a consciência que não conseguiria atingir a mesma meta de um homem por ter que cuidar do filho. Solange vive a realidade social estampada na seleção brasileira de futebol- seleção dos filhos sem pai. Seis dos onze titulares do Brasil que jogaram a copa do mundo cresceram com pai biológico ausente (PIRES, 2018). De acordo com estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)<sup>142</sup>, 40% dos lares brasileiros são chefiados por mulheres, sendo que, de acordo com dados do Instituto *Brasileiro* de Geografia e Estatística (IBGE)<sup>143</sup> cerca de 11.6 milhões delas não têm cônjuges para ajudar no cuidado dos filhos.

Cuidado é uma tradução aproximada do termo em inglês *care*, sendo de difícil tradução por ser um termo polissêmico. “Cuidar do outro, preocupar-se, estar atento às suas necessidades, todos esses diferentes significados, relacionados tanto à atitude quanto à ação, estão presentes na definição do *care*” (HIRATA & GUIMARÃES, 2012, p. 1). Embora o trabalho de cuidado diga respeito a toda sociedade, tem sido realizado precipuamente por mulheres. Tradicionalmente, bem diferente da cultura Arapeche<sup>144</sup>, às mulheres tem sido confiado o encargo de cuidado domiciliar e em geral. O *care* remete-nos a questão de gênero à medida que essa atividade está profundamente naturalizada. O interessante a se extrair da história da

---

<sup>142</sup> Informação disponível em: [http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores\\_chefia\\_familia.html](http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_chefia_familia.html).

<sup>143</sup> Informação disponível em:

<https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=0,43,432220,432360,432345,431550,430690,430930&cat=128,-15,-16,55,-17,-18&ind=4704>.

<sup>144</sup> Em 1935, Margareth Mead escreveu “Sexo e temperamento em três sociedades primitivas”, o trabalho no qual ele compara com os povos Arapeches, Tchambuli, Mundugumor e Nova Guiné. De acordo com Mead, na sociedade Arapeches há um único gênero que no ocidente chamamos de feminino. Essas pessoas são extremamente gentis e afetuosas, e os homens e mulheres encontram grande prazer em cuidar das crianças, na cooperação e no atendimento das necessidades dos outros.

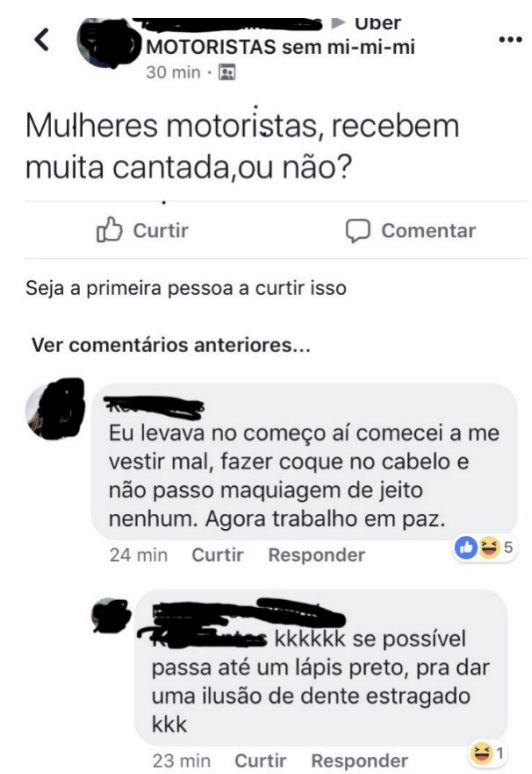
entrevistada é notar a problematização que é feita, sobre tempo social, e da ideia de conciliação entre trabalho e família.

#### 4.5.1 Assédios

Patrícia, 45, ensino médio, esposa de Miguel que sofreu um infarto. Explica que começaram a dirigir pela uber por entender ser uma boa oportunidade “a uber é uma boa, o problema é que só não é fácil como imaginávamos por ter que trabalhar muitas horas, expostos a riscos, eu mesma fui até assediada dentro do meu carro, tenho boletim de ocorrência e tudo. Mas enfim, precisamos né.” Na sequência, a entrevistada detalhou o assédio que sofreu “bom foi um passageiro que chamou pelo aplicativo e durante o trajeto colocou seu órgão sexual para fora e tirou fotos dentro do carro, quando escutei o flash olhei para o lado e gritei para ele se retirar imediatamente do meu veículo.”

Alega que apesar de ter sido orientada pela advogada da Uber, não entrou com um processo pois se diz cansada, “na verdade já estou cansada sabe, muitas coisas que sei que são de direito a gente acaba abrindo mão.” Se sente vulnerável dirigindo para o público por ser mulher, já que seu “marido sofreu apenas agressões verbais por parte dos passageiros que não entendem que não somos obrigados a ter cadeirinha, a ter grande quantidade de troco, que não podemos parar em local proibido, que não podemos levar pacote ou excesso de passageiros, só essas situações dia a dia dos uberes.” Esse sentimento de vulnerabilidade é compartilhado por outras mulheres motoristas, há inúmeros relatos de assédio sexual e moral nos grupos de facebook:

FIGURA 25 – ASSÉDIO



Fonte: Facebook.

Verificamos que a estratégia que elas usam para não serem assediadas é ignorar sua feminilidade, se colocando como neutras (CASTRO, 2013). Há o apagamento da imagem feminina, como o que foi feito pela motorista não identificada, ao fazer coque no cabelo, não passar maquiagem e usar roupas que ela classifica como “me vestir mal”. Verificamos o desligamento da chave do gênero por meio da corporalidade para evitar o assédio quando em um ambiente masculinizado (CASTRO, 2013).

#### 4.6 Gestores de Direitos - Equações de escolhas

Bruna, 24, também é mãe e cuida sozinha de uma criança pequena. Tinha um emprego no shopping e era empregada celetista. Precisou deixar o trabalho pois era no mesmo horário que sua faculdade de Psicologia. A Uber permitiu-lhe-ia a flexibilidade necessária para conciliar os estudos e a maternidade.

**Bruna-** Eu trabalhava em uma loja de cosméticos no Dom Pedro, mas tinha que trabalhar de noite e minha faculdade também era a noite, e meu filho fica na creche de dia, a Uber surgiu como uma oportunidade.

**V.V.C-** Era CLT?

**Bruna-** Era.

**V.V.C-** Aquele emprego, te dava férias, 13°, e agora?

**Bruna-** Ah, eu moro com meus pais, to na faculdade ainda. Não penso muito nisso, porque vou ter uma profissão. Quando me formar, daí volto a trabalhar com estabilidade, agora é melhor assim porque, ganho alguma coisa. Posso parar qualquer hora se meu filho fica doente na creche, posso ficar com ele em casa, posso ir na faculdade. Tipo, esses direitos são importantes, mas no futuro eu vou ter e pensar melhor nisso, agora ainda não. (Bruna, 31 de julho de 2018).

A despeito da perda de uma série de direitos, ela percebia o trabalho para Uber de forma positiva. O ponto principal que levantou para afirmar que gosta da nova posição é a flexibilidade que o novo trabalho lhe proporcionaria. O que Bruna nomeia de flexibilidade de horários, ou seja, a maleabilidade de dirigir de forma não controlada, possibilita que ela possa articular compromissos de sua vida pessoal, como a faculdade, com a rotina de trabalho.

Modelos de trabalho com jornadas rígidas já não são mais atrativas para a grande maioria da nova geração de trabalhadores (chamado millenials). Para 77% deles uma jornada flexível os faria mais produtivos no trabalho (BENTLEY UNIVERSITY, 2014 apud ZIPPERER, 2018), sendo que para 74% a flexibilidade de jornada no trabalho é o fator mais importante em uma empresa (ERNEST & YOUNG, 2015 apud ZIPPERER, 2018).

Ao mesmo tempo em que Bruna pensa que a ausência de direitos trabalhistas possa ser relevante no futuro, ela trata essa experiência de trabalho como uma etapa de sua vida. Ainda é jovem, como está no 2º ano da faculdade e mora com os pais, a ausência de direitos não é uma preocupação: “esses direitos são importantes, mas no futuro eu vou ter e pensar melhor nisso, agora ainda não”. É dessa forma que Bruna, até então, justifica a escolha pelo vínculo autônomo. No entanto, com a continuidade da conversa Bruna demonstra outros motivos além da flexibilidade para a escolha de vida atual, e isso acontece quando narra o caso de seu atual namorado.

**Bruna-** meu atual namorado também trabalhava no Dom Pedro, não na mesma loja, mas trabalhava lá também. Ele também largou o emprego pra ser uber. Inclusive agora apareceu uma oportunidade pra ele de outro emprego ganhando 2.000 com carteira assinada, mas ele não quis.

**V.V.C-** Por que não?

**Bruna-** Porque Uber ganha mais.

**V.V.C-** Mas tem férias, 13°, licenças, FGTS...

**Bruna-** Não, mas olha só, o 13°... ele ganha mais todo mês o que acaba sendo mais do que ele iria ganhar como 13°. As férias se ele quiser parar ele para, ainda o mês que ele escolher e não o patrão dele, é só ele trabalhar mais e juntar um dinheiro antes. Um FGTS, serve pra que? Pra casa própria,

hoje tem um monte de financiamento com parcela baixa, só juntar dinheiro na poupança. Pra se aposentar, existe previdência privada. Então se ganha mais no fim das contas, por que não? (Bruna, 31 de julho de 2018)

Bruna, em primeiro lugar, avalia que seu namorado enquanto uber ganha mais do que ganharia como celetista, apontando isso como uma vantagem desse tipo de contrato. Em seguida, ela equaciona esses valores ao dizer que não possui 13º salário, mas infere que ele ganha mais por mês sendo uber e que isso compensaria a ausência do 13º salário.

Notamos que as férias também são resultado de uma espécie de autogerenciamento, e Bruna ainda entende que no caso há um fator mais benéfico: pode escolher quando. A seguir, Bruna dá sua interpretação da utilidade de um Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, justificando que pode substituí-lo por outros meios eficazes, se a intenção for a aquisição de casa própria, as economias cumpriram o papel que o FGTS teria na aquisição do imóvel.

Embora alegue a possibilidade de contribuir com a previdência privada, ela nunca pagou previdência pública ou privada, e só pretende começar a fazê-lo depois, quando estiver formada com um emprego. Bruna percebe tanto o seu contrato com a Uber quanto ao de seu namorado Gustavo, 25, ensino superior, enquanto uma situação de trabalho temporária no início de sua trajetória profissional, como mora com os pais e tem esse apoio e estrutura materiais, continua percebendo a Uber como um bom vínculo de trabalho, por oferecer mais dinheiro em curto prazo.

Toda essa equação elaborada por Bruna, mostra-se frequente ao analisar relatos nos grupos de motorista. Raciocínio similar é comumente realizado, por aqueles que escolhem a Uber em detrimento de um emprego celetista, como é o caso de Bernardo:

Em relação aos benefícios trabalhistas, até como advogado eu também não tinha. É aconselhável fazer uma previdência privada ou até mesmo contribuir como autônomo para o INSS. Conheço motoristas que guardam dinheiro e viajam em janeiro, que é o período de menor movimento. Parecido com férias. Décimo terceiro o advogado autônomo também não tem. Eu só preciso me preocupar em não ficar doente, com um acidente de trabalho, mas me cuido, não trabalho de fim de semana, faço academia. (Bernardo, 25 de abril de 2018)

O trecho acima evidencia que Bernardo se vale do mecanismo de autogerenciamento dos recursos financeiros para garantir direitos trabalhistas, neste caso as férias. As possíveis reações adversas à ausência de direitos trabalhistas são

anuladas pela comparação de que sempre foi advogado autônomo, então continua na mesma situação. É importante lembrar que o profissional autônomo não tem acesso ao benefício do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) nem a férias ou ao 13º salário. Afirma que a rotina de Uber não lhe causa problemas porque consegue balancear uma compensação – que, no entanto, só parece ocorrer de fato em caso de descansos em finais de semana.

Bernardo foi o único entrevistado que levantou a possibilidade de contribuir para Previdência Social (INSS), como autônomo. Os outros entrevistados, ora não se preocupam com contribuição social no momento, ora alegam-se sem emprego CLT, e, portanto, não caberia contribuição alguma, ora levantam apenas a possibilidade de contribuição para previdência privada. O mais surpreendente nos relatos, é a negativa da possibilidade ao acesso ao INSS, como se só o trabalhador com carteira assinada e registrado como empregado tivesse esse direito.

O profissional autônomo que intenta fazer valer seus direitos trabalhistas, deve, antes de mais nada, procurar o INSS e se cadastrar como um contribuinte individual. A partir de então ele será responsável pelos recolhimentos mensais relativos às atividades que desempenha. Esse recolhimento é baseado na receita gerada com seu serviço e garante os seguintes direitos: aposentadoria por idade, por invalidez, por tempo de contribuição ou especial; auxílio-doença; auxílio-reclusão; salário-maternidade e; pensão em caso de morte.

#### 4.7A *(in)segurança*

##### 4.7.1 Violência Urbana e Criminalidade

Entrevistei, João, o motorista-alvo, 47, ensino médio completo, no dia seguinte em que um motorista de Uber foi assassinado em Campinas. Amarildo Suffi, de 53 anos, casado, trabalhava como motorista de transporte por aplicativo há aproximadamente um ano. Antes era porteiro, igualmente ao entrevistado, mas achou no uber uma oportunidade de começar um novo tipo de trabalho, com boas perspectivas de ganhos. Amarildo trabalhou no dia de sua morte normalmente, segundo a Uber a última viagem registrada foi encerrada normalmente na noite do Sábado 04 de agosto de 2018. No entanto, Amarildo não retornou para casa,

causando preocupação em seus familiares que começaram a procurá-lo. Na manhã de Domingo 05 de agosto de 2018, seu corpo foi encontrado no Bairro São Judas Tadeu, com um tiro na cabeça. Já o seu veículo foi localizado no Bairro Satélite Íris III, também periferia de Campinas e no interior do veículo alguns pertences também foram encontrados (MOREL, 2018).

A morte do motorista Amarildo causou tristeza, indignação e revolta a muitos motoristas de aplicativos, dentre eles João que juntamente com seus colegas acusam a Empresa Municipal de Desenvolvimento de Campinas (EMDEC) pela exigência da placa de identificação de carro de aplicativo, nas portas dos veículos, como sendo a principal causa de insegurança da categoria. Alegam que depois que houve essa exigência, aumentou os riscos e números de furtos e roubos a motoristas de aplicativos, ficando muito expostos em situação de vulnerabilidade.

**V.V.C-** Por que vocês estão revoltados com a plaquinha?

**João-** Porque ficamos expostos a bandidos pois fica na porta do carro identificando que somos motorista de aplicativo. Se segurança já não tinha nenhuma, com as plaquinhas piorou porque a gente entra em comunidades perigosas aí os ladrões já sabem q somos uber e não morador local. Viramos alvo.

**V.V.C-** Eu vi hoje no jornal da EPTV o caso do motorista morto e o protesto na prefeitura.

**João-** Então estava de plaquinha no carro. Mas faltou experiência para ele. Também pelo que eu vi chamaram com nome de mulher e no local embarcou homem. Ele não poderia ter feito isso. (João, 06 de agosto de 2018)

A Prefeitura de Campinas (SP), com a Resolução n. 84/2018<sup>145</sup>, regulamentou os serviços de transportes de passageiros oferecidos pelos aplicativos de celulares. De acordo com a resolução 84/2018, a identificação poderá ser em material que permita a remoção quando o prestador de serviços não estiver em operação. Os dois adesivos obrigatórios devem ser afixados nas portas dianteiras dos automóveis. A placa produz, simbolicamente, uma relação mais formal de trabalho. O serviço de aplicativos foi aprovado no Município pela Câmara dos Vereadores em dezembro de 2017<sup>146</sup>.

---

<sup>145</sup> Informação disponível na página 47 do Diário Oficial do Município de Campinas (DOM-CAMP) de 8 de março de 2018.

<sup>146</sup> Informação disponível em: <http://www.emdec.com.br/eficiente/sites/portalemdec/pt-br/site.php?secao=noticias&pub=13661>.

**FIGURA 26 – NORMAS EMDEC**

- Arte composta pelas cores azul e branco.
  - Conforme a tabela CMYK, as especificações do azul são C100 M100 Y0 K0.
  - Fonte da letra é Gotham Medium tamanho 77 pt (2 cm de altura).
  - Logo da EMDEC com 7 cm de largura.
  - A identificação poderá ser feita em material que permita a remoção quando o prestador de serviços não estiver em operação
- Serão duas unidades colocadas nas portas dianteiras, logo abaixo do vidro, conforme ilustração abaixo:



Fonte: EMDEC



**FIGURA 27 – PLACA IDENTIFICADORA**

Fonte: Acervo pessoal

Em nota<sup>147</sup>, a assessoria do Uber informou que a empresa é contrária ao uso do adesivo, que produz, simbolicamente, uma relação mais formal de trabalho mas orienta o prestador de serviço a usá-lo.

a Uber considera que o modelo de identificação visual obrigatória imposto pela Prefeitura de Campinas resulta em mais gastos e maior exposição dos motoristas parceiros de aplicativos, sem que isso traga benefícios nem para eles, nem para os usuários. Além de resultar em alto custo para os motoristas, o modelo não é prático, pois precisa ser aplicado dos dois lados do veículo, exigindo que condutor saia do carro toda vez que quiser retirar a identificação, quando não estiver dirigindo para aplicativos”, disse e acrescentou: “Dessa forma, a obrigação imposta não condiz com a flexibilidade de tecnologias como a do Uber, que permite aos parceiros se conectar ou desconectar do aplicativo com um simples toque no celular (...).

Para além, do imbróglio das plaquinhas, nota-se também em publicações de grupos do Facebook que aqueles que publicam seus ganhos são rechaçados pelos outros, com pavor de serem ainda mais expostos a bandidos. Além da manifestação contrária a opção pelo pagamento em dinheiro, alegando que isso aumenta o risco de assalto, colocando sua segurança em risco.

---

<sup>147</sup> Informação disponível em: [http://correio.rac.com.br/\\_conteudo/2018/04/campinas\\_e\\_rmc/549628-uber-roda-sem-adesivo-obrigatorio-por-medo.html](http://correio.rac.com.br/_conteudo/2018/04/campinas_e_rmc/549628-uber-roda-sem-adesivo-obrigatorio-por-medo.html).

A questão da segurança é problemática, Gabriel, 22, ensino médio, foi vítima da criminalidade e conheceu na pele a vulnerabilidade a qual um motorista se expõe. Atendendo a um chamado noturno realizado pelo aplicativo, dirigiu-se até um trailer de lanches, localizado na Av. Orosimbo Maia. Ao perceber que não haviam clientes no local e que sua permanência ali oferecia riscos à sua integridade, ligou para o número que havia solicitado o veículo pedindo que a pessoa viesse até o carro. Acabou sendo abordado por quatro homens saindo de trás das árvores, aparentemente armados, que lhe levaram o veículo e os pertences.

No assalto, perdi meu celular, minha carteira e o carro eu só não perdi por milagre, porque eles chegaram a entrar no carro e levar, só que na esquina eu vi o carro travando e então eles saíram de dentro correndo e fugiram, foi um tanto quanto surreal. Tive um prejuízo de mais de R\$ 2 mil atendendo a um chamado. (Gabriel, 15 de agosto de 2018)

Apesar de traumatizado, Gabriel continua dirigindo pelas ruas de Campinas pois precisa do dinheiro e “no país em que a gente vive, se ficar se privando de algumas coisas por isso, não vivemos, afinal somos reféns até dentro da nossa própria casa”.

A falta de segurança dos motoristas, no entanto, não se restringe à criminalidade e violência urbana. Está, sobretudo, no fato de conduzirem por longa jornada, no estafante trânsito de grandes cidades, que para ter uma renda, deixam a sua saúde e segurança em segundo plano. Uma lógica perversa na qual entram em jogo, com pesos diferenciados e não raro se contrapondo, a sobrevivência material imediata e a preservação da saúde.

#### *4.8 Imobilização coletiva*

A relação destes trabalhadores com o sindicato é um assunto bastante delicado e necessita de mais atenção, já que revela a dificuldade destes trabalhadores de se organizarem coletivamente para resolver problemas ou melhorar suas condições de trabalho. Todos os entrevistados negaram o conhecimento da existência de um sindicato. Quando questionados se gostariam de participar de um, não consideraram relevante a participação. Afirmaram que se tiverem algum problema, “contrato um advogado particular”. Entre os motoristas, entrevistados, cada um cuida de si. Este é um retrato claro e triste da fragmentação da classe trabalhadora.

Constatamos, no entanto, que alguns motoristas da Uber se uniram e deram origem a algumas associações, conforme elenca Leme (2018) como a Associação dos Motoristas Parceiros das Regiões Urbanas do Brasil (AMPARU)<sup>148</sup> e a Associação de Motoristas Autônomos e de Plataforma Digital de Brasília (ASMAP)<sup>149</sup>, com a finalidade de estabelecer o diálogo com a empresa. Fundaram o Sindicato dos Motoristas de Aplicativos, Condutores de Cooperativas e Trabalhadores Terceirizados em Geral do Estado da Bahia (SIMACTTER-BA)<sup>150</sup> e o Sindicato dos Motoristas de Transporte Privado Individual de Passageiros por Aplicativo do Estado do Pernambuco (SIMTRAPLI-PE)<sup>151</sup> (LEME, 2018).

Para além da fragmentação da classe trabalhadora, conforme noticiado em matéria jornalista no jornal o Estado de São Paulo, os motoristas afirmam que a Uber bloqueia e desliga aqueles que organizam protestos (DIÓGENES, 2016). Tais informações revelam que a Uber realiza ato antissindical contra o embrião do movimento paredista, pois gera medo e desmobiliza a ação coletiva logo no seu estágio inicial. Diante do receio de sofrer uma represália da empresa e serem expulsos do aplicativo não há maior engajamento na luta sindical por melhores condições de trabalho. Relata Paes Leme (2017) que os movimentos grevistas, até então, não obtiveram sucesso.

#### *4.9 Resignação com a precariedade*

O autor inglês Guy Standing entende que a classe do precariado é conformada não só por um trabalho precário, mas por uma vida cheia de incertezas e constante mudança, isso dificultaria a criação de laços comunitários, solidários, e uma identidade a partir do trabalho (STANDING, 2013, p. 25). A mente do precariado não tem âncoras, passa de sujeito para sujeito. Desconsideram o futuro, por que percebem que não há futuro a perder, “sentem que suas vidas são feitas de partes desarticuladas, que não podem construir uma narrativa profissional ou carreira desejáveis, nem combinar de

<sup>148</sup> Informação disponível em: [https://www.em.com.br/app/noticia/gerais/2016/03/29/interna\\_gerais,747982/motoristas-cobram-do-uber-perdas-com-reducao-da-tarifa.shtml](https://www.em.com.br/app/noticia/gerais/2016/03/29/interna_gerais,747982/motoristas-cobram-do-uber-perdas-com-reducao-da-tarifa.shtml)

<sup>149</sup> Informação disponível em: [https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/cidades/2017/02/10/interna\\_cidadesdf,572676/motoristas-do-uber-desligam-celular-e-realizam-protesto-por-seguranca.shtml](https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/cidades/2017/02/10/interna_cidadesdf,572676/motoristas-do-uber-desligam-celular-e-realizam-protesto-por-seguranca.shtml)

<sup>150</sup> <http://falandodepolitica.com.br/?p=1944>

<sup>151</sup> Informação disponível em: <https://pe.cut.org.br/noticias/motoristas-do-uber-criam-sindicato-no-pernambuco-e-se-filiam-a-cut-d298>

modo sustentável formas de trabalho e lazer” (STANDING, 2012). Podemos dizer que é a classe imersa na condição pós-moderna (HARVEY, 2006, p. 293) e no mal-estar da pós-modernidade (BAUMAN, 1998, p. 07). Para esses indivíduos, **tudo é transitório**. Retomo dois trechos de entrevistas de Bernardo e Bruno:

**Bernardo-** Eu digo que **atualmente** sou motorista, **ou melhor, estou motorista**. Talvez algum dia eu volte a ser advogado ou me torne funcionário público na área jurídica. (Bernardo, 25 de abril de 2018)

**Bruno-** (...) mas **por agora** eu ganho dinheiro e está bom. Não penso em ser motorista pra sempre, isso **é passageiro**, eu quero ser comissário de bordo. Não acho que alguém queira ser motorista pra sempre. ( Bruno, 10 de agosto de 2018)

Esse excerto é precioso para análise que se propõe a dissertação. A transitoriedade com a qual percebem sua situação de trabalho justifica de maneira positiva como eles vêem essa relação laboral. A maioria dos entrevistados percebe sua atividade de motorista de aplicativo como passageira. E é essa transitoriedade que vai por vezes justificar a aceitação da ausência de direitos, em outras, a resignação com a situação. A transitoriedade aparece como agente justificador, ao longo de todas as entrevistas, de questões diversas. As questões mudam, mas a justificativa da transitoriedade se faz sempre presente. Para além disso, a transitoriedade se apresenta, em um primeiro momento, como característica intrínseca da profissão de “motorista de aplicativo”.

Em “A corrosão do caráter”, Richard Sennett (2003) discorre acerca da flexibilização pela transformação dos significados do trabalho, constituída pela instabilidade e incerteza do emprego. Sennett (2003) mostra que um jovem estadunidense de nível médio de escolaridade, recém-ingresso no mercado de trabalho, poderia esperar mudar de emprego por volta de 11 vezes ao longo de sua trajetória profissional. O autor chegou a dizer que essas diversas mudanças no emprego estadunidense representavam a corrosão do caráter, pois não havia mais a possibilidade de construção de uma narrativa de vida linear, significativa e indenitória por meio da categoria trabalho. A linearidade antes existente que dava a direção e um sentido à vida, foi substituída pelo presenteísmo (Sennett, 2003), repleto de instabilidades assim (...) estar continuamente exposto ao risco pode assim corroer nosso senso de caráter. Não há narrativa que supere a regressão à média, estamos sempre ‘começando de novo.’” (SENNETT, 2003, p. 98). Gerando uma

impossibilidade de planejar o futuro, “no presente flexível e fragmentado, talvez pareça possível criar narrativas apenas sobre o que foi, e não mais narrativas previsivas sobre o que será.” (SENNETT, 2003, p. 161). O autor traduz a flexibilidade como o comprometimento da própria identidade, e relações pessoais “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?” (SENNETT, 2003, p. 27). As condições mencionadas por Sennett, referem-se em certa medida à instalação no provisório (CASTEL, 1998, p. 528 apud ABILIO, 2011) em face das impossibilidades da integração pelo trabalho (ABILIO, 2011).

O caráter corroído de que fala Sennett talvez se traduza na baixa resistência dos motoristas da Uber, mais que isso, na adesão à essa relação de trabalho mediada por poucos direitos/garantias. Entende o autor que a flexibilidade acaba por não estimular a contestação do poder, enfraquecendo a organização política dos trabalhadores (SENNETT, 2003). Bourdieu (1998), por sua vez, entende que a precariedade impede a antecipação racional e a esperança no futuro, necessárias para a revolta coletiva contra o presente.

Poderíamos acrescentar às análises dos autores o discurso da empregabilidade que, desloca o eixo da responsabilidade pela geração de oportunidades de trabalho da sociedade para o indivíduo, por intermédio da meritocracia. Um discurso de corte neoliberal, explicado por Han:

Não existe um oponente, um inimigo, que oprime a liberdade diante do qual a resistência era possível. O neoliberalismo transforma o trabalhador oprimido em empresário, em empregador de si mesmo. Hoje, cada um é trabalhador que explora a si mesmo, em sua própria empresa. Cada um é amo e escravo em uma pessoa. **Também a luta de classes se torna uma luta interna consigo mesmo: o que fracassa culpa a si mesmo e se envergonha. A pessoa questiona-se a si mesma, não a sociedade.** (HAN, 2014, grifo nosso).

Pierre Dardot e Christian Laval pontuam que:

[...] a ação coletiva se tornou mais difícil, porque os indivíduos estão submetidos a um regime de concorrência em todos os níveis. As formas de gestão na empresa, o desemprego e a precariedade, a dívida e avaliação, são poderosas alavancas de concorrência interindividual e definem novos modos de subjetivação. A polarização entre os que desistem e os que são bem-sucedidos mina a solidariedade e a cidadania. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 6).

Essas são questões que dificultam os milhares de trabalhadores invisíveis se reconhecer como classe, afim de se fortalecer na luta por direitos.

Para além dessas questões, permanece a indagação de qual subjetividade é tocada para o engajamento dos motoristas Uber. Se comecei a dissertação com uma entrevista que considerei chave, termino com outra que demonstra que, compreender a subjetividade do trabalhador pode estar além da propaganda de marketing da empresa, além do desemprego. Essa última entrevista é só um exemplo, de uma miríade de motivações possíveis.

Não foi apenas Louis Marrone, me questionou se eu estava de acordo com a música que ia ser tocada no carro. Marcelo, 38, ensino médio, também me perguntou se me importunaria, escutar hinos de louvor. Disse que tinha passageiros que não gostavam, mas que ele era muito religioso e a música protegia o caminho. Respondi que entendia música como bálsamo e achava válida as proteções, todavia, eu gostaria de entrevistá-lo e que para ouvi-lo precisaríamos desligar momentaneamente. O Hino de louvor foi encerrado e o entrevistei.

Marcelo agradeceu a Deus pela oportunidade dada pela Uber, afirmou que estava desempregado e com muita dificuldade de arrumar emprego. Não podia se queixar do que tinha arrumado, seria muita ingratidão porque era uma oportunidade e aquilo estava sendo suficiente para colocar a comida na mesa de seus dois filhos e sua esposa. Marcelo alegou não poder se queixar de nada, pois não acha certo. Todos os empregos prévios que teve foram oportunidades. Precisava agradecer a Deus por não passar fome. Quando questiono se gosta de ser motorista, disse-me que até gostaria de desempenhar outra atividade, mas que não pode reclamar da atual. Irá fazer aquilo com dedicação, até Deus abrir outra porta pra ele, porque “se for a vontade de Deus, vai acontecer, porque Deus sabe o que faz”.

Durante o trajeto fui questionada mais de uma vez pelo entrevistado se ele poderia falar sobre religião. Compreendi que a preocupação dele era com a nota que eu ia dar ao final do trajeto. Quando cheguei ao destino que havia escolhido, dei a nota na frente dele. Perguntei se eu podia continuar a entrevista até ele ser chamado para outra corrida. Refiz algumas perguntas que, nesse segundo momento, ganharam respostas mais completas e mais livres. Ao final ele se lembra do hino de louvor. Peço para escolher uma música<sup>152</sup> em inglês, já que ele e o filho estão aprendendo o idioma

---

<sup>152</sup> Fire fall down. Hillsong United.

juntos, e depois poderiam traduzi-la. Ouvimos a música e nos despedimos: “*fica com Deus moça.*” Você também.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

*"Apareço, logo existo"<sup>153</sup>*

As questões que foram aqui apresentadas por mim estão muito distantes de dar conta da complexidade do processo de uberização do trabalho em andamento. Devem ser tomadas como tentativas de interpretação desse processo; como parte de uma busca por desvelar a dinâmica assumida pelo capitalismo na atualidade, e sua expressão no Brasil.

Entender o processo de uberização do trabalho, perpassa pela compreensão do capital, cujo propósito natural é o de funcionar como impulso para mais acumulação. Atendendo aos interesses do capital, produz-se um trabalhador ideal. O melhor trabalhador será "aquele que mais conseguir anular sua condição humana enquanto trabalha: que não for tantas vezes ao banheiro, não adoecer, não conversar com os colegas, não manifestar queixas, não faltar ao trabalho, não comentar problemas pessoais" (SEVERO; SOUTO MAIOR, 2017).

O processo de uberização é favorável ao capital em detrimento ao trabalho. O que demonstramos é que nessa modalidade de trabalho, é intentado o desfazimento da condição humana, carecendo de elementos de dignidade, ao verificarmos as condições de trabalho desses motoristas.

Pelas entrevistas pudemos constatar um modo de vida ancorado em jornadas extensas e intensas. A atividade realizada não necessariamente é reconhecida como profissão. O tempo que dedicam à atividade pode ser permeado por outras atividades. Não há garantia de um salário mínimo. São trabalhadores sem vínculos empregatícios, despojados de grande parcela de direitos trabalhistas, sociais e fundamentais. Esses são elementos que definem a identidade do profissional dos motoristas da Uber.

Esse *ethos* da profissão de motorista se desenvolve em um contexto neoliberal de sucateamento da Justiça do Trabalho, da corrosão, derrelição, e devastação cabal dos direitos trabalhistas, do eufemismo da flexibilização das Leis e do incentivo do Estado ao empreendedorismo individual.

---

<sup>153</sup> Bauman, contextualizando Descartes, versa que para que haja existência- no mundo contemporâneo regido pelo estratagema da comunicação- é preciso, sobretudo, aparecer.



Entender a uberização do trabalho, também, parte do pressuposto de compreender o capital como um processo que “máscara e fetichiza, alcança crescimento mediante a destruição criativa, cria novos desejos e necessidades, explora a capacidade do trabalho e do desejo humanos, transforma espaços e acelera o ritmo de vida. Ele gera problema de superacumulação para os quais há apenas um número limitado de soluções possíveis” (HARVEY, 2006).

Pode-se perceber, portanto, que o capitalismo, compreendido a partir da noção de processo, parece estar em constante mudança (LEME, 2018). A uberização do trabalho segue o fluxo desse processo, rompendo, aprofundando e intensificando questões. É de importante destaque, a produção just in time, presente no toyotismo, para a passagem ao trabalhador just in time na uberização. Não apenas o trabalho é por demanda, o trabalhador também o é (OLIVEIRA, 2002, p. 16).

Nosso esforço de conhecer esse fenômeno, foi o de averiguar o que há de novo nessas práticas vis-à-vis às práticas similares mais antigas, bem como analisar seus impactos sobre o trabalho. Uma tentativa de iluminar questões para afastar as ilusões da uberização do trabalho, superando um nublamento que enevoa as análises. As ambiguidades, ambivalências, confusões, porosidades, dubiedades, jogam a favor do capital.

Mesmo reconhecidas as particularidades e as dualidades desse modelo de trabalho, como por exemplo, a profunda imbricação do moderno e do precário, na essência, é mais do mesmo, e por mesmo entende-se o capitalismo. Aquilo que surgiu parecendo ser muito diferente, na verdade não tem diferença essencial. Assim, passado o encantamento, possibilitado pelo marketing da empresa e o contexto nacional, a cortina vai se desfazendo, e o fenômeno se apresentando de como de fato é.

A uberização é de multidões. Verificamos que no negócio da Uber, não só existe a multidão de trabalhadores, mas também a figura de milhões de invisíveis gerentes: os passageiros, competentes para decidir quantas estrelas fará jus cada trabalhador avaliado e seu destino (TEODORO; SILVA, ANTONIETA, 2017). É o ser humano como multidão exercendo a atividade de gerenciar o trabalho alheio, e o trabalhador como multidão se auto gerenciando.

As condições nas quais o trabalho é desempenhado na Uber, pode distorcer a percepção que a sociedade pode ter desses trabalhadores e contribuir significativamente para uma desumanização percebida de suas atividades e a

descartabilidade do trabalhador. Esses profissionais, em um primeiro momento, sob a retórica do empreendedorismo acabam por criar uma visão positiva dessa atividade, ao realizar o sonho de trabalhar sem patrão. Na busca do ideal de liberdade.

Em verdade, essa atividade desempenhada, é uma forma tipicamente capitalista de produção, como um trabalho subsumido de forma real ao capital, e, conseqüentemente, esta categoria de trabalhadores é produtora de mais-valia, conforme Marx. Um motorista que trabalha na Uber, que parece estar prestando um serviço para uma pessoa determinada por meio de um aplicativo, na realidade está vendendo sua força de trabalho o proprietário do aplicativo. E a proprietária do aplicativo utiliza a força de trabalho do motorista para auferir lucro.

Observamos que a propriedade do carro, é irrelevante para a subsunção à empresa. Ser detentora da tecnologia basta para controlar toda a relação. A Uber é uma empresa de transporte que controla toda a atividade. Para ela, não possuir todos os meios de produção, é vantajoso, pois, o custo da produção abaixa. Do ponto de vista do capitalista é uma situação benéfica que gera mais lucros. Já para o trabalhador, para quem os encargos e riscos são transferidos, significa ter custos. Não ter a propriedade do meio de produção mais evidente pode gerar conseqüências práticas. Ser dono do carro pode significar que o motorista, pode se identificar mais facilmente como autônomo, se distanciando da ideia de empregado subordinado.

Tem-se, portanto, um trabalho de uma multidão socialmente invisível. Controlado pelos invisíveis: o algoritmo e a multidão de gerentes consumidores. Uma empresa nuvem, com alta visibilidade e pouca materialidade aparente. A pouca materialidade é tão somente aparente, porque se os motoristas se organizarem e em greve geral pararem de trabalhar, sem o trabalho humano, a empresa não sobrevive. O último ator dessa relação, aparentemente invisível, o Estado. Em uma análise inicial, pode parecer que na Uberização do Trabalho, o Estado não está presente. O que pretendemos, foi deixar claro que o Estado é um ator central nesse processo, demonstrado principalmente pela Reforma Trabalhista, que apontamos como uma evidente chancela estatal à uberização.

Em determinado momento, a questão social abre espaço para questões jurídicas. Qual o estatuto profissional desses trabalhadores? As distintas conclusões adotadas, no Brasil e no mundo, demonstram inexistir obviedade na maioria das soluções jurídicas à disposição dos intérpretes, tampouco meios para simplificar demasiadamente uma realidade que se revela um tanto quanto única e complexa.

Ganha destaque na análise, a subordinação jurídica. O contínuo surgimento de novas realidades de trabalho faz com que muitos autores passem a fazer ressalvas em relação aos conceitos vigentes de subordinação, seja para ampliá-lo ou simplesmente negá-la. Com a tecnologia, apertou-se o nó conceitual. As figuras das relações de trabalho caracterizadas pela virtualidade, tenderiam, ao serem analisadas a partir do prisma da subordinação clássica, a ser enquadradas como trabalho autônomo (ZIPPERER, 2018). Alerta Porto (2009) que, esse entendimento “serviria como um convite à fraude, tornando-a ainda mais atrativas para as empresas, pois, além de satisfazerem às suas necessidades de reorganização produtiva, seriam vistas como uma via mais vantajosa para elidir a aplicação as normas trabalhistas”.

Ainda hoje, entretanto, a concepção subjetiva da subordinação jurídica vem se mantendo presente na maioria das decisões judiciais proferidas pelos Tribunais Trabalhistas nacionais. Perguntas como: “quem lhe dava ordens?” são frequentemente utilizadas pelos Juízes Trabalhistas nas lides que envolvem pedido de reconhecimento de vínculo de emprego (GASPAR, 2011). Em nossa análise das sentenças trabalhistas, primeiramente verificamos que o vínculo é negado em uma leitura de subordinação clássica. Em um segundo momento, fica evidenciado que o vínculo não é reconhecido, também pelos juízes adeptos dos conceitos de subordinação objetiva/estrutural, ao entender a empresa como de tecnologia, assim não fazendo parte da atividade fim da empresa, não estando integrado.

Como superar o modelo societário de Direito fundado no trabalho assalariado subordinado? A subordinação jurídica é uma técnica para se evitar a barbárie. Parafraseando frase de Dostoiévski (irmãos Karamazov) “se a subordinação não existe, tudo é permitido”? Um dos eixos centrais de concordância dos debates é que o problema não é “matar” Deus e sim, o que vamos colocar no lugar. O que colocar no lugar da subordinação jurídica? As respostas se encaminham para o controle. Nosso estudo revelou o algoritmo e a multidão de gerentes invisíveis, conjuntamente compondo, talvez, o “mais avançado sistema gerencial já desenvolvido pelo modo de produção capitalista” (TEODORO; SILVA, ANTONIETA, 2017). Dessa forma, é realizado o controle na “dispersão”.

A uberização do trabalho, também traz atualizações de elementos estruturais do mercado de trabalho brasileiro, que fazem parte da história do país, como a “viração”. O mercado de trabalho brasileiro pode, historicamente, ser considerado permeado pelo trabalho informal, flexível e precário. A uberização do trabalho

intensifica essas características estruturais do nosso mercado. Trabalho uberizado significa mais informalidade, mais flexibilidade, e mais precarização.

Os achados empíricos dessa pesquisa sustentam hipóteses de que, a uberização do trabalho é um processo de precarização. Da vasta heterogeneidade dentro da uberização do trabalho, que se revela nas classes, escolaridades, e atividades – embora essa dissertação ilustre apenas uma –, a homogeneização que é a tendência à precarização.

Partindo da atividade dos motoristas é possível atingir diversos elementos convergentes que hoje constituem a precariedade de acordo com nosso arcabouço teórico: a atividade realizada não necessariamente é reconhecida como profissão. O tempo que dedicam à atividade pode ser permeado por outras atividades. Não há garantia de um salário mínimo. As jornadas podem ser extensas e intensas. Há a constatação que a atividade dos motoristas é flexível, no entanto, essa flexibilidade não se traduz em alternativa para a precarização; pode-se até mesmo afirmar que, ao contrário, contribui para seu aprofundamento afetando esses trabalhadores em seus direitos fundamentais. São trabalhadores sem vínculos empregatícios, despojados de grande parcela de direitos trabalhistas, entre outros elementos.

Trabalho precário é livre, livre de direitos. E esses trabalhadores transitam “livremente”. Transitam entre atividades, transitam pelas cidades. Transitam, acreditando ser transitório. Transitam com o objetivo de transitar 24 horas por dia 7 dias por semana. Essa é condição humana desses motoristas. E já percebemos que essa condição, um corpo humano não aguenta. O corpo então virou um atrapalho, um apêndice incômodo, que adocece, fica ansioso, deprimido, entra em pânico, entra em burnout. Saciando o desejo de riqueza absoluta do capital em um movimento destruidor de obstáculos (BELLUZZO, 2013), a empresa capitalista busca se livrar desse corpo humano que se tornou uma barreira, com altos investimentos no desenvolvimento do carro automático. Enquanto esse ideal não chega, há a automatização do humano antes da automatização do trabalho, que se revela no botão silenciador do motorista.

Nesse desfazimento da condição humana, pode-se encontrar uma potência em dizer não, e em não fazer. Como Bartleby<sup>154</sup>, o personagem de Herman Melville

---

<sup>154</sup> O conto de Melville fala da vida de Bartleby, um escrivão que trabalha para um advogado de Wall Street. Um dia, seu chefe lhe pede para fazer algo e Bartleby lhe responde "I would prefer not to". O personagem de Bartleby morre supostamente por inanição.

decidiu, “prefiro não fazer”, em uma atitude que pode significar um ato de resistência. Mas torna-se difícil quando o que está posto é a sobrevivência. Como dizer não a esse trabalho, se o que é necessário é o alimento? Parece que ainda estão por ser definidas novas configurações da resistência desse modelo de trabalho.

Dar luz a trajetória desses motoristas, aos relatos de trabalhadores sobre situações de assédio, doenças, desrespeito e descumprimento contumaz de direitos fundamentais, é uma forma de identificarmos os desafios que temos pela frente. É parte da construção de uma contraposta à uberização, a precarização e a barbárie.

E para tanto,

Escutá-los foi preciso.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **O make up do trabalho**: uma empresa e um milhão de revendedoras de cosméticos. 307 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2011.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa palavra**. 19/02/2017, 2017a. Disponível em: <http://passapalavra.info/2017/02/110685>. Acesso em: 20 abr. 2017.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. A eliminação dos custos associados ao direito e à proteção do trabalhador constitui a espinha dorsal da reforma trabalhista. [Entrevista cedida a] Patricia Fachin. **Revista IHU on-line**. 13/12/2017, 2017b. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/574556-a-eliminacao-dos-custos-associados-ao-direito-e-a-protecao-do-trabalhador-constitui-a-espinha-dorsal-da-reforma-trabalhista-entrevista-especial-com-ludmila-abilio>. Acesso em: 20 mar. 2019.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização e viração: Mulheres periféricas no centro da acumulação capitalista. **Revista Margem Esquerda**, n. 31, p. 54-61, 2018.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: A era do nanaempreendedor de si? **Anais do 43o. encontro da ANPOCS**. Caxambu, Brasil: Anpocs, 2019.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas: Individuo y sociedad**, v. 18, n. 3, 2019. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/11/ARTIGO-L-C-ABILIO.pdf>. Acesso em: 05 jan. 2019.

AGUILHAR, Ligia; CAPELAS, Bruno. Uber anuncia chegada a Belo Horizonte. **Estadão**, 12/09/2014. Disponível em: <https://link.estadao.com.br/noticias/geral,uber-anuncia-chegada-a-belo-horizonte,10000030518>. Acesso em: 16 dez. 2018.

ALOISI, Antonio. Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/GigEconomy' Platforms. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Champaign, v. 37, n. 3, p. 10, maio 2016.

ALONSO OLEA, Manuel. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 1984.

ALVES, Amauri Cesar. Direitos Trabalhistas Mínimos além da Relação de Emprego: efetivação do princípio constitucional da valorização social do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol. 79, n. 2, abr./jun. 2013. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/39809/003\\_alves.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/39809/003_alves.pdf?sequence=1). Acesso em: 20 mar. 2019.

ALVES, Amauri Cesar. **Novo contrato de emprego**: parassubordinação trabalhista. São Paulo: LTr, 2004.

ALVES, Giovanni. Trabalho, corpo e subjetividade: toyotismo e formas de precariedade no capitalismo global. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro:

**Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio**, v. 3, n. 2, set. 2005. p. 409-428. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=406757034008>. Acesso em: 20 mar. 2019.

ALVES, Giovanni. **Trabalho, subjetividade e capitalismo manipulatório: o novo metabolismo social do trabalho e a precarização do homem que trabalha**. Disponível em: [http://www.gioannialves.org/Artigo\\_GIOVANNI%20ALVES\\_2010.pdf](http://www.gioannialves.org/Artigo_GIOVANNI%20ALVES_2010.pdf). Acesso em: 20 jun. 2018

AMADO, João Leal; SANTOS, Catarina Gomes. A Uber e os seus motoristas: mind the gap! *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 334-348.

AMÉRICO. Uber constrói 'cidade' para testar carros autônomos; veja o vídeo. Olhar digital, 18 de outubro de 2017. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/noticia/uber-constroi-cidade-para-testar-carros-autonomos-veja-o-video/71760>. Acesso em: 19 out. 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre a Metamorfose e a Centralidade do Mundo do Trabalho. São Paulo: Cortez / Unicamp, 1995.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, Ricardo. **Trabalho e precarização numa ordem neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. São Paulo: Boitempo, 2013.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. Uberização nos leva para a servidão, diz pesquisador. **União Geral dos Trabalhadores**, 25 de julho de 2019. Disponível em: <http://www.ugt.org.br/index.php/post/22533-Uberizacao-nos-leva-para-a-servidao-diz-pesquisador>. Acesso em: 27 jul. 2019.

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (org.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **O Social em Questão** - Ano XVIII - nº 34 - 2015.

APPS COMO Uber e Ifood se tornam 'maior empregador' do Brasil. **Estadão**. São Paulo, Brasil: Grupo Estado.

ARAUJO, Angela Maria Carneiro; LOMBARDI, Maria Rosa. Trabalho Informal, Gênero e Raça no Brasil do início do século XXI'. **Cadernos de Pesquisa (Fundação Carlos Chagas. Impresso)**, v. 43. p. 452-477, 2013.

ARAÚJO, Wanessa Mendes de. A intermediação de mão de obra por meio de tecnologias algorítmicas e a necessidade de proteção do trabalhador: os desafios de adequação do corpus jurídico-trabalhista às novas modalidades de exploração do trabalho na era digital. UFMG, 2019.

ARENDT, Hannah. **Eichmman em Jerusalém**: Um relato sobre a banalidade do mal. Tradução de José Rubens Siqueira. São Paulo: Companhia das Letras, 1999.

ASHTON, Kevin. That “internet of Things” Thing. **RFIDJournal**, 22 jan. 2009. Disponível em: <http://www.rfidjournal.com/articles/view?4986>. Acesso em: 20 jun. 2018.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. **Revista LTr**, São Paulo, ano 81, n. 3, mar. 2017.

BADGER, Emily. **The Rise of Invisible Work**. 2013. Disponível em: <http://www.citylab.com/work/2013/10/rise-invisible-work/7412>. Acesso em: 20 set. 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BELK, Russell. Sharing Versus Pseudo-Sharing in Web 2.0. **The Anthropologist online**, v. 18, n.1. p. 7-23, 2014. Disponível em: <http://krepublishers.com/02-Journals/T-Anth/Anth-18-0-000-14-Web/Anth-18-1-000-14-Abst-PDF/T-ANTH-18-1-007-14-1106-Belk-Russ/T-ANTH-18-1-007-14-1106-Belk-Russ-Tx%5B2%5D.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2018.

BELL, Daniel. **O advento da sociedade pós-industrial**: uma tentativa de previsão social. São Paulo: Cultrix, 1977.

BELLUZZO, Luiz Gonzaga. **O capital e suas metamorfoses**. São Paulo: Editora Unesp, 2013, 192p.

BENTLEY UNIVERSITY. **Prepared, Millennials, Women and Business**, Future of Higher Ed. Millennials at Work, 11 nov. 2014. Disponível em: <https://www.bentley.edu/newsroom/latest-headlines/mind-of-millennial>. Acesso em: 20 set. 2017.

BERNARDO, João. **Democracia Totalitária**, São Paulo: Ed. Cortez, 2004.

BIANCHI, D. MACHADO, M. **A situação dos motoristas de Uber: Superexploração do trabalho por trás do discurso empreendedor**. 2017.

BIHR, Alain. **Da Grande Noite à Alternativa** (O Movimento Operário em Crise), São Paulo: Boitempo, 1998.

Biblioteca Digital Brasileira de Teses de Dissertações (BDTD). **Site institucional**. Disponível em: <http://bdtd.ibict.br/vufind/>. Acesso em: 20 abr. 2017



BOTSMAN, Rachel; ROGERS, Roo. **O que é meu é seu**: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo. Tradução de Rodrigo Sardenberg. Porto Alegre: Bookman, 2011.

BOUTANG, Y. Moulrier; CORSANI, Antonella; LAZZARATO, Maurizio (Coord.). **Capitalismo cognitivo**: propiedad intelectual y creación colectiva. Madrid: Traficantes de sueños, 2004.

BOURDIEU, Pierre. **O Poder Simbólico**. Lisboa: DIFEL, 1989.

BOURDIEU, Pierre. A precariedade está hoje por toda parte. *In*: BOURDIEU, P. **Contrafogos**: táticas para enfrentar a invasão neoliberal. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1998.

BRAGA, R. Luta de classes, reestruturação produtiva e hegemonia. *In*: KATZ, Claudio Katz; COGGIOLA, Osvaldo; BRAGA, Ruy. **Novas Tecnologias**. Crítica da atual reestruturação produtiva. São Paulo: Xamã, 1995.

BRAGA, Ruy. **A Política do Precariado**, São Paulo: Boitempo, 2013.

BRANQUINHO, L. C. Crowdsourcing: uma forma de inovação aberta. **Centro de Tecnologia Mineral / Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação**, 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). **Recurso de Revista n. 3392200-17.2008.5.09.0010**. Relator: Min. Márcio Eurico Vitral Amaro. Julgado em 13 de março de 2015, 2015a.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). **Recurso de Revista n. 87000-60.2008.5.03.0095**. Relator: Min. Renato de Lacerda Paiva. Julgado em: 22 de maio de 2015, 2015b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. **Sentença processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112**, publicada em 13/02/2017, 2017a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região (37. Vara do Trabalho de Belo Horizonte). **Reclamação Trabalhista Rito Sumaríssimo n. 0011863-62.2016.5.03.0137**. Autor: Artur Soares Neto. Réu: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Juiz Substituto do Trabalho: Filipe de Souza Sickert. Julgado em 30 de janeiro de 2017, 2017b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (3. Turma). **Recurso Ordinário Processo Trabalhista n. 0010570-88.2017.5.03.0180**. Recorrentes: Hebert Paula Martins, Uber Do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International B.V., Uber International Holding B.V. Relatora: Camilla Guimarães Pereira Zeidler. Julgado em 06 de outubro de 2017, 2017c.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. 3 ed. Rio de Janeiro: LTC – Livros Técnicos e Científicos, 1987.

BROOKS, Chris. Putting the Con in the Gig Economy. **Labor Notes Website**, 22 ago. 2016. Disponível em: <http://www.labornotes.org/blogs/2016/08/putting-con-gigeconomy>. Acesso em: 20 jun. 2018.

CABANES, R.; GEORGES, I.; RIZEK, C. & TELLES, V (orgs.) **Saídas de emergência: Ganhar/perder a vida na periferia de São Paulo**. São Paulo: Boitempo, 2011.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 130-146.

CARELLI, Rodrigo. Aula sobre a uberização do trabalho. Canal da Escola Judicial TRT5 – BA. **Youtube**, 19 maio 2017. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=cAFEkEiFSIs>. Acesso em: 20 jun. 2018.

CARROLL, Lewis. **Aventuras de Alice no país das maravilhas**. Através do espelho e o que Alice encontrou lá. Rio de Janeiro: Zahar, 2009.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho - De acordo com a Reforma Trabalhista**. Brasil: Método, 2014. 1424 p.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

CASTELLS, M. **Redes de Indignação e Esperança, Movimentos sociais na era da internet**. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2013.

CASTRO, Bárbara. **Afogados em contratos: o impacto da flexibilização do trabalho nas trajetórias dos profissionais de TI**. 2013. 368 p. Tese (doutorado em Sociologia) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/280163>. Acesso em: 7 fev. 2018.

CASTRO, Bárbara. **As armadilhas da flexibilidade: trabalho e gênero no setor de tecnologia da informação**. 1. ed. São Paulo: Annablume, 2016.

CATALDI, Maria. **Stress no Meio Ambiente de Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTR, 2011.

CAVALCANTE, Sávio, FILGUEIRAS, Vitor. **What has changed: a new Farewell to the Working Class?**, 2019.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Desafio do Direito do Trabalho é limitar o poder do empregador-nuvm. **Conjur**, 16 fev. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-fev-16/desafio-direito-trabalho-limitar-poderempregador-nuvm>. Acesso em: 20 jun. 2018.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O Direito do Trabalho pós-material: o trabalho da “multidão” produtora. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES,

Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 101-117.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, Dependência e Alienação no Trânsito para o Capitalismo Tecnológico. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 166-179.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **O Direito do Trabalho e as Plataformas Eletrônicas**. Disponível em: [https://www.academia.edu/35423436/O\\_DIREITO\\_DO\\_TRABALHO\\_E\\_AS\\_PLATAFORMAS\\_ELETR%C3%94NICAS](https://www.academia.edu/35423436/O_DIREITO_DO_TRABALHO_E_AS_PLATAFORMAS_ELETR%C3%94NICAS). Acesso em: 08 nov. 2019.

CHAVES, Letícia Righi Rodrigues de Xavier. Informe sobre ações envolvendo a Uber no Direito Comparado. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 331.

CHERRY, Miriam. People Analytics and Invisible Labor The Law and Business of People Analytics. **Saint Louis University Law Journal**, v. 61, 2016.

CHESNAIS, François. **A Mundialização do Capital**, São Paulo: Ed. Xamã, 1996.

COLBARI, A. L. A retórica do empreendedorismo e a formação para o trabalho na sociedade brasileira. **Revista Eletrônica de Ciências Sociais**, 2007.

COURA, Kalleo. Uber enfrenta primeiros processos trabalhistas no Brasil. **Jota**. 09/09/2016. Disponível em: [www.jota.info/justica/o-uber-e-lei-motoristas-vao-justica-para-pleitear-vinculo-empregaticio-09092016](http://www.jota.info/justica/o-uber-e-lei-motoristas-vao-justica-para-pleitear-vinculo-empregaticio-09092016). Acesso em: 08 nov. 2019.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!**: a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DAL ROSSO, SADI. Multidão pode substituir classe operária nos dias de hoje?. **Soc. estado**. vol.21 no.3 Brasília Set./Dez. 2006. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-69922006000300013](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922006000300013). Acesso em: 8 nov. 2019.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**. Prefácio. São Paulo: Boitempo, 2016.

DAVIDOV, Guy. Subordination vs Domination: Exploring the Differences. **Hebrew University of Jerusalem Legal Research Paper**, n.17-27, 16 maio 2017. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2969141>>. Acesso em: 20 jul. 2017.

DAVIDOV, Guy. **The status of uber drivers**: a purposive approach.2017, p. 1. Disponível em:

[https://www.academia.edu/30153576/The\\_Status\\_of\\_Uber\\_Drivers\\_A\\_Purposive\\_Approach](https://www.academia.edu/30153576/The_Status_of_Uber_Drivers_A_Purposive_Approach). Acesso em: 20 jul. 2018.

DE STEFANO, Valerio. The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. **Conditions of work and employment series**, Geneva, n. 71, 2016. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf)>. Acesso em 20 jul.2018.

DE STEFANO, Valerio. Crowdsourcing, the Gig-Economy, and the Law Introduction. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, v. 37, n. 3, p. 462, 2016

DELGADO, Mauricio Godinho. **A natureza jurídica do poder empregatício**. Tese (Doutorado em Direito). Programa de pós-graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. 1994.

DELGADO, Mauricio Godinho. Apresentação. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 7. Edição, Editora LTr, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista LTr**. São Paulo, LTr, ano 70, n. 6, p. 657-667, jun. 2006, p. 667.

DETERDING, S.; Dixon, D; Khaled, R; Nacke, L. From game design elements to gamefulness: defining gamification. **Proceedings of the 15th International Academic MindTrek Conference: Envisioning Future Media Environments**. ACM, 2011.

DICKEY, Megan Rose. Uber plans to keep defending independent contractor model for drivers. **Tech Crunch**, [s.l.], 3 de setembro de 2019. Disponível em: <https://techcrunch.com/2019/09/11/uber-ab-5-independent-contractors/>. Acesso em: 7 set. 2019.

DIÓGENES, Juliana. Após táxis, Uber agora enfrenta seus motoristas. **O Estado de São Paulo Website**, 26 mar. 2016. Disponível em: <https://sao-paulo.estadao.com.br/noticias/geral,apos-taxis--uber-agora-enfrenta-seus-motoristas,10000023275>. Acesso em: 20. Jun. 2018.

DOREA, M. P. T. **Síndrome de Burnout**: o stress em estudantes de medicina. Rio de Janeiro; Ed. Publit, 2008.

DRAHOKOUPIL, Jan; FABO, Brian. The platform economy and the disruption of the employment relationship. **Etui Policy Brief European Economic, Employment And Social Policy**: European Economic, Employment and Social Policy, Bruxelas, n.5, p.1-6, 1 maio 2016. Disponível em: <http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/The-platform-economy-and-the-disruption-of-the-employment-relationship>. Acesso em: 20 out. 2017.

DRUCK, M.G. **Terceirização**: (des)fordizando a fábrica (um estudo do processo petroquímico). Bahia: Boitempo Editorial, 1999.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro, Brasil: Editora FGV, 1999.

DETERDING, S.; Dixon, D; Khaled, R; Nacke, L. From game design elements to gamefulness: defining gamification. **Proceedings of the 15th International Academic MindTrek Conference**: Envisioning Future Media Environments. ACM, 2011.

DUJARIER, M. **Le travail du consommateur**. Paris, France: La Découverte, 2009.

DURAND, Jean-Pierre. A refundação do trabalho no fluxo tensionado. **Tempo Social**, v. 15, n. 1, maio de 2003, Depto. Sociologia, USP.

ERNEST & YOUNG. **Study**: work-life challenges across generations. 2015. Disponível em: <http://www.ey.com/us/en/about-us/our-people-and-culture/ey-work-life-challenges-across-generations-global-study>. Acesso em: 20 nov. 2017.

FERNANDES, João Renda Leal. Aplicativos de transporte: ‘de repente, Califórnia’Quais direitos a Assembly Bill nº 5 estende aos motoristas de Uber e o que o debate jurídico travado nos EUA nos ensina?, **Jota**. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/aplicativos-de-transporte-de-repente-california-29102019>. Acesso em: 9 dez. 2019.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**. 42. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2018.

FURCHTGOTT-ROTH, Harold. The Myth Of 'Sharing' In A Sharing Economy. **Forbes**. 2016. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/haroldfurchtgottroth/2016/06/09/the-myth-of-the-sharing-economy/>

GAIA, Fausto Siqueira. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”**. 2018.

GALVÃO, Andréia. **Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil**. Rio de Janeiro: Coedição Revan, Fapesp, 2007.

GANSKY, Lisa. **Mesh**: Por que o Futuro dos Negócios é Compartilhar. Rio de Janeiro: Atlas Books, 2011.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial**. 2011.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida: Ideias & Letras, 2007.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de direito do trabalho**. 7.ed. Atualizada por José Augusto Rodrigues Pinto e Otávio Augusto Reis de Sousa. Rio de Janeiro: Forense, 1978. p.188.

GOMES, Orlando. **Introdução ao direito do trabalho**. Rio de Janeiro: RevistaForense, 1944.p. 115

GONÇALVES, Márcio Toledo. Uberização: um estudo de caso – as tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho no século XXI. **Revista LTr**, São Paulo, ano 81, n. 3, mar. 2017.

GORZ, André. **Metamorfoses do Trabalho** - Crítica da razão econômica. São Paulo: Annablume, 2003, p.165.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e Toyotismo na Civilização do Automóvel**, São Paulo: Boitempo, 1999.

GRAMSCI, Antonio. **Americanismo e fordismo**. São Paulo: Hedra, 2001.

GREGORI, Maria Filomena. **Viração: experiência de meninos nas ruas**. São Paulo. Companhia das Letras, 2000.

HAN, Byung-Chul. **A sociedade da transparência**. Lisboa: Relógio D'Água, 2012.

HAN, Byung-Chul. **A sociedade do cansaço**. Trad. Enio Paulo Giachini. 2. ed. Rio de Janeiro: Petrópolis, Vozes, 2017.

HAN, Byung-Chul. Por que hoje a revolução não é possível? **El País**, 3 out. 2014. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2014/09/22/opinion/1411396771\\_691913.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2014/09/22/opinion/1411396771_691913.html). Acesso em: 20 jun. 2019.

HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica**. Barcelona: Herder, 2015

HARAWAY, Donna. Simians. **Cyborgs and Women: The Reinvention of Nature**. New York: Routledge, 1995.

HARDT, Michael; NEGRI, Antonio. **Império**. Rio de Janeiro: Record, 2001.

HARDT, Michael; NEGRI, Antonio. **Multidão**. Tradução Clóvis Marques. 4. ed. Rio de Janeiro: Record, 2014.

HARVEY, David. **O novo imperialismo**. 2. ed. São Paulo: Loyola, 2005.

HARVEY, David. **A condição Pós-Moderna**. São Paulo: Loyola, 2006.

HILL, Steven. **Raw deal**: how the “Uber economy” and the runaway capitalism are screwing American workers. New York: Letra Livre, 2015.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cad. Pesqui. [online]**. 2007, vol.37, n.132, pp.595-609..

History of Uber - Travis Kalanick, Co-Founder and CEO of Uber - How They Started. **Youtube**, 15 jul. 2016. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=horKATZh4-8>. Acesso em: 20 jun. 2018.

HOCHSCHILD, Arlie. **The Time Bind**: When Home Becomes Work and Work Becomes Home. New York: Paperback, 2010.

HOUAISS, Antônio. **Dicionário eletrônico Houaiss da língua portuguesa**: versão 1.0. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009. 1 CD-ROM.

HOWE, J. The rise of crowdsourcing. **Wired Magazine**, n. 14, p. 1-5, 2006.

HUWS, Ursula. **The making of a cybertrariat**: virtual work in a real world. NovaYork/Londres: Monthly Review Press, 2003.

HUWS, Ursula. **A Formação do Cibertariado**: Trabalho Virtual em um Mundo Real. Campinas: Ed. Da UNICAMP, 2018.

JBEILI, C. **Síndrome de Burnout**: Identificação, tratamento e prevenção. Ed. CDU, 2008.

KALANICK, Travis. O plano do Uber para colocar mais pessoas em menos carros. **TED Talks 2016**. Filmado em fev. 2016. Disponível em: [https://www.ted.com/talks/travis\\_kalanick\\_uber\\_s\\_plan\\_to\\_get\\_more\\_people\\_into\\_fewer\\_cars?language=pt-br#t-21979](https://www.ted.com/talks/travis_kalanick_uber_s_plan_to_get_more_people_into_fewer_cars?language=pt-br#t-21979). Acesso em: 20 jun. 2018.

KALANICK, Travis. Why Uber Believes in Second Chances. Facebook Website, **Travis Kalanick's Notes**, 6 out. 2016. Disponível em: <https://www.facebook.com/notes/travis-kalanick/why-uber-believes-in-secondchances/1211799922174508>. Acesso em: 20 jun. 2018.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho**: crowdwork etrabalho sob demanda por meio de aplicativos. 366f. Tese (Doutorado em Direito) Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

KAPP, K. M. **The gamification of learning and instruction**: game-based methods and strategies for training and education. Pfeiffer, 2012.

KREIN, J. D. **As tendências recentes na relação de emprego no Brasil**: 1990-2005. Campinas, 2007. Tese (Doutorado em Economia Social e do Trabalho). Universidade Estadual de Campinas.

KREIN, José Dari. Seminário direitos trabalhistas – 100 anos de retrocesso, 6, **Revista Le Monde Diplomatique Brasil**, 2016. Disponível em <http://plataformapoliticasocial.com.br>. Acesso em: 20 out. 2016.

KREIN, José Dari. A predominância do trabalho como labor, não como opus, na era da terceirização. **Revista IHU Online**, ed. 503, 2018. Disponível em: <http://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao503.pdf>. Acesso em: 9 jan. 2019.

KREIN, Dari; PRONI, Marcelo W. Economia informal: aspectos conceituais e teóricos. **Escritório da OIT no Brasil**. Brasília: OIT, 2010, 1 v. Série Trabalho Decente no Brasil. Documento de trabalho n.4.

KUNH, Thomas S. **A estrutura das revoluções científicas**. Tradução: Beatriz Vianna Boeira e Nelson Boeira. 9. ed. São Paulo: Perspectiva, 2006.

LAVADO, Thiago. Uber muda forma de cobrança e motoristas ameaçam greve. **Revista Exame Website**, 29 jun. 2018. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/blog/primeiro-lugar/uber-muda-forma-de-cobranca-emotoristas-ameacam-greve/>. Acesso em: 30 jun. 2018.

LEITE; SÁ; SOUZA JÚNIOR. **Natureza jurídica do vínculo entre os motoristas e a empresa Uber: trabalho autônomo ou relação de emprego**. *Laborare*. Ano I, Número 1, Julho/2018, pp. 129-150, 2018.

LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. UFMG. 2018.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina a nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber**. São Paulo. LTr, 2019.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. A Relação entre o Implemento das Inovações Tecnológicas Disruptivas e a Potencialização de Práticas Antissindicais. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 304-317.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. Uber e o uso do marketing da economia colaborativa. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017.p. 77-88.

LÉVY, Pierre. **Cibercultura**. Trad. Carlos Irineu da Costa. São Paulo: Editora 34, 2009.

LIMA, Jorge de. **Obra completa**. Rio de Janeiro: Aguilar, 1958.

LINHART, Danièle. **A Desmedida do Capital**, São Paulo: Boitempo, 2007.



LOJKINE, Jean. **A Revolução Informacional**, São Paulo: Ed. Cortez, 1995.

LÓPEZ, Carlos Górriz. Concorrência desleal da Uber na Espanha. Tradução de Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 101-116.

LUKÁCS, Gyorgy. **Para uma ontologia do ser social I**. São Paulo: Boitempo, 2012. p. 293.

MACHADO, Leandro. Por corrida cara, motorista do Uber “acampa” por 12h perto de aeroporto. **Folha de São Paulo**. 09/02/2017. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2017/02/1857136-por-corrída-cara-motorista-do-uber-acampa-por-12-h-perto-de-aeroporto.shtml/>. Acesso em: 09 de fevereiro de 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Relação de Emprego & Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A “CLT de Temer” & Cia. Ltda**. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25548-a-clt-de-temer-cia-ltda>.

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política. Livro II: o processo de circulação do capital. São Paulo: Boitempo, 2014.

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política. Livro III: o processo global da produção capitalista. São Paulo: Boitempo, 2017.

MARVIT, Moshe Z. How crowdworkers became ghosts in the digital machine. **The Nation**. 05/02/2014. Disponível em: <https://www.thenation.com/article/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine/>. Acesso em:

MAZZOTTI, Massimo. Algorithmic life. In: PRIDMORE-BROWN, Michele; CROCKETT, Julien. The digital revolution: debating the promises and perils of the Internet, automation, and algorithmic lives in the last years of the Obama Administration. Los Angeles: **Los Angeles Review of Books**: 2017, p. 34-35

MELLO, Kathia; DANTAS, Carolina. Uber X Táxi: entenda as diferenças de custos e serviços entre o táxi e o aplicativo. **G1**. São Paulo, 13 jul. 2015. Disponível em: <http://especiais.g1.globo.com/sao-paulo/2015/uber-x-taxi/>. Acesso em: 25 set. 2016.

MENDES, M. M. B.; OLIVEIRA, M. C. S. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. In: LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A.; CHAVES JUNIOR, J. E. R. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 166-179.

MÉSZÁROS, István. **O Poder da Ideologia**, São Paulo: Boitempo, 2004.

MÉSZÁROS, I. **Para além do capital: rumo a uma teoria da transição**. São Paulo: Boitempo, 2011.

MÉSZÁROS, I. **A teoria da alienação em Marx**. São Paulo: Boitempo, 2016.

MICROSOFT investe no Uber e leva a empresa a valor recorde, diz jornal. **Folha de São Paulo**, 31 de julho de 2015. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/tec/2015/07/1663191-microsoft-investe-no-uber-e-eleva-a-empresa-a-valor-recorde-diz-jornal.shtml>. Acesso em 15 set. 2017.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRETE). **Relatório Conclusivo do Grupo de Estudos Uber**. 2017.

MODA, Felipe Bruner. **O trabalho dos motoristas da Uber: uma descrição densa e algumas análises**, 2019. Disponível em: <http://www.niepmarx.blog.br/MM2019/Trabalhos%20aprovados/MC56/MC561.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2020.

MODA, Felipe Bruner. O trabalho mediado por aplicativos: o caso da Uber. **16. Encontro Nacional da ABET 3 a 6/9/2019**, UFBA, Salvador (BA)

MOREL, Jonatan. Motorista de aplicativo morre após ser baleado na cabeça, em Campinas; caso será investigado como latrocínio, diz polícia. **G1**, 5 de agosto de 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/campinas-regiao/noticia/2018/08/05/motorista-de-aplicativo-morre-apos-ser-baleado-na-cabeça-em-campinas-caso-sera-investigado-como-latrocínio-diz-polícia.ghtml>. Acesso em 05 de agosto de 2018.

MOURA, Alda Aparecida Vieira. **Desdobramentos da crise estrutural do capital no trabalho docente: a intensificação e o adoecimento**. 2018.

NEGRÃO, Heloísa. Uber extingue taxa fixa cobrada de motoristas. **Folha de São Paulo**, 2 de julho de 2018. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/07/uber-extingue-taxa-fixa-cobrada-de-motoristas.shtml>. Acesso em: 03 de julho de 2018.

NIETZSCHE, Friedrich. **Humano, Demasiano Humano**. Santos: Lafonte, 1. Ed, 2018.

NOGUEIRA, Claudia. **O Trabalho Duplicado**. Ed. Expressão Popular, 3. Ed, São Paulo, 2011.

NUNBERG, Geoff. Goodbye Jobs, Hello 'Gigs': How One Word Sums Up A New Economic Reality, **NPR**, publicado em 11 de janeiro de 2016. Disponível em: <https://www.npr.org/2016/01/11/460698077/goodbye-jobs-hello-gigs-nunbergs-word-of-the-year-sums-up-a-new-economic-reality/>. Acesso em: 20 ago. 2018.

OLEA, Manoel Alonso. **Introdução ao direito do trabalho**. Tradução de C.A. Barata da Silva. 2a.ed. Porto Alegre: Sulina, 1969.

OLIVEIRA, F. Passagem na neblina. *In*: OLIVEIRA, F.; STEDILE, J. P.; GENOINO, J. (Orgs.). **Classes sociais em mudança e a luta pelo socialismo**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2002.

OLIVEIRA, F. **Crítica à razão dualista/O ornitorrinco**. São Paulo: Boitempo, 2013.

OLIVEIRA, Francisco de. Política numa era de indeterminação: opacidade e reencantamento. *In*: OLIVEIRA, F. & RIZEK, Cibele S. (Orgs.). **A era da indeterminação**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007.

OHNO, Taiichi. **O sistema toyota de produção**: além da produção em larga escala. Porto Alegre, Bookman, 1997.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal. CARELLI, Rodrigo de Lacerda. CASAGRANDE, Cássio Luis. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília:Ministério Público do Trabalho, 2018.

ORWELL, George. **1984**. São Paulo: Editora Nacional, 2003.

PARANAÍBA, Guilherme. Motoristas cobram do Uber perdas com redução da tarifa. **Estado de Minas**, 29 de março de 2016. Disponível em: [https://www.em.com.br/app/noticia/gerais/2016/03/29/interna\\_gerais,747982/motoristas-cobram-do-uber-perdas-com-reducao-da-tarifa.shtml](https://www.em.com.br/app/noticia/gerais/2016/03/29/interna_gerais,747982/motoristas-cobram-do-uber-perdas-com-reducao-da-tarifa.shtml). Acesso em: 20 jun. 2018.

PASCUAL, Manuel. Quem vigia os algoritmos para que não sejam racistas ou sexistas? **El País**, 18 de março de 2019. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2019/03/18/tecnologia/1552863873\\_720561.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2019/03/18/tecnologia/1552863873_720561.html). Acesso em: 20 de março de 2019.

PASQUALE, F. **The black box society**: the secret algorithms that control money and information. Cambridge: Harvard University Press, 2015.

PIKETTY, Thomas. **O capital no século XXI**. São Paulo: Intrínseca, 2014.

PIRES, Breiller. A seleção dos filhos sem pai. **El País**, 20 de junho de 2018. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2018/06/21/deportes/1529536206\\_588160.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2018/06/21/deportes/1529536206_588160.html). Acesso em: 20 jun. 2018.

POCHMANN, Márcio. A uberização leva à intensificação do trabalho e da competição entre os trabalhadores. [Entrevista cedida a] André Antunes. **EPSJV/Fiocruz**. 09/11/2016. Disponível em: <http://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/entrevista/a-uberizacao-leva-a-intensificacao-do-trabalho-e-da-competicao-entre-os-trabalhadores>. Acesso em: 25 nov. 2016.

POCHMANN, Márcio. A terceirização e a UBERização do trabalho no Brasil. **Blog da Boitempo**, 24 de agosto de 2016. Disponível em: <

[https://blogdaboitempo.com.br/2016/08/24/a-terceirizacao-e-a-uberizacao-do-trabalho-no-brasil//>](https://blogdaboitempo.com.br/2016/08/24/a-terceirizacao-e-a-uberizacao-do-trabalho-no-brasil/). Acesso em: 25 de setembro de 2016.

POCHMANN, Márcio. 27 horas. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 23.01.2011

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico**. 356 f. Dissertação (Mestrado em Direito). Pós-graduação da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 2008.

PEREIRA, Josecleto Costa de Almeida. A problemática da flexibilização do direito do trabalho no Brasil. **Jurisprudência Catarinense nº 70**. p. 66.

PRASS, Jeremias; RISAK, Martin. Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, p.7, 16 fev. 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2733003>. Acesso em: 20 mar. 2017.

Redação da Revista Exame. 4ª revolução industrial é tema do Fórum Econômico Mundial. **REVISTA EXAME**. 20/01/2016. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/economia/4a-revolucao-industrial-e-tema-do-forum-economico-mundial>. Acesso em: 20 abr. 2017

REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 157-165.

RIFKIN, Jeremy. **Sociedade com custo marginal zero: a internet das coisas, os bens comuns colaborativos e o eclipse do capitalismo**. Trad. Monica Rosemberg. São Paulo: M.Books, 2016.

RIO DE JANEIRO. Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região. **Inquérito Civil nº 001417.2016.01.000/6**, 2016.

RODRIGUES, Vanessa. Motoristas do Uber criam sindicato no Pernambuco e se filiam à CUT. **Ilisp Website**, 10 jan. 2017. Disponível em: <http://www.ilisp.org/noticias/motoristas-do-uber-criam-sindicato-no-pernambuco-ese-filiam-cut/>. Acesso em: 20 jun. 2018.

ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

SALEN, K. **Rules of play: Game design fundamentals**. The MIT Press, 2004.

SANTINO, R. Veja as 10 regras que podem fazer um motorista ser banido da Uber. **Olhar digital**, 4 de agosto de 2016. Disponível em: <https://olhardigital.uol.com.br/noticia/veja-as-10-regras-que-podem-fazer-um-motorista-ser-banido-da-uber/60923>. Acesso em: 15 set. 2016.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Para uma revolução democrática da justiça**. São Paulo: Cortez, 2008.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Pela mão de Alice: o social e o político na pósmodernidade**. São Paulo: Cortez, 2010.

SARAMAGO, J. **Ensaio sobre a cegueira**. 19. ed. São Paulo: Cia. das Letras, 2001.

SCHEIBER, N. How Uber uses psychological tricks to push its drivers' buttons. **New York Times**, 2 de abril de 2017. Disponível em: <https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html>. Acesso em: 20 jan. 2018.

SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa**. São Paulo: Elefante, 2017.

SCHOLZ, Trebor. Platform Cooperativism vs. The Sharing Economy. **Medium Website**, 5 dez. 2016. Disponível em: <https://medium.com/@trebors/platformcooperativism-vs-the-sharing-economy-2ea737f1b5ad#.moydlbsf8>. Acesso em: 20 jun. 2018.

SENNETT, Richard. **A cultura do novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2011. p. 51.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2003.

SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos** / Valdete Souto Severo, Jorge Luiz Souto Maior; organizadores Afonso Paciléo Neto, Sarah Hakim; prefácio Lívio Enescu. – São Paulo (SP): Sensus, 2017.

SIGNES, Adrian Todolí. **O mercado de trabalho no século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho**.

SIGNES, Adrian Todolí. The End of the Subordinate Worker: Collaborative Economy, On-Demand Economy, Gig Economy, and the Crowdworkers' Need for Protection. **International Journal Of Comparative Labour Law And Industrial Relations**, v.33, n.2, p.8, 14 jan. 2017. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2899383>. Acesso em: 20 maio 2017.

SIGNES, Adrian Todolí. El impacto de la Uber. Economy en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. **IUSLabor**, Madrid,

n. 3, p. 1-25, 2015. Disponível em: [https://www.upf.edu/iuslabor/\\_pdf/2015-3/Todoli.pdf](https://www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2015-3/Todoli.pdf). Acesso em: 20 jun. 2018.

SIGNES, Adrian Todolí. **El trabajo en la era de la economía colaborativa**. Valência: Tirant lo blanch, 2017.

SILVA, Tiago Falchetto. O Elemento Regulador do Ciberespaço, o Código-Fonte, eDiscovery e o Contrato-Realidade Virtual na Sociedade da Informação *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 323-329.

SILVA, Aimee. **O motorista da uber e a configuração da relação de emprego**. Rio de Janeiro, 2017.

SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. Tradução de João Peres; notas da edição de Tadeu Breda. São Paulo: Elefante, 2017. p. 101.

SOARES, H.L.R.; CUNHA, C.E.C. A Síndrome de “burn-out”: sofrimento psíquico nos profissionais de saúde. **Revista do Departamento de Psicologia da UFF**. Vol.19, nº2, Niterói, Jul./Dez., 2007.

SRNICEK, N. **Platform capitalism**. Cambridge/Malden: Polity, 2017.

STANDING, Guy. **O Precariado**: a nova classe perigosa. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2013.

STEPHANY, Alex. **The Business of Sharing**: Making it in the New Sharing Economy. Londres: Palgrave Macmillan, 2015.

SUNDARARAJAN, Arun. **The Sharing Economy**: The end of employment and the rise of crowd- Cambridge: Mit Press, 2016.

SUPIOT, Alain. **Crítica ao direito do trabalho**. Tradução de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbekain, 2016. p.146.

SUROWIECKI, James. **The Wisdom of Crowds**: Why the Many Are Smarter Than the Few and How Collective Wisdom Shapes Business, Economies, Societies and Nations. New York: Ancor Book.

TELLES, V. Mutações do trabalho e experiência urbana. **Tempo social**, n.18, v.1, 2006, p. 173-95.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; DA SILVA, Thais Claudia D.'Afonseca; ANTONIETA, Maria. Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, v. 20, n. 39, p. 1-30, 2017.

TONELO, Iuri. A crise do capital e seus efeitos a nova dinâmica internacional do capitalismo pós-2008 / Iuri Tonelo. – Campinas, SP: [s.n.], 2019

TOURAINE, Alain. **A sociedade post-industrial**. Lisboa: Moraes, 1970.

UBER. **Afinal, qual é a nota mínima exigida pela Uber?** 2018. Disponível em: <https://uberbra.com/afinal-qual-e-a-nota-minima-exigida-pelauber/>. Acesso em: 20 maio 2018.

UBER. **Fatos e dados sobre a Uber**. Disponível em <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatose-dados-sobre-uber/>

UNI COMMON KNOWLEDGE. History of Uber - Travis Kalanick, Co-Founder and CEO of Uber - How They Started. **Youtube**, 15 jul. 2016. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=horkKATZh4-8>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

WOODCOCK, Jamie. Contra o eufemismo reducionista, a luta por uma flexibilização justa. A “uberização” e as encruzilhadas do mundo do trabalho. Entrevistado por Ricardo Machado. Tradução de Walter O. Schlupp. **Revista do Instituto Humanitas Unisinos**. N. 503, Ano XVII, 24/4/2017 Disponível em: <http://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao503.pdf>. Acesso em 20 jun. 2018.

VASAPOLLO, L. **O Trabalho Atípico e a Precariedade**. São Paulo: Ed. Expressão Popular, 2005.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de; VALENTINI, Rômulo Soares; NUNES, Talita Camila Gonçalves. Tecnologia da Informação e seus impactos nas relações trabalho-capital. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 89-100.

VIANA, Marcio Túlio. Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, n. 45, 2004, p. 242.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A multiterceirização e a subordinação jurídica. a intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do direito do trabalho**. 2018. 251 f. 2018. Tese de Doutorado. Tese (Doutorado)-Pontifícia Universidade Católica do Paraná, VILLATORE, Marco Antônio César (Orientador). Curitiba, 2018.

## APÊNDICE A – ROTEIRO DA ENTREVISTA

Questionário básico semiestruturado que foi utilizado na pesquisa:

- Nome e idade;
- Estado Civil;
- Escolaridade;
- Filhos;
- Há quanto tempo é motorista de uber?;
- O que motivou a ser motorista de uber?;
- Como é o processo para ser motorista de uber? Recebe treinamento da empresa?;
- Quantas horas trabalha por dia/semana? Faz intervalos para descanso e refeições? Trabalha aos finais de semana?;
- Reside no município de Campinas? Se é de outra cidade, por que escolheu ser motorista em Campinas?;
- Qual a renda mensal recebida como motorista?;
- É a única fonte de renda? (se existem outras : quais?);
- Quando te perguntam qual o seu trabalho, o que você responde?;
- Quais são suas despesas como motorista?;
- Qual a forma de aquisição do automóvel?;
- Quem determina o preço da corrida? Quando há mudança na tarifa é avisado com antecedência?;
- Como funciona o preço dinâmico?
- Tem total liberdade para escolher o local da cidade que ficará a espera de passageiros? É de alguma forma influenciado ou incentivado a aguardar em determinado local?
- Quando precisa de ajuda/assistência a empresa fornece?;
- Como é a questão da segurança?;
- Quais são as exigências da empresa?;
- Quais são as penalidades se infringir norma da empresa? Como elas são aplicadas?;
- Existe bonificação? Se sim, como funciona?;
- Como é a forma de avaliação dos motoristas?



- Se sente pressionado a obter notas altas?;
- Como se sente em relação a uber?;
- Quais são as vantagens e as desvantagens?;

## APÊNDICE B – PESQUISA JURISPRUDENCIAL

Ações trabalhistas, com pedido de vínculo empregatício, propostas em face da Uber Do Brasil Tecnologia Ltda, CNPJ: 17.895.646/0001-87.

TRIBUNAL REGIONAL DA 1ª REGIÃO – RJ			
	Processo	Sentença	Fundamentação
01	0100776- 82.2017.5.01.0026	Nega vínculo	O próprio acionante declarou em depoimento pessoal "que tem que usar roupas formais; que ninguém fiscaliza o uso das roupas formais"(fl. 431). Repare-se que mesmo numa cooperativa de taxistas, na qual os cooperados não são empregados, regras mínimas de conduta, civilidade e asseio, tanto do motorista quanto do veículo, são igualmente impostas - sem que ninguém diga que isso os torna empregados. A seguir a visão do autor, qualquer diretriz, por menor que seja, traduzirá subordinação jurídica e a sua desejada vinculação empregatícia, o que não evidencio dos autos.
02	0100797- 28.2017.5.01.0036	Nega Vínculo	A plataforma Uber no Brasil, surgiu como um modelo inovador que permite a diversos profissionais autônomos e outros com menor escolaridade, a pessoas que estão fora do mercado de trabalho por diversas razões, passem a ter uma ocupação rentável, também por vezes um complemento na renda familiar, sem prejuízo de emprego formal exercido de forma concomitante. As relações sócio econômicas mudaram, a era digital chegou de forma irreversível, a atualidade não mais permite que tenhamos a mesma visão das relações de trabalho como aquelas existentes nos idos de 1940 quando da promulgação da CLT, não mais é possível ter-se uma visão estreita das relações trabalhista, tampouco interpretação literal da ultrapassada CLT. O Uber se apresenta como espelho destas novas tecnologias e formas de trabalho remoto e a distância, sem ingerência, com controle total do tempo pelo reclamante, diga-se, o motorista do Uber é um exemplo clássico do prestador de serviços autônomos, sem qualquer subordinação jurídico hierárquica.
03	0100351- 05.2017.5.01.0075	Reconhece vínculo	No entanto, é preciso aprofundar a pesquisa a respeito da forma com que a empresa atua no mercado e em que contexto surge para compreender melhor qual seu objeto social

		<p>verdadeiro e se ele está sendo ocultado mediante a utilização de manobras jurídicas e tributárias, de modo a afastar a aplicação da legislação trabalhista e tributária.</p> <p>A UBER é uma nova forma de organização empresarial que precisa ser melhor compreendida que não se limita, como ela diz, a fazer a intermediação digital por meio de plataforma tecnológica.</p> <p>Embora ela se apresente como uma empresa que explore tão somente uma ferramenta eletrônica e que todos os seus empregados foram contratados para tratar apenas dessa atividade digital, na verdade o que ela oferece no mercado é o transporte de passageiros. O aplicativo é apenas um instrumento para que essa atividade seja alcançada.</p> <p>Não há dúvidas de que a mercadoria oferecida pela ré é o transporte de passageiros. Ela estrutura, organiza os serviços e toda atividade financeira. Ela dirige a organização do empreendimento de oferecer transportes.</p> <p>A frase sedutora é "Seja um Empreendedor", "Seja dono de seu próprio tempo", mas na verdade, o motorista desse tipo de atividade é menos livre do que aquele que é empregado.</p> <p>Esse último sabe que as regras não são suas, no entanto, é favorecido com toda uma rede de proteção. O motorista da UBER é totalmente subordinado, ou melhor, ele é hiper subordinado, sem nenhuma rede de proteção.</p> <p>Tenta passar a ideia de que o motorista é um verdadeiro parceiro dizendo que ele não tem obrigatoriedade de horário e que não precisa trabalhar exclusivamente para a UBER.</p> <p>A exclusividade não é requisito essencial da relação de emprego, muito menos a ausência de flexibilidade de horários.</p> <p>Diante de todo o exposto, concluo que a UBER é uma empresa que oferece serviços de transportes, sendo os motoristas pessoas que lhes prestam serviços e que ela não vem cumprindo com a função social da empresa tal como previsto no art. 170 da Constituição Federal. A livre concorrência e a livre iniciativa são protegidas desde que respeitados os demais princípios previstos na mesma norma, como a valorização do trabalho humanos e justiça social.</p> <p>O não reconhecimento do vínculo de emprego não traz impactos apenas na vida daquele trabalhador, mas em toda uma rede de proteção, pois não recolhe os impostos próprios, trazendo impactos também na coletividade.</p> <p>Desse modo, concluo que a atividade empresarial da ré é o fornecimento de serviços de transporte e não de tecnologia digital.</p> <p><b>Elementos fáticos da Relação de Emprego</b></p> <p>Com a conclusão de que a ré é uma empresa que presta serviços de transportes aos consumidores e que para isso ela utiliza da mão de obra prestada</p>
--	--	---

		<p>pelos motoristas, resta saber se essa relação de trabalho é ou não relação de emprego.</p> <p><b>Subordinação</b> No momento em que apreciamos a atividade empresarial da ré, verificamos vários elementos que afastam a autonomia da atividade prestada. O autor trabalhava prestando serviços de transportes que atendem ao objetivo social da ré. A concepção clássica de subordinação é compreendida um grupo de ordens dadas ao trabalhador que dirigem e orientam a forma de realização do trabalho e diz respeito a uma estrutura "estilo militar" com a presença do representante da empresa, controlando inclusive o tempo que o empregado fica à sua disposição. Trata-se de uma subordinação pessoal, subjetiva, por meio da qual o trabalhador fica dependente das ordens que partem do seu empregador. Com a transformação da sociedade, esse critério torna-se insuficiente e surge o conceito da subordinação objetiva, trazido da doutrina europeia por Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena e Arion Sayão Romita ainda não década de 70.</p> <p>Percebe-se que a subordinação passa a se configurar pela integração da atividade do empregado na organização empresarial, não havendo necessidade que as ordens sejam diretas e dirigidas pessoalmente ao trabalhador.</p> <p>A terceirização, a pejetização e outras formas de se fragilizar a relação de emprego trazem a necessidade de se ampliar as investigações sobre a relação capital - trabalho, surgindo, a partir daí o conceito de subordinação estrutural que enriquece a ideia de subordinação objetiva e tem em sua essência o conceito de Núcleo Produtivo, a atividade matricial da empresa, sendo necessário para caracterizar a subordinação que o trabalhador esteja inserido no núcleo da atividade empresarial.</p> <p>Esse conceito é de extrema importância pois traz a ideia de inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, como no caso da terceirização e/ou intermediação da mão de obra, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.</p> <p>Foi trazido pelo mestre MAURÍCIO GODINHO DELGADO no contexto das intermediações de mão de obra e Pejetização, pois é cada vez mais comum o empregador utilizar-se de uma empresa interposta para contratar trabalhadores, que exercem atividade voltada para o núcleo produtivo.</p>
--	--	--

		<p>Também, é cada vez mais comum, utilizar-se de contratação de pessoas jurídicas que empresas de fachada pois não possuem atividade econômica própria, tendo apenas para oferecer a mão de obra de um dos sócios que limita-se a se inserir no núcleo produtivo da tomadora de serviços.</p> <p>No caso dos chamados "Pjs", a chamada Pejotização, ou seja, pessoas que trabalham pessoalmente para uma empresa por meio de uma pessoa jurídica de modo a criar uma situação em que apresenta como duas empresas autônomas e independentes celebrando um contrato.</p> <p>Os trabalhadores inseridos na estrutura de produção devem ser empregados e admitir o contrário é aceitar que a empresa deixe de cumprir sua função social, transferindo todos os riscos do negócio e mantendo concentrado o lucro.</p> <p>Não há dúvidas, diante de todo o exposto, que a parte autora desempenhava atividade que estava inserida no núcleo produtivo da ré, estando configurada a subordinação objetiva.</p> <p>Nem se argumente que o trabalhador geria sua atividade com autonomia, pois como vimos a UBER se utiliza de formas bem súteis de controle, gerenciamento tanto da parte produtiva quanto financeira. A recusa de passageiros não é bem vinda e impacta negativamente na avaliação. Quando um autônomo não pode recusar um serviço?</p> <p>A tarifa dinâmica é outro exemplo de que a UBER gerencia os trabalhadores e os meios de produção. A gestão é dela. O aumento de preço da corrida em determinada localidade visa exatamente direcionar motoristas para atender a demanda de passageiros. O aumento dos preços em dias de feriado, como na semana do Carnaval é um meio de manter a atividade empresarial desempenhada a contento. Portanto, está claro que não há um grupo de motoristas autônomos, mas uma multidão subordinada aos comandos da empresa. São comandos sem conotação de ordem pessoal, feitos por algoritmos. A precificação é um instrumento de controle bem sutil e bem eficaz, bem mais inclusive, do que as ordens diretas dadas em uma fábrica.</p> <p>Outra forma de se identificar a subordinação é a ideia de controle de "stick and carrots"</p> <p>Aqueles que sequeem a programação, são premiados com bonificações e prêmios e aqueles que não se adaptam aos comandos, são punidos ou descredenciados.</p> <p>Em alguns depoimentos na procuradoria ouviu-se que a UBER desconecta o aplicativo por alguns minutos quando quer punir o motorista. Mais sutil e mais eficaz do que essa forma de subordinação, é difícil de imaginar.</p> <p>Também é preciso chamar à atenção para a ideia de mobilização total: os trabalhadores, ainda que</p>
--	--	---

			<p>espalhados na massa, devem estar disponíveis o tempo todo. Essa dominação visa dominar não o corpo do trabalhador, como no fordismo-taylorismo, mas sua alma, seu espírito, de modo que, inconscientemente cedem de forma mecânica o atingimento das metas da empresa, dentro dos limites da autonomia, não conquistada, mas concedida pelo empregador, sendo, portanto, uma das estratégias da subordinação.</p> <p>Diante do exposto, vejo que não há como não se acolher a presença desse requisito.</p>
--	--	--	--

TRIBUNAL REGIONAL DA 1ª REGIÃO – RJ	
	Outros processos consultados
01	0100231-46.2018.5.01.0262
02	0101978-69.2017.5.01.0002
03	0101559-39.2017.5.01.0264
04	0101757-76.2017.5.01.0264
05	0101425-40.2016.5.01.0266
06	0100518-26.2017.5.01.0009
07	0101810-28.2017.5.01.0015
08	0100964-02.2017.5.01.0018
09	0101255-21.2016.5.01.0023
10	0100906-63.2017.5.01.0029

11	0101894-72.2017.5.01.0033
12	0101036-14.2017.5.01.0042
13	0100353-02.2017.5.01.0066
14	0100351-05.2017.5.01.0075
15	0101370-43.2017.5.01.0076
16	0101163-29.2017.5.01.0081

TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO – SP			
	Processo	Sentença	Fundamentação
01	10001238920175020038	Nega vínculo	Também restou ausente o requisito da subordinação, uma vez que o reclamante confessou que podia trabalhar o quanto quisesse e ele quem determinava os seus horários, podendo inclusive deixar o telefone desligado, logo, poderia iniciar, interromper e findar a jornada de trabalho quando melhor lhe conviesse, não recebendo ordens direta ou indiretamente de qualquer preposto da reclamada. Ademais, depreende-se que o reclamante trabalhou com veículo alugado, respondendo integralmente pelas despesas decorrentes de sua atividade, especialmente, a locação, combustível e aparelho celular.
02	10003664020185020089	Nega vínculo	Ainda, no depoimento, o reclamante elucidou que tinha autonomia para decidir seu horário de trabalho e que não havia ninguém da reclamada que fiscalizasse direta e efetivamente o serviço prestado. Transcrevo: "não era obrigado a cumprir número mínimo de horas; que podia parar de trabalhar a qualquer momento; que passou alguns dias sem dirigir; que não precisou avisar ninguém quando deixou de prestar serviços nos referidos dias;" (grifei) Para o reconhecimento do vínculo

			empregatício há necessidade da constatação de todos os elementos supramencionados, no entanto, restou demonstrado inexistir subordinação jurídica na relação jurídica formada entre o reclamante e a reclamada.
03	10006339120175020074	Nega vínculo	O reclamante declarou que recusou viagens que não eram de seu interesse e que poderia ficar desconectado da plataforma sem comunicação às reclamadas, embora isso implicasse redução do valor recebido. Afirmou, ainda, não possuir superior hierárquico. Deste modo, ausentes os elementos dos art. 2 e 3/CLT, rejeita-se o pedido declaratório de vínculo empregatício.
04	10006874820175020077	Nega	Pelo depoimento do reclamante ficou evidenciado que os motoristas que estão cadastrados na reclamada, em momento algum estão a ela subordinados, porquanto possuem total liberdade de escolher "se", "onde" e "quando" irão se conectar ao aplicativo para atender aos passageiros.
05	10007079220175020027	Nega	Isto porque, em depoimento pessoal (CONFISSÃO REAL) o reclamante afirmou utilizava o PRÓPRIO veículo arcando com as despesas, ou seja, demonstrando que assumia os riscos da atividade exercida, além de corroborar a tese da defesa no sentido da autonomia vez que NÃO recebia ordens e/ou tampouco apresentava relatórios das atividades diárias e também não informava quando ligava e desligava o aplicativo, inclusive com possibilidade de escolha que quando utilizaria o aplicativo”
06	10008998820175020006	Nega	“concluir que o autor laborava em caráter absolutamente autônomo, com plena liberdade para definir os critérios de sua própria atuação, sem interveniência da reclamada, já que podia circular livremente com o veículo de sua propriedade, utilizando-se ou não do aplicativo, quando melhor lhe aprouvesse, de acordo com seu próprio interesse, assumindo, assim, o risco do negócio. A fiscalização da qualidade no atendimento, a ponto de motivar a desativação das contas de motoristas não é motivo para que se possa concluir pela existência de uma relação de emprego, eis que qualquer tipo de contrato precisa ser fiscalizado para alcançar o seu fim, havendo possibilidade de extinção na hipótese de insatisfação de uma das partes. No caso da UBER importa destacar que passageiros mal avaliados também têm suas contas desativadas.
07	10009008620175020034	Nega	A autora confessou que não tinha nenhum chefe na empresa. A autora admitiu mais: que poderia dirigir no dia e na hora em que quisesse, bem como na quantidade de horas que pretendesse; podia ficar dias sem ligar a plataforma da ré sem receber sanção/punição; poderia até mesmo, e surpreendentemente (termo do juízo), utilizar os aplicativos das empresas concorrentes da ré e que inclusive utilizada o LadyDriver. De outro lado, a testemunha da ré



			também reforça que os motoristas não são obrigados a cumprir jornada, e que nem têm superior hierárquico; não há exigência de horas mínimas on line; e, por fim, o autônomo não sofre penalidade se a plataforma ficar desligada.
08	10009035020175020613	Nega	Não se configurou a chamada "subordinação estrutural", entendida esta como a integração dos serviços prestados à estrutura da empresa. Trata-se de conceito doutrinário complementar sem contornos rigorosos de delimitação, utilizado a par de relações multilaterais de trabalho, que não dispensa por completo o conceito clássico de subordinação, consistente na sujeição do trabalhador ao modo da prestação dos serviços, a ser ditada pelo tomador. E, no caso, a subordinação inexistiu: do depoimento colhido do autor, verifico que ele podia ausentar-se do serviço sem autorização do tomador; não havia cobrança de metas ou de horários, podendo trabalhar no momento que melhor lhe aprouvesse; não utilizava materiais da empresa; o risco do negócio era amplamente partilhado por si, ao passo que seus rendimentos variavam conforme sua produção, a par da sazonalidade da clientela, e também, como afirmado em seu depoimento pessoal, o autor tinha que ter carro próprio e fornecer água, bala e bombons às suas expensas. Era cotitular, pois, dos riscos do negócio.
09	10009092620175020009	Nega	Para a existência de subordinação o, é necessário se aferir qual a extensão do poder diretivo do suposto empregador. O controle de tarefas, de horário, de local de prestação de serviços, do modus operandi é forte indicio da existência de vínculo. Claro está que todas as pessoas, mesmo os autênticos autônomos, têm alguma baliza na condução de suas atividades. Quanto mais tênue, mais se revela a autonomia. Também o poder hierárquico se mostra necessário para a aferição da subordinação, tal qual o poder disciplinar. O recebimento de ordens e de punições implica no reconhecimento da relação de emprego.
10	10012405120175020027	Nega	Evidente que, como qualquer empresa que pretenda zelar por sua imagem no mercado, a Uber estabelece diretrizes e condutas a serem observadas pelos motoristas parceiros, como forma de manter a qualidade do serviço prestado e garantir a fidelidade dos usuários, o que em nada se confunde com a subordinação própria das relações de emprego.
11	1001574- 25.2016.5.02.0026	Nega	E, em que pese tenha alegado que se ficasse muito tempo desligado, está off-line há um ano e não foi desligado, portanto, não havia qualquer ingerência da reclamada para que o reclamante cumprisse ao menos horários mínimos, podendo o mesmo prestar os serviços ou não, o que afasta

			o requisito subordinação inerente à relação de emprego.
12	10017332420165020072	Nega	Ora, extrai-se do conjunto probatório dos autos que o autor gozava de total liberdade em sua atividade laborativa, não se submetendo a horários e a qualquer ingerência da reclamada. Saliente-se que não havia recebimento de ordens, submissão a horários, punições ou quaisquer elementos que denotem subordinação, conforme se depreende do depoimento prestado pelo próprio reclamante, considerando subordinação, conforme se depreende do depoimento prestado pelo próprio reclamante, considerando que este inclusive poderia ficar com o aplicativo desligado e trabalhar quando lhe fosse conveniente, sem que os referidos fatos pudessem causar punições, situações típicas das relações de emprego.
13	1002031- 94.2017.5.02.0067	Nega	"que as mensagens que recebia não eram ordens da reclamada." Por todo o exposto, não há como reconhecer vínculo empregatício direto com a primeira reclamada, uma vez que ausentes os requisitos fático-jurídicos para a configuração da relação de emprego, motivo pelo qual julgo improcedentes todos os pedidos principais e seus reflexos.
14	1002101- 88.2016.5.02.0086	Nega	E - Subordinação: a análise é mais complexa. De acordo com a melhor doutrina, há basicamente três formas de subordinação. A subordinação clássica consiste "na situação jurídica derivada do contrato de trabalho pela qual o trabalhador se compromete a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa. Manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador". A subordinação objetiva "se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviço".  Por fim, a subordinação estrutural/reticular "se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber, ou não, suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento". A doutrina ainda refere que "a Lei 12.551/2011, conferindo nova redação ao caput do artigo 6º, da CLT e lhe agregando o parágrafo único", incorporou "implicitamente os conceitos de subordinação objetiva e estrutural, equiparando-os, para os fins de reconhecimento da relação de emprego, subordinação tradicional clássica, que se caracteriza por meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio". Outrossim, o reclamante confessou em audiência "que o próprio depoente quem determinava o horário de trabalho (...) que não precisava de

			<p>autorização para ficar off line (...) que não recebia ordens de nenhum preposto específico da reclamada".</p> <p>O que se tem, portanto, é que o reclamante poderia iniciar, interromper e findar a jornada de trabalho quando melhor lhe conviesse, não recebendo ordens direta ou indiretamente de qualquer preposto da reclamada.</p> <p>Não há dúvidas, portanto, de que inexistia a subordinação clássica, pois o reclamante não recebia ordens pessoais e diretas da reclamada, de acordo com a confissão em audiência.</p> <p>No tocante à subordinação objetiva e estrutural, embora tais teorias sejam mais abrangentes, não prescindem de controle e supervisão, ainda que por meios telemáticos e informatizados de comando. A exatamente o que diz o artigo 6, da CLT. Nesta linha, mesmo que se entenda que o objeto social da reclamada é a prestação de serviços de transporte (e não apenas a disponibilização da plataforma/aplicativo, como alegado na defesa), conclui-se que não havia subordinação objetiva ou estrutural. Isto porque, embora a situação se aproxime daquela em que o trabalhador se insere na dinâmica do prestador de serviço, mesmo sem receber ordens diretas, se distancia por um ponto crucial. A que o reclamante tinha o poder de determinar unilateralmente quando prestar o serviço.</p>
--	--	--	---

TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO – SP	
	Outros processos consultados
01	10002225220185020029
02	10002366820185020083
03	10003683720175020447
04	10005005520175020072

05	10006425120175020010
06	10006641820185020320
07	10008667720175020401
08	10008950220175020087
09	10009133720175020050
10	10009434920175020090
11	10009876720175020446
12	10011926720175020003
13	10011936220175020323
14	10012170920165020038
15	10013469520175020614
16	10014095020165020002
17	10014133820165020083
18	10014453920175020461
19	10014724920165020043
20	10014923320165020013

21	10015742520165020026
22	10018109220175020041
23	10018296120175020312
24	10019765020175020001
25	10019778820175020048
26	10020319420175020067
27	10020513320175020052
28	10020580320175020706
29	10021475120165020030
30	10022987420165020011
31	10023429720165020042

TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO – MG			
	Processo	Sentença	Fundamentação
01	0010774-87.2017.503.0001	Nega vínculo	Restou demonstrada, também, a não subordinação, pois o autor tinha total liberdade de ação, nos moldes de verdadeiro autônomo, utilizando de seu próprio veículo na prestação de

			<p>serviços, arcando com todas as despesas e riscos do negócio.</p> <p>Tem-se, ainda, que o reclamante trabalhava sem fiscalização e controle de horário, sem sujeição aos poderes diretivo e disciplinar da reclamada, podendo estabelecer os dias e horários de labor e escolher as chamadas que seriam atendidas, tudo conforme sua conveniência. Em síntese, o reclamante possuía a liberdade de escolher se, onde e quando iria se conectar ao aplicativo para atender aos usuários.</p> <p>Saliento que não há como se acolher a tese de subordinação estrutural, pois a partir de tal conceito praticamente todos os casos submetidos à Justiça do Trabalho estariam sujeitos ao reconhecimento do vínculo empregatício, sem necessidade de se produzir provas ou se perquirir os requisitos da relação de emprego. Com efeito, numa organização capitalista as tarefas econômicas estão conectadas e se agregam uma com as outras, o que torna imprescindível se aferir a fundo o preenchimento ou não dos requisitos do vínculo de emprego, como na hipótese dos autos. Nesse contexto, constata-se que as reclamadas limitavam-se a disponibilizar uma plataforma virtual para aproximação entre passageiros (usuários) e motoristas (prestadores de serviço), sendo ambos consumidores do serviço da plataforma Uber, os quais deveriam observar regras mínimas de utilização do sistema.</p> <p>Não se trata, pois, de prestação de serviços diretamente da reclamada aos usuários, mas apenas do fornecimento de uma ferramenta de compartilhamento de transporte individual que conecta passageiros e motoristas.</p>
02	0010774-87.2017.503.0001 (acordão)	Nega	<p>Nesse contexto, comungo com o entendimento expendido pelo Juízo de origem de que as reclamadas não poderiam ser enquadradas como empresas de transporte, pois tratam-se de empresas de tecnologia que desenvolveram a plataforma digital que possibilita a interação entre os seus respectivos usuários (motoristas e passageiros) na disponibilização e utilização do serviço de transporte, nos moldes da "economia compartilhada" já esclarecida alhures. Por esta razão, não há sequer que se cogitar na hipótese de subordinação estrutural, pois a natureza do trabalho do autor não está ligada diretamente ao objeto social da primeira reclamada, mais especificamente à "intermediação de serviços, sob demanda, por meio de plataforma tecnológica digital" (vide cláusula 1, "d", do contrato social – ID 761b708 - Pág. 2).</p>
03	0011258-69.2017.5.03.0012	Nega	<p>Acrescento que, no mesmo depoimento pessoal, o reclamante declarou que nunca recebeu, por qualquer forma (e-mail, mensagem de texto, pessoal) qualquer tipo de ordem ou determinação, direta ou indireta do reclamado.</p> <p>Logo, por confissão, tenho que o reclamante não era subordinado ao UBER.</p>

			<p>Grande é o respeito que tenho pelo idealizador da teoria da subordinação estrutural, não apenas pelo brilhantismo de sua carreira, mas também pela genialidade do seu pensamento. Refiro-me ao Ministro Godinho.</p> <p>Todavia, peço respeitosa licença ao Mestre para tecer considerações a respeito dela, refutando a aplicação no caso em análise.</p> <p>Inicialmente, considero superficial fazer simples leitura do estatuto societário da UBER e, por meio dessa leitura de objeto social, concluir que a atividade do reclamante está inserida na estrutura da dinâmica da empresa (subordinação estrutural).</p> <p>Aliás, essa análise me leva a conclusão contrária, que o reclamante não está inserido na estrutura dinâmica da empresa pois, estaria se ele trabalhasse na área de tecnologia da informação (TI), pois é como empresa de tecnologia da informação que vejo a UBER.</p>
	0010419-17.2017.5.03.0021	Nega	Portanto, a parte reclamante trabalhava quando e quanto preferisse, característica deveras incomum nas genuínas relações de emprego.
04	0010716-21.2017.5.03.0022	Nega	<p>O Reclamante mostrou-se dono do seu trabalho e também dos meios de produção (inclusive com veículo próprio), não havendo relação de subordinação jurídica com as Reclamadas.</p> <p>Nesse contexto, não se verifica a existência de subordinação, nem mesmo uma suposta subordinação "por algoritmo", já que a única vinculação existente entre Reclamante e Reclamadas era em torno da utilização de aplicativo (criado e mantido pelas Reclamadas) e, deve-se repetir, desnecessário (embora útil) para o exercício da atividade de motorista.</p>
05	0011723-73.2016.503.0025	Nega	O conjunto probatório aponta para uma relação comercial, derivada de um contrato de intermediação da plataforma digital Uber, tendo o reclamante prestado serviços de forma autônoma em cumprimento do contrato firmado. A função do Uber é captar o cliente, via aplicativo, para o motorista autônomo.
06	0011904-74.2016.5.03.0025	Nega	A relação nos moldes em que foi delineada configura-se como mercantil, não se fazendo presentes os elementos configuradores da relação de emprego, em especial, a subordinação jurídica.
07	0010364-08.2017.5.03.0105	Nega	Então, para caracterização do vínculo de emprego, exige-se a presença da subordinação objetiva e subjetiva. Não basta apenas que o trabalho do contratado esteja integrado na organização empresarial ou no processo produtivo, fazendo-se necessário, além disso, que se sujeite aos poderes diretivo e disciplinar da contratante, às diretrizes por ela fixadas, à sua

			<p>interferência, ordens, comando, controle e fiscalização.</p> <p>Não é o caso. Como exposto, inexistia subordinação objetiva. A atuação do reclamante não integrava a organização e processo produtivo da reclamada. Trabalhava sem subordinação subjetiva, mas sim com autonomia, na condição de titular do próprio negócio e patrão de si mesmo, sem sujeitar-se aos poderes diretivo e disciplinar da reclamada, sem sua ingerência, ordens, comando e fiscalização. Os elementos de convicção revelam que: cadastrou ou aderiu à plataforma UBER por sua iniciativa própria, sem nenhuma solicitação da reclamada, sequer remessa de e-mail ofertando a exploração da atividade; não participou de entrevista e treinamento, nem de reuniões periódicas, tendo ocorrido apenas uma reunião na ocasião do cadastramento para se inteirar das regras sobre a utilização da plataforma; não recebia ordens ou fiscalização por parte da reclamada; assumia o ônus da atividade, utilizando veículo alugado na atividade e arcando com todas as despesas decorrentes, inclusive combustível; atuava nos dias e no tempo de sua conveniência, estabelecendo, sem nenhuma ingerência da reclamada, os dias de labor e folgas e os horários do trabalho; a reclamada não fixava horário ou tempo mínimo de trabalho, não fixava metas, nem exigia número mínimo de atendimentos ou viagens; era livre para o exercício da mesma atividade profissional mediante utilização simultânea de outros aplicativos; era livre para negar corrigidas ou deixar o aplicativo desligado, sem nenhum tipo de punição; era livre para decidir sobre os itinerários ou seguir aqueles solicitados pelos clientes; não era exigido o uso de uniforme ou traje específico; não era obrigado a fornecer balas e água aos clientes; poderia negociar com os passageiros os preços das viagens, inclusive conceder descontos.</p>
08	0010789-32.2017.5.03.0106	Nega	<p>Ora, sob qualquer ângulo em que examinada a quaestio juris, chego à conclusão inarredável de que o reclamante é um prestador autônomo de serviços, não mantendo nenhum grau de subordinação perante a plataforma de trabalho, a qual se limita a estabelecer critérios mínimos para a prestação dos serviços, a fim de lhe fomentar clientela e, desse modo, ambos angariam ganhos. Afinal, o contrato em questão é essencialmente oneroso e sua razão de ser é viabilizar ganhos para todos os envolvidos no negócio explorado. Os critérios pactuados para a atuação do motorista, como já disse, não visa a subordiná-lo, mas sim a estabelecer uma organização e padronização no serviço, segurança geral para os envolvidos e para a própria sociedade, além de uma excelência mínima destinada a satisfazer a clientela que se utiliza do transporte.</p>



09	0011392- 96.2017.5.03.0109	Nega	Se a empresa assume um papel neutro nas avaliações e permite que ambas as partes envolvidas possam se avaliar mutuamente, não se infere qualquer subordinação jurídica em tal conduta empresarial.
10	0010570- 88.2017.5.03.0180	Reconhece	<p>Por todos estes elementos, verifica-se a existência de subordinação direta e estrutural. Estrutural porque o reclamante estava inserido na lógica de prestação de serviços da empresa, com toda a rede de motoristas, forma de prestação de serviços, regras gerais de funcionamento da reclamada etc. E direta porque, apesar de não receber ordens diretas de uma pessoa específica, tinha que cumprir determinações vindas diretamente da própria reclamada, como por exemplo o carro específico para a categoria específica que iria operar, o preço a ser cobrado, o cliente específico a ser atendido em cada corrida, a rota de cada corrida etc. O simples uso de meios tecnológicos não descaracteriza a subordinação direta, conforme previsão expressa do parágrafo único do art. 6o da CLT, verbis: "Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio."</p> <p>Cabe aqui ressaltar que a reclamada, ao contrário do que alega, é uma empresa de transporte. Fosse apenas uma empresa de tecnologia, promovendo aproximação entre o motorista e o passageiro, como alega, seria o motorista quem estabeleceria o preço da corrida, o tipo de carro a ser utilizado para cada modalidade, o trajeto a ser praticado, as normas de utilização e condições de permanência no aplicativo e não teria poder disciplinar sobre os motoristas. Ademais, o bem último promovido pela reclamada, inclusive diretamente a seus clientes (que, frise-se, não são transferidos ao reclamante, permanecendo na órbita da empresa) é o transporte, isto é, o deslocamento de um ponto a outro.</p>
11	0010950- 11.2017.5.03.0181	Nega	Observe, que o autor apenas confirmou o que já é de conhecimento notório, ou seja, que tinha autonomia na prestação de serviços, uma vez que não tinha horário a cumprir, não tinha obrigação de manter o aplicativo ligado, não recebia ordens da ré (apenas dicas, pois não tinha obrigação de "obediência"), não tinha que prestar contas à reclamada, etc.. Ademais, relatou ainda que era ele quem, efetivamente,

			custeava as despesas do veículo, o que significa que assumia os riscos de seu negócio
12	0011354-30.2015.5.03.0182	Nega	Os elementos acima apontados permitem a inferência de que o autor não laborava sob subordinação da reclamada. Além de não receber ordens diretas da ré, cabia ao reclamante (e exclusivamente a ele) deliberar sobre quando, onde e por quanto tempo prestaria serviços por meio da plataforma da empresa.
13	0010659-96.2017.5.03.0185	Nega	Note-se que, em audiência, o reclamante, além de não mencionar receber ordens diretas, afirmou apenas acreditar que recebia ordens indiretas, em razão de determinados eventos narrados em seu depoimento.
14	0011199-47.2017.5.03.0185	Nega	Como se percebe, nitidamente, não existe subordinação jurídica, porque não recebia ordens da reclamada; não necessitava comparecer ao estabelecimento da ré; o início da prestação de serviços ocorreu por sua iniciativa por meio de mero cadastro on line; não havia horário de trabalho e número mínimo de atendimentos diários; não era avaliado pela reclamada, o que denota ausência de poder diretivo.
	0011434-14.2017.5.03.0185	Nega	O próprio reclamante declarou ainda que nunca recebeu qualquer ordem direta da reclamada e que são os clientes quem avaliam o motorista, assim como o motorista avalia os clientes.
15	0010586-27.2017.5.03.0185	Nega	Os elementos acima apontados permitem a inferência de que o autor não laborava sob subordinação da primeira reclamada. Além de não receber ordens diretas da primeira ré, cabia ao reclamante (e exclusivamente a ele) deliberar sobre quando, onde e por quanto tempo prestaria serviços por meio da plataforma da empresa.

**TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO – MG**

	Outros processos consultados
01	0011656-25.2017.5.03.0009
02	0011656-25.2017.5.03.0009

03	0010673-23.2017.5.03.0010
04	0010124-13.2017.5.03.0010
05	0010806-62.2017.5.03.0011
06	0010878-49.2017.5.03.0011
07	0010591-86.2017.5.03.0011
08	0010718-18.2017.5.03.0013
09	0010735-54.2017.5.03.0013
10	0010891-42.2017.5.03.0013
11	0010354-46.2017.5.03.0013
12	0010016-35.2018.5.03.0014
13	0011412-78.2017.5.03.0015
14	0010887-90.2017.5.03.0017
15	0011169-28.2017.5.03.0018
16	0011238-60.2017.5.03.0018
17	0010112-72.2017.5.03.0018
18	0010838-43.2017.5.03.0019

19	0010770-90.2017.5.03.0020
20	0010849-63.2017.5.03.0022
21	0011532-03.2017.5.03.0022
22	0010842-68.2017.5.03.0023
23	0010157-27.2018.5.03.0023
24	0010051-96.2017.5.03.0024
25	0011723-73.2016.5.03.0025
26	0011904-74.2016.5.03.0025
27	0010885-50.2017.5.03.0105
28	0011197-26.2017.5.03.0105
29	0010503-23.2018.5.03.0105
30	0011484-83.2017.5.03.0106
31	0010773-72.2017.5.03.0108
32	0011013-61.2017.5.03.0108
33	0010624-76.2017.5.03.0108
34	0010627-31.2017.5.03.0108

35	0010497-04.2018.5.03.0109
36	0010963-29.2017.5.03.0110
37	.0011573-94.2017.5.03.0110
38	0010823-89.2017.5.03.0111
39	0010985-81.2017.5.03.0112
40	0011359-34.2016.5.03.0112
41	0010330-12.2017.5.03.0112
42	0010409-88.2017.5.03.0112
43	0010559-69.2017.5.03.0112
44	0010899-07.2017.5.03.0114
45	0011295-81.2017.5.03.0114
46	0010635-18.2017.5.03.0137
47	0010929-64.2017.5.03.0139
48	0010781-50.2017.5.03.0140
49	0011421-33.2017.5.03.0179
50	0011066-14.2017.5.03.0182

51	0010015-31.2018.5.03.0182
----	---------------------------

TRIBUNAL REGIONAL DA 15ª REGIÃO – Campinas			
	Processo	Sentença	Fundamentação
01	0010947-93.2017.5.15.0093	Nega vínculo	<p>“No entanto, essa relação triangular não se amolda à figura da relação de emprego, porquanto a prestação de serviços pelo motorista aos usuários se opera de forma absolutamente autônoma, sem a interferência da titular da plataforma tecnológica.”</p> <p>“Aliás, como esclarecido em depoimento pessoal, sequer há contato do reclamante com representantes da reclamada” Dessa maneira, concluo: o reclamante detém o poder de direção dos serviços de transporte, não está subordinado à reclamada e assume por conta própria os riscos da sua atividade econômica, o que repele seu enquadramento jurídico no conceito de empregado (artigos 2o e 3º da CLT).</p>
02	0011594-77.2017.5.15.0032 (embargos de declaração)	Reconhece Vínculo	<p>O autor em depoimento afirmou que se adequou às exigências da Uber para efetivar o cadastro, sendo que o fato de não fazer entrevista ou treinamento em nada altera a questão fática do amplo critério de admissão exhaustivamente explicado na sentença. A menção de que não havia chefe direto ou pessoa direta dando ordens é mais do que óbvia e não altera o raciocínio, conforme pois as ordens e o total controle são efetivados por algoritmos previamente definidos pela empresa amplamente explanado em toda a sentença e parágrafo único do art. 6º da CLT:</p> <p>O argumento é tão absurdo, tão abusivo, que desafio qualquer pessoa a tentar negociar o preço de uma viagem. Desafio qualquer pessoa que leia esta decisão tentar pagar um valor menor com cartão por uma viagem. E como enfatizado na própria sentença, mesmo que na hipótese de pagamento em dinheiro, onde poderia existir, em tese, uma brecha (fechada pela própria inviabilidade prática) para sustentar que o motorista pudesse dar um desconto, o preposto admitiu que o valor do percentual da empresa é calculado pelo valor imposto pela Uber, sendo</p>

			<p>esse, também, o valor do recibo emitido pela Uber ao consumidor.</p> <p>É óbvio que a norma da Uber (que não pode ser contestada pelo motorista ou consumidor) é escrita visando efeitos jurídicos em seu proveito, pois a afirmação é tão destoante de uma realidade óbvia que se torna pueril, deixando evidente a quem lê a tentativa de burlar não só a lei, mas a realidade. Reproduzo a parte da sentença que examina tal conduta da empresa: "Seria o mesmo que admitir juridicamente como verdadeira uma fábula somente por estar consignada diversas vezes em letras garrafais em um documento de adesão".</p>
	0010947-93.2017.5.15.0093 (acordão)	Nega vínculo	<p>óbvio que uma das expressões do poder diretivo e de comando da empregadora se encontra na delimitação - ainda que aproximada - do tempo necessário de dedicação do empregado em sua rotina de trabalho, ou então da produção esperada, uma vez que somente assim pode fazer programações de faturamento, lucro, crescimento empresarial, etc. A escolha e definição desta rotina ficava a total talante do autor. Note-se que além de não possuir nenhum contato com empregados da empresa que administra o aplicativo (item 09), o motorista não sofre nenhuma avaliação por parte da ré, sendo certo que ele é avaliado tão somente pelo destinatário final do serviço de transporte (depoimento pessoal do autor, item 30), sem que haja qualquer interferência da empresa neste aspecto. reclamante dirige sua força de trabalho, organizando e definindo a forma de atendimento aos passageiros, possuindo ampla autonomia em suas atividades, sem qualquer ingerência no modo de prestação do serviço, na jornada cumprida, nos dias laborados, tudo a indicar que atua como motorista autônomo, sem cumprir ordens ou estar sujeito à fiscalização por parte da empresa que controla o aplicativo do UBER.</p>
	0011594-77.2017.5.15.0032	Reconhece vínculo	<p>As novas tecnologias criam denominações novas e possibilidades infinitas de controle que esvaziam ou diluem o poder de mando pessoal tradicional, sendo este trabalho, hoje, muitas vezes realizado por complexos cruzamentos de informações tuteladas pela criação de algoritmos que estruturam o direcionamento da atividade econômica conforme fórmulas previamente definidas. Em outras palavras, o sistema digital é o "encarregado imediato" e o "algoritmo" o "chefe" que dá as ordens com base em fórmula de soluções concebidas previamente. É neste ponto que está o total controle da atividade.</p> <p>Ao estudar o tema e, sobretudo, analisar as regras impostas pela Uber, causou espécie a este magistrado .a enorme intensidade de controle que a Uber impõe sobre seu motorista.</p>

		Esta surpresa é potencializada, também, após a análise de decisões judiciais que acataram a tese da empresa e afirmaram que a Uber "não possui qualquer ingerência no trabalho do motorista", sendo que o Código de Conduta imposto pela própria Uber evidencia realidade absolutamente oposta
--	--	--



**ANEXO 1 – EXCERTOS DA SENTENÇA QUE IMPULSIONOU A DISSERTAÇÃO****PODER JUDICIÁRIO****33ª VARA DO TRABALHO****DE BELO HORIZONTE-MG****Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112**

Em 13 de fevereiro de 2017, às 17h00min, o Exmo. Juiz do Trabalho Titular da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, **MÁRCIO TOLEDO GONÇALVES**, procedeu ao **JULGAMENTO** da Reclamação Trabalhista ajuizada por **RODRIGO LEONARDO SILVA FERREIRA** em face de **UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA..**

**2. FUNDAMENTOS****2.10 Relação jurídica entre autor e ré. Vínculo de emprego**

Antes do exame do caso concreto, faz-se necessária uma introdução de modo a situar a questão individual debatida nos presentes autos na conjuntura de funcionamento dos sistemas produtivos contemporâneos, na medida em que esta demanda, conquanto individual, tem natureza e potencial metaindividuais.

A presente lide examina a chamada "*uberização*" das relações laborais, fenômeno que descreve a emergência de um novo padrão de

organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia. Assim, há que se compreender o presente conflito segundo os traços de contemporaneidade que marcam a utilização das tecnologias disruptivas no desdobramento da relação capital-trabalho.

A princípio, é importante uma rápida contextualização histórica deste novo fenômeno. Na denominada sociedade urbana industrial podemos identificar a existência de três formas de organização do trabalho: a primeira foi criada pelo empresário norte-americano Henry Ford em 1914, o chamado fordismo, que representou a organização do trabalho em um sistema baseado numa linha de montagem em grandes plantas industriais. Havia ali certa homogeneização das reivindicações dos trabalhadores porque eles passavam a se encontrar sob o mesmo chão de fábrica, submetidos às mesmas condições de trabalho.

A partir da década de 1960, com o esgotamento do modelo fordista, disseminou-se um novo sistema de organização dos meios de produção denominado toyotismo. O sistema Toyota de produção, que também tinha como referência a montagem de um automóvel, quebrou o paradigma da produção em massa, de modo a fragmentar o processo produtivo, reunindo assim diferentes contratos de trabalho no mesmo empreendimento, além de diferentes empresas especializadas nessa parcialização da produção. Havia uma prevalência da heterogeneidade na regulamentação das condições de trabalho dada a distinção feita entre os trabalhadores diretamente contratados por uma montadora e os contratados pelas demais empresas que prestavam serviços conexos ou periféricos, tais como vigilância, limpeza e constituição de peças utilizadas na montagem do veículo. Como desdobramento dessa segunda fase, em meados dos anos de 1970, por causa da Crise do Petróleo de 1973 e de outras tantas razões próprias das dinâmicas cíclicas do capitalismo, iniciou-se uma grave crise econômica, propiciando a propagação da terceirização irrestrita tanto na indústria, como no setor de serviços.

Agora, estamos diante de um novo modelo de organização do trabalho.

A partir da segunda década do século XXI, assistimos ao surgimento de um fenômeno novo, a "*uberização*", que, muito embora ainda se encontre em nichos específicos do mercado, tem potencial de se generalizar para todos os setores da atividade econômica. A ré destes autos empresta seu nome ao fenômeno por se tratar do arquétipo desse atual modelo, firmado na tentativa de autonomização dos contratos de trabalho e na utilização de inovações disruptivas nas formas de produção.

Não há trabalho humano que não tenha nascido sob a égide do conhecimento e da tecnologia. Uma das marcas do capitalismo é exatamente esta. Da máquina a vapor à inteligência artificial, não podemos ignorar a importância dos avanços tecnológicos na evolução das relações laborais.

Entretanto, é essencial perceber que, ao longo de todo esse processo de evolução tecnológica do capitalismo, uma ontologia tem permanecido, qual seja, a existência de um modo de extração de valor trabalho da força de trabalho. É neste contexto que devemos perceber o papel histórico do Direito do Trabalho como um conjunto de normas construtoras de uma mediação no âmbito do capitalismo e que tem como objetivo constituir uma regulação do mercado de trabalho de forma a preservar um 'patamar civilizatório mínimo' por meio da aplicação de princípios, direitos fundamentais e estruturas normativas que visam manter a dignidade do trabalhador.

Portanto, devemos estar atentos à atualidade do Direito do Trabalho, esta estrutura normativa que nasceu da necessidade social de regulação dos processos capitalistas de extração de valor do trabalho alienado. Qualquer processo econômico que possua, em sua essência material, extração e apropriação

do labor que produz mercadorias e serviços atrairá a aplicação deste conjunto normativo, sob risco de, em não o fazendo, precipitar-se em retrocesso civilizatório.

Dito isto e sob tais premissas, cabe examinar o caso concreto e seu enquadramento jurídico.

O exame acerca da existência ou não de relação de emprego, como ordinariamente ocorre, deve nortear-se pelo Princípio da primazia da realidade sobre a forma, de modo que a análise de eventual existência de vínculo de emprego entre a ré e seus motoristas passa, preambularmente, pela apreciação da presença ou ausência dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego.

Segundo a CLT, empregado é *"toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário"* (art. 3º da CLT).

Extraí-se desta definição que são elementos fático-jurídicos para o reconhecimento da relação de emprego: ser pessoa física; a personalidade; a não eventualidade, a onerosidade e, por fim, a subordinação. Passaremos, a seguir, ao exame de cada um destes elementos.

### **2.10.1 Pessoa física. Personalidade**

Sendo desnecessário frisar que o autor é pessoa física, o primeiro elemento fático-jurídico que merece maior atenção é a presença ou não de personalidade na prestação dos serviços.

Conforme enfatiza o Professor Maurício Godinho Delgado *"é essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do*

*trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador.*" (Delgado, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016).

Nesse diapasão, o depoimento da testemunha Sr. Charles Soares Figueiredo (id 34c8e7b) é absolutamente revelador quanto à presença desse pressuposto ao demonstrar que a reclamada exige prévio cadastro pessoal de cada um dos pretensos motoristas, ocasião em que devem ser enviados diversos documentos pessoais necessários para aprovação em seu quadro, tais como certificado de habilitação para exercer a função de condutor remunerado, atestados de bons antecedentes e certidões "nada consta".

Informou o depoente que à época de sua contratação foi, inclusive, submetido à entrevista pessoal:

*"(...) que participou de uma entrevista pessoal, que a entrevista foi com Michele, na antiga sede que ficava, acha, que no Gutierrez, que ficou lá de 8h da manhã até 12h participando de uma integração, que mais ou menos uns 20 motorista participaram (...)."*

Corroborando estas declarações, chama atenção o depoimento do Sr. Saadi Alves de Aquino nos autos do IC 001417.2016.01.000/6 (id eecf75b). O declarante, na condição de coordenador de operações, acompanhava a contratação dos motoristas na cidade do Rio de Janeiro, processo que consistia em apresentação de documentos, testes psicológicos e análise de antecedentes por empresa terceirizada. Como se vê, a reclamada escolhia minuciosamente quem poderia integrar ou não os seus quadros.

Resta claro, portanto, o caráter *intuitu personae* da relação jurídica travada pelas partes, principalmente porque não é permitido ao motorista ceder sua conta do aplicativo para que outra pessoa não cadastrada e previamente autorizada realize as viagens. Nesse sentido, novamente, é o depoimento do Sr. Charles Soares Figueiredo (id 34c8e7b):

*"(...) que não poderia colocar ninguém para ficar em seu lugar, que isso seria uma falta grave, com punição de bloqueio definitivo da plataforma (...)."*

Esta proibição de se fazer substituir também pode ser confirmada por uma simples consulta ao sítio eletrônico da Uber. Com amparo no Princípio da conexão, transcreve-se trecho dos termos de segurança estabelecidos pela demandada:

*"Os termos e condições da Uber não permitem o compartilhamento das contas dos motoristas parceiros. O uso da sua conta por outro motorista se constitui como um sério problema de segurança. Se soubermos que um motorista não corresponde ao perfil do motorista parceiro exibido pelo aplicativo do passageiro, a conta será suspensa imediatamente e ficará pendente para investigação." (Disponível em: <<https://help.uber.com/h/1d93388d-cf19-408f-9c41-43dbdd34d44/>>. Acesso em: 07 de fevereiro de 2017)*

Esse tópico merece atenção especial para que não seja confundida a infungibilidade da prestação de serviços no que tange ao trabalhador com a possibilidade de compartilhamento de veículos cadastrados no sistema eletrônico da Uber.

O automóvel registrado por cada motorista em sua conta é apenas uma ferramenta de trabalho que, por sua própria natureza, não tem relação alguma de dependência com os elementos fático-jurídicos do vínculo de emprego. Assim, a permissão dada ao proprietário do veículo de vincular terceiros para dirigi-lo é absolutamente irrelevante, tratando-se apenas de uma expressão do poder diretivo daquele que organiza, controla e regulamenta a prestação dos serviços.

Tanto é que a reclamada só permite que o trabalhador ceda o uso do veículo a outros motoristas previamente cadastrados em seu sistema, conforme relatou a testemunha Sr. Charles Soares Figueiredo (id 34c8e7b):

*"(...) que o depoente agora é parceiro Uber, que se quiser pode colocar um motorista em sua plataforma, que tal motorista tem que ser cadastrado no Uber, sujeito a aprovação ou não, só que tal motorista dirija o carro do parceiro Uber;(...)."*

Fica claro, assim, que a ré mantém vínculo personalíssimo com cada motorista que utiliza sua plataforma, independentemente de este ser ou não o proprietário do veículo conduzido.

Por fim, cabe examinar a tese da defesa de que não há personalidade entre as partes, na medida em que o aplicativo apenas aciona o motorista mais próximo para atender à demanda do usuário, sem que haja possibilidade de escolha do profissional que irá realizar a prestação do serviço

O argumento não procede. Não se pode confundir a personalidade marcante da relação motorista-Uber com a impessoalidade da relação usuário-motorista. Assim, da mesma forma que, na maioria das vezes, não podemos escolher qual cozinheiro irá preparar nosso prato em um restaurante ou qual vendedor

ira nos atender em uma loja de sapatos, não é dado ao usuário do aplicativo indicar qual motorista o transportará.

Por tudo isto, restou configurado o elemento da personalidade.

### **2.10.2 Onerosidade**

A onerosidade pode ser tida como o aspecto da relação empregatícia concernente à existência de contraprestação econômica pelo trabalho do empregado posto à disposição do empregador.

Tomada no aspecto objetivo, a onerosidade representa o mero pagamento, a retribuição pela prestação do serviço. Já no plano subjetivo, representa a expectativa do prestador de serviços de receber algo em recompensa pela atividade exercida.

A afirmação da reclamada de que era o reclamante, enquanto contratante, que a remunerava pela utilização da plataforma digital não se sustenta à luz do Princípio da primazia da realidade sobre a forma, por afrontar cabalmente a realidade dos fatos.

Primeiro porque a prova dos autos evidencia que a ré conduzia, de forma exclusiva, toda a política de pagamento do serviço prestado, seja em relação ao preço cobrado por quilometragem rodada e tempo de viagem, seja quanto às formas de pagamento ou às promoções e descontos para usuários. Não era dada ao motorista a menor possibilidade de gerência do negócio, situação que não ocorreria caso fosse o obreiro o responsável por remunerar a ré.



Segundo porque a reclamada não somente remunerava os motoristas pelo transporte realizado, como também oferecia prêmios quando alcançadas condições previamente estipuladas. Neste sentido é o depoimento do Sr. Saadi Alves de Aquino, ex-coordenador de operações da ré, nos autos do IC 001417.2016.01.000/6 (id eecf75b):

*"(...) que próximo ao Carnaval, por exemplo, o motorista ativado que completasse 50 viagens em 3 meses ganharia R\$ 1.000,00 (mil reais); (...) que no dia do protesto do taxista, no início de 2016, a empresa investigada já sabia que faltariam motoristas na cidade então programou uma promoção especial para o motorista que consiste em cumprir alguns requisitos, por exemplo, ficar online 8 ou mais horas, completar 10 ou mais viagens e ter uma média de nota acima de 4,7 e, então, o motorista ganharia 50% a mais de todas as viagens completadas nesse período e com esse padrão (...)."*

O relato do Sr. Saadi Alves de Aquino comprova, inclusive, que a ré, ocasionalmente, pagava os motoristas por tempo à disposição:

*"(...) que para fazer essa expansão de mercado criavam-se promoções para incentivar o motorista a ficar no local, por exemplo, em Niterói; que essas promoções eram no sentido de garantir um preço mínimo por hora; que, por exemplo, se o motorista ficasse online 8 horas no local da expansão, garantia-se R\$25,00 a hora, no mínimo, ainda que não tivesse viagem alguma;(...)."*

Na mesma direção, é o teor do depoimento do Sr. Augusto César Duarte, ex-empregado que exerceu o cargo de gerente de operações e logística da reclamada (autos do IC 001417.2016.01.000/6 - id eecf75b):

*"(...) a UBER garantia valores mínimos de receita por hora para determinados blocos de horários, que seriam de R\$20,00 a 30,00 por hora para os motoristas que ficassem online em determinados blocos de horas, com requisitos de taxa de aceitação de 85%, taxas de viagens completadas cujo valor seria algo em torno de 85% e número mínimo de viagens completadas por hora; que preenchidos esses requisitos, se o faturamento fosse menor que o valor mínimo garantido pela hora, a UBER pagava a diferença (...)."*

Por fim, o sítio eletrônico da plataforma demonstra que a reclamada remunera seus motoristas ainda que a viagem seja gratuita ao usuário:

*'Alguns usuários possuem descontos ou promoções, e este valor é descontado também das viagens em dinheiro, por isso o valor pode ser reduzido ou até R\$0. Não se preocupe, estes descontos são custos da Uber e você receberá normalmente o valor da viagem em seu extrato' (Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/pagamentos-em-dinheiro/>> Acesso em: 11 de fevereiro de 2017)*

Como se não bastasse, os demonstrativos de pagamento (id 3937e7b) jungidos aos autos pelo demandante revelam que os pagamentos realizados pelos usuários são feitos para a ré, que retira o seu percentual e retém o restante, repassando-o aos motoristas somente ao final de cada semana. Isso demonstra que a reclamada não apenas faz a intermediação dos negócios entre passageiros e condutores, mas, ao contrário, recebe por cada serviço realizado e, posteriormente, paga o trabalhador.

Não resta dúvida, nesse cenário, que a roupagem utilizada pela ré para tentativa de afastar o pressuposto da onerosidade não tem qualquer amparo fático. A prestação de serviço se constitui como relação onerosa, em que o autor ativava-se na expectativa de contraprestação de índole econômica (onerosidade subjetiva) e o trabalho desenvolvido era devidamente remunerado pela ré (onerosidade objetiva).

### 2.10.3 Não-eventualidade

O conceito de não-eventualidade é um dos mais controvertidos do Direito do Trabalho, em torno do qual foram construídas distintas teorias.

O Professor Maurício Godinho Delgado, em sua obra Curso de direito do trabalho, sistematiza os principais conceitos e teorias acerca da não-eventualidade: a teoria do evento, dos fins do empreendimento e da fixação jurídica ao tomador de serviços. Pondera o citado autor:

*"a conduta mais sensata, nesse contexto, é valer-se o operador jurídico de uma aferição convergente e combinada das distintas teorias em cotejo com o caso concreto estudado, definindo-se a ocorrência ou não de eventualidade pela conjugação predominante de enfoques propiciados pelas distintas teorias." (Delgado, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016 - Pág.304).*

Na direção apontada na obra em referência e pelo que revela todo o contexto fático probatório delineado nestes autos, tem-se que a melhor definição para a hipótese do presente caso é a teoria dos fins do empreendimento, combinada com a teoria da eventualidade.

Sob o prisma desta última, será considerado eventual o trabalhador admitido em virtude de um determinado e específico acontecimento ou evento, ensejador de obra ou serviço na empresa. Nesses casos, a duração do serviço será transitória, condicionada a existência do motivo da contratação.

Eventualidade que não caracteriza o trabalho do autor. Os motoristas cadastrados no aplicativo da ré atendem à demanda intermitente pelos serviços de transporte.

Tanto é que os demonstrativos de pagamento (id 3937e7b) colacionados com a peça de ingresso confirmam que o autor se ativou de forma habitual entre março de 2015 a abril de 2016.

De igual modo, o conjunto probatório fornece elementos de convicção quanto à exigência, ainda que muitas vezes velada, de que os motoristas estejam em atividade de forma sistêmica. Em depoimento ao Ministério Público do Trabalho da 1ª Região, o Sr. Saadi Alves de Aquino, ex-coordenador de operações da ré, nos autos do IC 001417.2016.01.000/6 (id eecf75b), declarou que:

*"(...) se o motorista ficar mais de um mês sem pegar qualquer viagem, o motorista seria inativo; que seria fácil voltar a ficar ativo, se fosse à empresa e manifestasse interesse; que eram enviados e-mails, como o casos dos sticks acima citados, para que o motorista "ficasse com medo" e voltasse a se ativar na plataforma; que como gestor tinha por meta incentivar os motoristas a estarem ativos (...)."*

Indagada a respeito, a testemunha Sr. Charles Soares Figueiredo, nessa mesma toada, declarou (id 34c8e7b):

*"(...) que recebeu um email que não se lembra a data dizendo que se não fizesse pelo menos uma viagem no prazo de uma semana, seria excluído da plataforma, mas não houve exclusão (...)."*

Como se vê, a não-eventualidade não só caracteriza a natureza do trabalho realizado no contexto da atividade normal desempenhada pela ré, como também era exigida dos motoristas.

A presença deste elemento fático-jurídico na relação jurídica travada entre as partes fica ainda mais evidente sob o prisma da teoria dos fins do empreendimento que consagra não ser eventual o trabalhador chamado a desenvolver seus misteres para os fins normais da empresa.

Antes, prefacialmente, cabe a indagação: afinal, quais são os fins normais da reclamada? Trata-se de uma empresa de tecnologia que apenas faz a interface entre pessoas ou uma moderna empresa de transporte de passageiros?

Essa reflexão deve ser orientada, novamente, pelo Princípio da primazia da realidade sobre a forma, segundo o qual *"em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos"* (Américo Plá Rodriguez - *Princípios do Direito do Trabalho*).

Assim é que, embora os documentos em que constam o cadastro nacional de pessoa jurídica (id dbd1ace) e o contrato social (id 8cf0bcd) confirmem a tese da defesa no sentido de que a reclamada é empresa que explora plataforma tecnológica, não é essa a conclusão a que se chega ao se examinar, de forma acurada, a dinâmica dos serviços prestados.

Vejamos. A doutrina define o contrato de transporte de pessoas da seguinte maneira: *"(...) é o negócio por meio do qual uma parte - o transportador - se obriga, mediante retribuição, a transportar outrem, o transportado ou passageiro, e sua bagagem, de um lugar para outro."* (GUIMARÃES, Paulo Jorge

Scartezzini. Dos contratos de hospedagem, de transporte de passageiros e de turismo. São Paulo: Saraiva, 2007 p.84-8).

Note-se que esse é exatamente o contrato firmado entre o usuário e a demandada quando uma viagem é solicitada no aplicativo. A reclamada define o preço a ser cobrado e escolhe unilateralmente o condutor responsável e o veículo a ser utilizado, sendo, por conseguinte, a fornecedora do serviço de transporte.

Tanto é que já há julgados responsabilizando a empresa por vícios na prestação de serviços decorrentes de erros do motorista na condução do veículo, podendo ser citado à guisa de exemplo o processo 0801635-32.2016.8.10.0013 tramitado no 8º Juizado Especial Cível e das Relações de Consumo de São Luís/MA. Não poderia ser diferente diante da nítida relação de consumo entre ela e os usuários do aplicativo.

É importante registrar aqui, porque reveladora de sua real atividade, que a ré recebe quantia percentual (entre 20 a 25%) do preço de cada corrida. Caso fosse mesmo apenas uma empresa de tecnologia a tendência era a cobrança de uma quantia fixa pela utilização do aplicativo, deixando a cargo dos motoristas o ônus e bônus da captação de clientes.

O relato da testemunha Sr. Charles Soares Figueiredo (id 34c8e7b) ilustra bem o gerenciamento do negócio de transporte realizado pela ré:

*"(...) que toda semana a Uber mandava gráficos mostrando onde haveriam shows, eventos com grande público para que os motoristas ficassem sabendo onde haveria grande demanda (...)."*

Assim, não há dúvidas de que, ainda que a ré atue também no desenvolvimento de tecnologias como meio de operacionalização de seu negócio, essa qualificação não afasta o fato de ser ela, sobretudo, uma empresa de transporte.

Além disso, se fosse apenas uma empresa de tecnologia não fariam sentido os robustos investimentos em carros autônomos que têm sido realizados pela companhia, como notoriamente tem divulgado os veículos de comunicação.

Cabe ainda destacar as previsões normativas e o regramento específico aplicáveis ao motorista profissional, conforme art. 235, § 13º, da CLT, *verbis*:

*A jornada diária de trabalho do motorista profissional será de 8 (oito) horas, admitindo-se a sua prorrogação por até 2 (duas) horas extraordinárias ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por até 4 (quatro) horas extraordinárias.*

[...]

**§ 13. Salvo previsão contratual, a jornada de trabalho do motorista empregado não tem horário fixo de início, de final ou de intervalos.** (destaques e grifos lançados).

Conquanto se possa questionar a constitucionalidade deste dispositivo, tal norma é aplicável exatamente ao caso em questão e tem como premissa ser inerente à atividade do motorista profissional a ampla (e até mesmo abusiva) flexibilidade na fixação do horário de trabalho.

Por fim, cabe destacar trecho da brilhante decisão do Tribunal do Reino Unido, o Employment Tribunal de Londres, que recentemente reconheceu que transporte é o ramo de atuação da demandada:

*"Our scepticism is not diminished when we are reminded of the many things said and written in the name of Uber in unguarded moments which reinforce the Claimants' simple case that the organisation runs a transportation business and employs drivers to that end"* (Disponível em: <<https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf/>> Acesso em: 11 de fevereiro de 2017)

*'Nosso ceticismo não é diminuído quando somos lembrados de muitas coisas ditas e escritas em nome da Uber, em momentos de descuidos e que reforçam a tese dos requerentes de que a demandada é simplesmente uma organização que dirige um negócio de transporte e emprega motoristas para esse fim. (tradução livre)*

Assim, por qualquer ângulo que se analise a matéria, é inconteste a estreita correspondência entre o labor do reclamante (função de motorista) com as atividades normais da reclamada (serviços de transporte), sendo certo, por conseguinte, deduzir a não eventualidade da prestação dos serviços.

#### **2.10.4 Subordinação**

De todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, o mais importante é, sem sombra de dúvida, a subordinação. É em torno dela que se arquiteta, no fundo, o próprio Direito do Trabalho. É ela, outrossim, que demarca as principais fronteiras de aplicação da legislação trabalhista.



Contudo, o conceito de subordinação, a despeito de sua importância, é também o mais complexo de se identificar em uma relação de trabalho. Primeiro por se tratar de critério natural e historicamente elástico que com o passar do tempo precisou se expandir para se adaptar às mudanças ocorridas no mundo do trabalho. Segundo porque é um elemento multidimensional como observa o Min. Maurício Godinho Delgado ao relatar o RR-119400-55.2007.5.03.0001:

*"(...) a subordinação jurídica, elemento cardeal da relação de emprego, pode se manifestar em qualquer das seguintes dimensões: a clássica, por meio da intensidade de ordens do tomador de serviços sobre a pessoa física que os presta; a objetiva, pela correspondência dos serviços deste aos objetivos perseguidos pelo tomador (harmonização do trabalho do obreiro aos fins do empreendimento); a estrutural, mediante a integração do trabalhador à dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviços, incorporando e se submetendo à sua cultura corporativa dominante (...)."*

Na hipótese dos autos, sob qualquer dos ângulos que se examine o quadro fático da relação travada pelas partes e, sem qualquer dúvida, a subordinação, em sua matriz clássica, se faz presente. O autor estava submetido a ordens sobre o modo de desenvolver a prestação dos serviços e a controles contínuos. Além disso, estava sujeito à aplicação de sanções disciplinares caso incidisse em comportamentos que a ré julgasse inadequados ou praticasse infrações das regras por ela estipuladas.

Quanto ao modo de produção e realização dos serviços, restou comprovado que a reclamada realizava verdadeiro treinamento de pessoal. Esclareceu o Sr. Charles Soares Figueiredo (id 34c8e7b):

*"(...) que nessa oportunidade passaram por orientações de como tratar o cliente, como abrir a porta, como tratar o cliente, como ter água e bala dentro do carro, que são obrigatórios, que teriam que manter a água gelada e estarem sempre se terno e gravata, guarda-chuva no porta malas; que o uso de terno e gravata era só para Uber Black, que também foi passado que o ar condicionado sempre deveria estar ligado, o carro limpo e lavado e o motorista sempre bem apresentado (...)."*

Nos autos do IC 001417.2016.01.000/6 (id eecf75b), de igual modo, a Sra. Iris Morena Sousa e Freund, ex-gerente de marketing da ré, declarou:

*"(...) que na época em que a depoente trabalhou os interessados tinham que comparecer na sede da Uber para receber treinamento de cerca de duas ou três horas, oportunidade na qual eram repassadas informações relativas à forma de utilização do aplicativo, à forma como os motoristas poderiam se comportar e como deveriam se vestir; que aqueles motoristas que recebiam avaliação baixa eram convocados para refazer o treinamento sob pena de serem excluídos do aplicativo (...)."*

E em outra passagem do mesmo depoimento:

*"(...) que havia orientação do Uber em relação ao comportamento dos motoristas no sentido de que deveriam abrir a porta para o cliente, disponibilizar água e balas, comportar-se com educação, etc(...)"*

No mesmo sentido vale mencionar o depoimento do Sr. Saadi Mendes de Aquino (Id eecf75b):

*"(...) que (a Uber) mantem o padrão de atendimento pela avaliação do cliente e por recomendações de estilo: os melhores motoristas geralmente (e ai se listavam o que a empresa entende por um bom padrão de atendimento ao cliente, como ter balas e água disponíveis, usar trajes sociais, volume do som e uma rádio neutra, deixar o ar condicionado ligado, perguntar se o passageiro tem um caminho de preferência ou prefere a navegação, abrir a porta do carro e não falar muito com o passageiro)(...)."*

Resta bastante evidente que a reclamada exerce seu poder regulamentar ao impor inúmeros regramentos que, se desrespeitados, podem ocasionar, inclusive, a perda do acesso ao aplicativo. Consultando seu sítio eletrônico, verifica-se a existência de um código de conduta que proíbe, dentre outras coisas, recusar o embarque de animais condutores de cegos, fazer uso de álcool ou drogas enquanto dirige ou fazer perguntas pessoais aos passageiros. (Disponível em: *Acesso em: 07 de fevereiro de 2017*)

O controle destas regras e dos padrões de atendimento durante a prestação de serviços ocorre por meio das avaliações em forma de notas e das reclamações feitas pelos consumidores do serviço. Aqui cabe um adendo: somente o avanço tecnológico da sociedade em rede foi capaz de criar essa inédita técnica de vigilância da força de trabalho. Trata-se de inovação da organização 'uberiana' do trabalho com potencial exponencial de replicação e em escala global.

Afinal, já não é mais necessário o controle dentro da fábrica, tampouco a subordinação a agentes específicos ou a uma jornada rígida. Muito mais eficaz e repressor é o controle difuso, realizado por todos e por ninguém. Neste novo paradigma, os controladores, agora, estão espalhados pela multidão de usuários e, ao mesmo tempo, se escondem em algoritmos que definem se o motorista deve ou não ser punido, deve ou não ser "descartado".

O depoimento do Sr. Charles Soares Figueiredo (id 34c8e7b) delinea a utilização pela ré desse novo padrão de monitoramento do trabalho:

*"(...) 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 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; (...)"*

O ex-coordenador de operações da empresa, Sr. Saadi Alves de Aquino (id eecf75b), em depoimento ao Ministério Público do Trabalho da 1ª Região explicou, minuciosamente, como funcionavam as suspensões e afastamentos:

*"(...) se o motorista ficasse com média entre 4,4 e 4,7, tomaria os "ganchos" (de dois dias a cada vez) e teria nova chance, até três vezes, antes de ser desativado; que se ficasse com média abaixo de 4,4 era desativado diretamente, sem que pudesse aplicar novamente; que caso aplicasse novamente, não mais seria aceito.(...)"*

Como se vê, os depoimentos retro demonstram que a nota dada pelo usuário, sob o pretexto de tornar a plataforma mais "saudável", exerce, na verdade, irresistível poder e controle sobre a forma de prestação dos serviços.

Assim, toda a narrativa de que os motoristas têm flexibilidade e independência para utilizar o aplicativo, fazer seus horários e prestar seus serviços quanto e como quiserem sobrevive apenas no campo do *marketing*. O fornecimento de "balinhas", água, o jeito de se vestir ou de se portar, apesar de não serem formalmente obrigatórios, afiguram-se essenciais para que o trabalhador consiga boas avaliações e, permaneça "parceiro" da reclamada, com autorização de acesso a plataforma.

Ora, esta circunstância desmonta a ideia segundo a qual a Uber se constitui apenas como empresa que fornece plataforma de mediação entre motorista e seus clientes. Se assim fosse, uma vez quitado o valor pelo uso do aplicativo, não haveria nenhuma possibilidade de descadastramento.

Não obstante, verifica-se que a reclamada também utilizava meios diretos de controle da mão de obra. Nesse sentido, o depoimento da testemunha ouvida a rogo do autor:

*"(...) que não podem entregar cartão para cliente dentro do carro, que isso implica em falta grave com punição de bloqueio; (...) que no caso do passageiro reportar alguma conduta grave por parte do motorista, o motorista teria a plataforma bloqueada; que confirmada a falta, o motorista seria bloqueado (...)." (testemunha Sr. Charles Soares Figueiredo - id 34c8e7b)*

As declarações da testemunha, em conjunto com o declarado pelo ex-ex-coordenador de operações da empresa, revelam, ainda, outra faceta do controle automatizado.

Processando informações de inatividade ou recusa de corridas solicitadas, o sistema suspendia ou até mesmo baniu os trabalhadores:

**"(...) que se o motorista recusar de 5 a 6 corridas, seria bloqueado por algumas horas; que quando se refere a recusa de viagem, quer dizer que o aplicativo acionou noticiando uma corrida para o motorista, mas o mesmo não aceitou (...)." (testemunha Sr. Charles Soares Figueiredo - id 34c8e7b)**

**"(...) que também havia a hipótese de um bloqueio temporário ("gancho") que ocorria quando o motorista não aceitava mais do que 80% das viagens e esses ganchos eram progressivos, ou seja, 10 minutos, 2 horas e até 12 horas off-line, ou seja, bloqueado; que esse gancho era automático do sistema e não passava por qualquer avaliação humana (...)." (ex-coordenador de operações da empresa, Sr. Saadi Alves de Aquino - id eecf75b) (destaques lançados).**

Resumindo, os algoritmos de controle não só dispensavam os trabalhadores que não obtinham a classificação desejada pela empresa, como também eram responsáveis por obstar o trabalho daqueles que recusavam acionamento.

E, assim, entramos neste 'admirável mundo novo' no qual os atos humanos de exteriorização do poder diretivo e fiscalizatório não mais se fazem necessários e são substituídos por combinações algorítmicas, reclamando, conseqüentemente, novas dimensões teóricas e atualizações do Direito do Trabalho para que este importante e civilizatório ramo do direito não deixe passar despercebida a totalizante forma de subordinação e controle construídas dentro de uma forma de flexibilização.

O mundo mudou e o Direito do Trabalho, como ramo jurídico concretizador dos direitos sociais e individuais fundamentais do ser humano (art. 7º da Constituição da República), precisará perceber toda a dimensão de sua aplicabilidade e atualidade. Na era da eficiência cibernética, é preciso se atentar que

o poder empregatício também se manifesta por programação em sistemas, algoritmos e redes.

Neste ponto, cabem algumas considerações adicionais. Um controle de novo tipo, o controle algorítmico com base em plataformas e espaços virtuais constitui uma realidade estabelecida por essa inovadora forma de organização do trabalho humano. Um controle que admite a possibilidade de término de uma relação de emprego sem a intervenção humana.

O que temos é um algoritmo, conjugando exclusivamente dados objetivos previamente programáveis, cujo propósito é o controle rígido e totalizante e com poder de decisão e que decide o destino laborativo de um ser humano. Se é certo que, no direito pátrio, o empregador tem o poder potestativo de rescisão contratual, por outro lado, não é menos certo que este direito deve ser exercido dentro dos parâmetros e segundo as normas que protegem e garantem a dignidade do trabalhador. O que se avizinha no contexto das inovações tecnológicas é o exercício de um controle e um poder sem intervenção humana.

O filósofo utilitarista, Jeremy Bentham com seu panóptico não poderia ter imaginado algo semelhante. Estamos diante de uma questão ética fundamental, destas que definem o caráter civilizatório de uma sociedade.

Estaríamos construindo um 'algoritmo Eichmanniano'? A categoria politico-filosófica da chamada banalidade do mal pensada pela filósofa Hannah Arendt com uma roupagem algorítmica? Estamos construindo um mercado no qual o detentor do capital, que organiza a extração de valor de toda a força de trabalho à sua disposição, institui formas de poder e controle algorítmico, que prescindem da intervenção humana e com poder para uso disciplinar inclusive para decretar o fim da relação de emprego, sem qualquer possibilidade de contraditório? Estes são alguns dos desafios éticos acerca dos quais os operadores do direito deverão se preocupar.

Após essas necessárias considerações e voltando ao exame do controle algoritmo na perspectiva da caracterização do elemento fático-jurídico da subordinação, imprescindível mencionar a Lei 12.551/2011, que ao modificar o art. 6º da CLT, regulamentou novos aspectos da supervisão do trabalho na contemporaneidade:

*Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.*

***Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (grifos lançados).***

Com a nova lei, equipararam-se os meios telemáticos e informatizados de supervisão aos meios pessoais e diretos de comando homenageando-se assim a força atrativa do Direito do Trabalho e sua permanente busca pelo alcance de seu manto protetor ao maior número de trabalhadores possível.

Assim, se antes poderia se questionar a autonomia daqueles que circunstancialmente têm flexibilidade de horário por não estarem sob vigilância tradicional, hoje não há dúvida de que o monitoramento eletrônico traduz subordinação até mesmo em seu sentido clássico.

Sem embargo, verifica-se, no caso dos autos, que há subordinação também no aspecto objetivo - já que o autor realizava os objetivos sociais da empresa.

Também presente a subordinação estrutural, uma vez que o reclamante, na função de motorista, se encontrava inserido na organização, dinâmica e estrutura do empreendimento.



Sob o ângulo desta, aliás, fica desmascarada a hipotética autonomia alegada pela ré. Afinal, o trabalhador supostamente independente, a despeito de ter controle relativo sobre o próprio trabalho, não detinha nenhum controle sobre a atividade econômica. Nada deliberava sobre os fatores determinantes da legítima autonomia, como, por exemplo, com quem, para quem e por qual preço seria prestado o serviço.

Cabe ressaltar: se o autor não tivesse, estruturalmente, inserido na cultura de organização e funcionamento da Uber, teria poder negocial para dispor sobre a dinâmica de cada um dos contratos de transporte que realizasse.

Fato é que a subordinação estrutural viabiliza o alargamento do campo de incidência do Direito do Trabalho, instrumento de realização de justiça social, conferindo resposta normativa eficaz às profundas transformações do modelo de expropriação do trabalho humano, tais como o fenômeno da *'uberização'*. Não importa mais a exteriorização dos comandos diretos para fins de caracterização da subordinação, pois, no fundo e em essência, o que vale mesmo é a inserção objetiva do trabalhador no núcleo, no foco, na essência da atividade empresarial.

Com efeito, o obreiro também era subordinado porque oferecia prestação laboral indispensável aos fins da atividade empresarial, não possuindo uma organização própria e não percebendo verdadeiramente os frutos do seu trabalho.

Sua força de trabalho pertencia à organização produtiva alheia, pois enquanto a ré exigia de 20 a 25% sobre o faturamento bruto alcançado, ao autor restavam as despesas com combustível, manutenção, depreciação do veículo, multas, avarias, lavagem, água e impostos.

Tal circunstância evidencia que o autor não alienava o resultado (consequente), mas o próprio trabalho (antecedente), ratificando, assim, a dependência própria do regime de emprego.

Fato é que, certamente visando um maior ganho financeiro, a ré tentou se esquivar da legislação trabalhista elaborando um método fragmentado de exploração de mão-de-obra, acreditando que assim os profissionais contratados não seriam seus empregados.

Nas palavras do ex-gerente geral da ré, Sr. Filippo Scognamiglio Renner Araújo:

*"(...) que a equipe da Uber recebia treinamento sobre como se comunicar com público interno e externo, mais especificamente para diminuir riscos de reconhecimento de vínculo empregatício com os motoristas (...)" (depoimento prestado nos autos do IC 001417.2016.01.000/6 - id 07b4d62).*

Mais uma vez, é elucidativo o depoimento do ex-gerente geral da ré que, ao relatar como era feito o cálculo das tarifas a serem cobradas, demonstra que a reclamada estipulava, por via transversa, os salários dos motoristas:

*"(...) que o salário mínimo era calculado por hora, com base em 44 horas semanais; que a remuneração do motorista era calculada entre 1.2 e 1.4 salários mínimos, descontando todos os custos (...)." (depoimento prestado nos autos do IC 001417.2016.01.000/6 - id 07b4d62).*

Essas declarações, além de demonstrar que os gestores da ré tinham plena consciência de que ela era a efetiva empregadora dos motoristas, revelam também que a ré praticava uma política remuneratória abusiva.

Assim, resta evidenciado o quadro de exploração de mão-de-obra barata que não se coaduna com as normas do nosso ordenamento jurídico, cabendo, pois, ao Direito do Trabalho, o controle civilizatório para proteção social dos trabalhadores e, por via de consequência, da dignidade da pessoa humana, princípio fundamental da República.

O que se extrai destes autos, em especial do teor da defesa, é que, por meio de um *marketing* engenhoso, a ré se apresenta como um fenômeno da "economia compartilhada" em que seus parceiros usam a plataforma para benefícios individualizados, de forma independente e autônoma.

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.

Levando-se em conta a quantidade de empregados formais com experiência em *marketing*, os quais recebiam salários expressivos (R\$10.500,00 acrescidos de benefícios), frente ao quadro dos demais trabalhadores, é possível afirmar que a Uber se configura também e, fundamentalmente, uma empresa de *marketing*. Porém, afastado esse véu de propaganda, o que desponta é uma tentativa agressiva de maximização de lucros por meio da precarização do trabalho humano.

Mais uma vez, cabem aqui mais algumas considerações adicionais e relevantes. A sociologia tem usado a expressão "*post-truth*" (pós-verdade) para designar os processos contemporâneos de moldagem da opinião pública. Situações nas quais os apelos emocionais e o universo dos afetos manipulados pelas apuradíssimas técnicas do *marketing* constituem-se como

"verdades" e passam a ter mais influência e confiabilidade do que o mundo da realidade dos fatos objetivamente considerados.

A ré, *data venia*, navega nestas práticas, na medida em que se apresenta, no mundo do *marketing*, como uma plataforma de tecnologia, quando, em verdade, no mundo dos fatos objetivamente considerados é uma empresa de transportes.

Afirma fazer parte do mundo da economia de compartilhamento, apropriando-se de toda a carga positiva que essa corrente comportamental e econômica possui, quando em sua essência é uma empresa privada com objetivo de lucro e intenso volume de investimento.

Neste mundo pós-contemporâneo, onde cada cidadão sonha em ser uma empresa de si e no qual os valores do mercado regido pelo sentido da concorrência (em oposição à ideia de solidariedade) capturam todas as subjetividades, essa estratégia de *marketing* encontra terreno fértil.

Portanto, como ficou demonstrado de forma exaustiva, todos os elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego restaram presentes.

Neste mesmo sentido, vale consignar a experiência internacional. Como já se disse, a Uber instaura em escala global um modelo de organização e extração de valor do trabalho humano alocado no setor de serviços e com o uso de plataformas tecnológicas. Sua dinâmica de operacionalização combina por um lado flexibilidade e, por outro, alto nível de controle e adestramento de condutas, com potencial de ser replicado exponencialmente para todo o mercado, na medida em que suas premissas tecnológicas e estruturais estão objetivamente presentes neste nosso início de século XXI.

Tratando-se de um fenômeno global, vale a pena mencionar a experiência jurisdicional de outras nações. Como já mencionado anteriormente, o Tribunal do Reino Unido, o Employment Tribunal de Londres, há cerca de três meses decidiu que os chamados *self-drivers*, que prestam serviços para a Uber, não se constituem como autônomos e que se trata, em realidade, de uma típica relação de emprego subordinado (*dependent work relationship*).

O estudo do direito comparado indica um elevadíssimo nível de identidades entre as definições centrais do que se entende como contrato de trabalho subordinado. Países como França, Alemanha, Espanha, Reino Unido, dentre outras tantas nações possuem um núcleo de definição do contrato de trabalho extremamente próximo ao do Brasil. Tal fato não deve de forma alguma surpreender, na medida em que a matriz socioeconômica é a mesma. O Direito do Trabalho é diretamente tributário de um mesmo fenômeno, qual seja, a expropriação do trabalho humano auferida pelo capital desde os primórdios do surgimento do capitalismo. Daí a importância de se mencionar as experiências internacionais. É por conta disto que a boa e sábia CLT, em seu art. 8º, prevê até mesmo o uso do direito comparado como fonte subsidiária.

É claro que, no caso presente, este recurso não se faz necessário eis que, como se disse, o direito pátrio, até mesmo na acepção clássica da subordinação, tem resposta para a matéria em tela. Mas vejamos breves considerações acerca da decisão da Corte Inglesa:

*Uber drivers are not self-employed and should be paid the "national living wage", a UK employment court has ruled in a landmark case which could affect tens of thousands of workers in the gig economy.*

*The ride-hailing app could now be open to claims from all of its 40,000 drivers in the UK, who are currently not entitled to holiday pay, pensions or other workers' rights. Uber immediately said it would appeal against the ruling.*

*Uber ruling is a massive boost for a fairer jobs market Employment experts said other firms with large self-employed workforces could now face scrutiny of their working practices and the UK's biggest union, Unite, announced it was setting up a new unit to pursue cases of bogus self-employment. (Disponível em: Acesso em: 11 de fevereiro/17)*

*'Motoristas que prestam serviços para a Uber não são trabalhadores autônomos e deve ser pago a eles o "salário mínimo nacional ", esta é a decisão de um Tribunal do Trabalho do Reino Unido que decidiu e constituiu um precedente que pode afetar dezenas de milhares de trabalhadores na economia gig.*

*Com tal decisão, 40.000 motoristas do Reino Unido, que atualmente não têm direitos a pagamento de férias, pensões e outros direitos poderão acionar a empresa. A Uber comunicou que apelará da decisão imediatamente.*

*Tal decisão é um enorme impulso para um mercado de trabalho mais justo. Especialistas em mercado de trabalho disseram que outras empresas com grande numero de trabalhadores independentes agora poderão enfrentar uma revisão de suas práticas e o maior sindicato do Reino Unido, Unite, anunciou que está elaborando novos casos de falsos trabalhadores autônomos objetivando propor novas demandas'. (tradução livre).*

Finalmente, ainda quanto à experiência internacional, vale mencionar a importante Recomendação nº 198 da Organização Internacional do Trabalho (OIT):

*Recomendação n º 198*

*Os Membros devem formular e aplicar uma política nacional para rever em intervalos apropriados e, caso necessário, clarificando e adotando o alcance de regulamentos e leis relevantes, no sentido de garantir proteção efetiva aos trabalhadores que executam seus trabalhos no contexto de uma relação de trabalho.*

*A natureza e a extensão da proteção dada aos trabalhadores em uma relação de trabalho deve ser definida por práticas ou leis nacionais, ou ambas, tendo em conta padrões de trabalho internacional relevantes. Tais leis ou práticas, incluindo àqueles elementos pertencentes ao alcance, cobertura e responsabilidade à implementação, devem estar claros e adequados para assegurar proteção efetiva aos trabalhadores em uma relação de trabalho. (...)*

*(...) combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um indivíduo diferentemente de como trataria um empregado de maneira a esconder o verdadeiro status legal dele ou dela como um empregado, e estas situações podem surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção (...)." (grifos lançados)*

Diante do exposto, resolve a 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte julgar extinto o processo, sem resolução de mérito, relativamente ao pleito de condenação da ré na obrigação de efetuar os recolhimentos previdenciários, com fulcro nos artigos 485, IV do CPC 2015, c/c art. 769 da CLT; rejeitar as preliminares de incompetência material e de inépcia da petição inicial suscitadas pela ré. No mérito, resolve julgar **PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos formulados por **RODRIGO LEONARDO SILVA FERREIRA** em face de **UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA** para reconhecer o vínculo empregatício havido entre as partes e condenar a reclamada a pagar ao reclamante as seguintes parcelas:

- a) aviso prévio indenizado;
- b) 11/12 de férias proporcionais com 1/3;
- c) 13º salário proporcional de 2015 e 2016;
- d) FGTS com 40% de todo o contrato, inclusive verbas rescisórias, exceto férias indenizadas;
- e) multa do art. 477, §8º da CLT;
- f) adicionais de duas horas extras por dia de trabalho e reflexos em aviso prévio indenizado (art. 487, §5º, da CLT), 13º salário (Súmula 45, do C. TST), férias com 1/3 (art. 142, §5º, da CLT), recolhimentos de FGTS com 40% (Súmula 63, do C. TST);
- g) adicional noturno no percentual de 20% com relação ao labor executado entre as 22h e as 05h (art. 73, §2º, da CLT), observando-se o instituto da hora ficta noturna (art. 73, § 1º, da CLT), com reflexos (item I da Súmula 60 do C.TST) em aviso prévio, férias com 1/3, 13º salário (§ 3º do art. 487 da CLT, §§ 5º e 6º do art. 142 da CLT e art. 2º do Decreto 57.155/65) e recolhimentos de FGTS com 40% (Súmula 63 do C.TST);
- h) remuneração, em dobro, dos feriados laborados, nos termos da Súmula 146 do C.TST, observado o teor da Súmula 340 do C. TST e reflexos em FGTS com 40%;
- i) reembolso de R\$2.100,00 (dois mil e cem reais) mensais por todo contrato de trabalho.

Intimem-se as partes.

Intime-se a União, oportunamente.



Nada mais.

**MÁRCIO TOLEDO GONÇALVES**

***Juiz do Trabalho***

BELO HORIZONTE, 13 de Fevereiro de 2017.

MARCIO TOLEDO GONCALVES  
Juiz(a) Titular de Vara do Trabalho

**ANEXO 2 – APROVAÇÃO DO CÔMITE DE ÉTICA**

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Pesquisador: VIVIANE VIDIGAL DE CASTRO

Título da Pesquisa: Uberização do trabalho. Um estudo à luz da experiência de motoristas da região metropolitana de Campinas

Instituição Proponente: Instituto de Filosofia e Ciências Humanas

Versão: 1

CAAE: 78685917.7.0000.5404

Número do Parecer: 2.353.343

Situação do Parecer: Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP: Não

CAMPINAS, 27 de Outubro de 2017

Assinado por: Renata Maria dos Santos Celeghini (Coordenador)

## ANEXO 3 – TERMOS E CONDIÇÕES DA UBER

UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

Termos e Condições:

Última atualização: 16 de março de 2017

### 1. Relacionamento Contratual

Estes Termos de uso (“Termos”) regem seu acesso e uso, como pessoa física, dentro do Brasil, de aplicativos, sítios de Internet, conteúdos, bens e também serviços (os “Serviços”) disponibilizados pela Uber do Brasil Tecnologia Ltda., sociedade de responsabilidade limitada, estabelecida no Brasil, com sede na Avenida Brigadeiro Faria Lima, nº 201, 26º e 27º andares, salas 2601 e 2701, CEP 05426-100, São Paulo/SP, inscrita no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas do Ministério da Fazenda (CNPJ/MF) sob n. 17.895.646/0001-87 (“Uber”) ou qualquer de suas afiliadas.

**POR FAVOR, LEIA COM ATENÇÃO ESTES TERMOS ANTES DE ACESSAR OU USAR OS SERVIÇOS.**

Ao acessar e usar os Serviços você concorda com os presentes termos e condições, que estabelecem o relacionamento contratual entre você e a Uber. Se você não concorda com estes Termos, você não pode acessar nem usar os Serviços. Mediante referido acesso e uso, estes Termos imediatamente encerram, substituem e superam todos os acordos, Termos e acertos anteriores entre você e qualquer Afiliada da Uber. A Uber poderá imediatamente encerrar estes Termos ou quaisquer Serviços em relação a você ou, de modo geral, deixar de oferecer ou negar acesso aos Serviços ou a qualquer parte deles, a qualquer momento e por qualquer motivo.

Termos adicionais poderão se aplicar a determinados Serviços, tais como condições para um evento, atividade ou promoção em particular, e esses Termos adicionais serão divulgados em relação aos respectivos Serviços. Termos adicionais são complementares e considerados parte integrante destes Termos para os efeitos dos respectivos Serviços. Termos adicionais prevalecerão sobre estes Termos em caso de conflito com relação aos referidos Serviços.

A Uber poderá alterar os Termos relativos aos Serviços a qualquer momento. Aditamentos entrarão em vigor quando a Uber fizer a postagem da versão atualizada dos Termos neste local ou das condições atualizadas ou Termos adicionais sobre o respectivo Serviço. O fato de você continuar a acessar ou usar os Serviços após essa postagem representa seu consentimento em vincular-se aos Termos alterados.

Nossa obtenção e uso de informações pessoais associadas aos Serviços está disciplinada na Declaração de Privacidade de Usuários da Uber (fora dos EUA) [Uber's User Privacy Statement (Non-US)] localizada em <https://www.uber.com/privacy/notice>. A Uber ou qualquer de suas afiliadas poderá fornecer a uma gerenciadora de reclamações ou seguradoras qualquer informação necessária (inclusive suas informações de contato) se houver qualquer reclamação, litígio ou conflito, o que pode incluir acidente envolvendo você ou Prestadores Terceiros (inclusive um(a) motorista de uma rede de empresas de transportes), e essas informações ou dados forem necessários para solucionar a reclamação, litígio ou conflito.

## 2. Os Serviços

Os Serviços integram uma plataforma de tecnologia que permite aos(as) Usuários(as) de aplicativos móveis ou sítios de Internet da Uber, fornecidos como parte dos Serviços (cada qual um "Aplicativo"), providenciar e programar Serviços de transporte e/ou logística e/ou compra de certos bens com terceiros provedores independentes desses Serviços, inclusive terceiros fornecedores independentes de transporte, terceiros fornecedores independentes de logística e terceiros fornecedores independentes de bens, mediante contrato com a Uber ou determinadas Afiliadas da Uber ("Prestadores Terceiros"). A menos que diversamente acordado pela Uber em

contrato escrito em separado firmado com você, os Serviços são disponibilizados para seu uso pessoal e não comercial. VOCÊ RECONHECE QUE A UBER NÃO É FORNECEDORA DE BENS, NÃO PRESTA SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA, NEM FUNCIONA COMO TRANSPORTADORA, E QUE TODOS ESSES SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA SÃO PRESTADOS POR PRESTADORES TERCEIROS INDEPENDENTES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS(AS) E NEM REPRESENTANTES DA UBER, NEM DE QUALQUER DE SUAS AFILIADAS.

#### LICENÇA.

Sujeito ao cumprimento destes Termos, a Uber outorga a você uma licença limitada, não exclusiva, não passível de sublicença, revogável e não transferível para: (i) acesso e uso dos Aplicativos em seu dispositivo pessoal, exclusivamente para o seu uso dos Serviços; e (ii) acesso e uso de qualquer conteúdo, informação e material correlato que possa ser disponibilizado por meio dos Serviços, em cada caso, para seu uso pessoal, nunca comercial. Quaisquer direitos não expressamente outorgados por estes Termos são reservados à Uber e suas afiliadas licenciadoras.

#### RESTRIÇÕES.

Você não poderá: (i) remover qualquer aviso de direito autoral, direito de marca ou outro aviso de direito de propriedade de qualquer parte dos Serviços; (ii) reproduzir, modificar, preparar obras derivadas, distribuir, licenciar, locar, vender, revender, transferir, exibir, veicular, transmitir ou, de qualquer outro modo, explorar os Serviços, exceto da forma expressamente permitida pela Uber; (iii) decompilar, realizar engenharia reversa ou desmontar os Serviços, exceto conforme permitido pela legislação aplicável; (iv) conectar, espelhar ou recortar qualquer parte dos Serviços; (v) fazer ou lançar quaisquer programas ou scripts com a finalidade de fazer scraping, indexação, pesquisa ou qualquer outra forma de obtenção de dados de qualquer parte dos Serviços, ou de sobrecarregar ou prejudicar indevidamente a operação e/ou funcionalidade de qualquer aspecto dos Serviços; ou (vi) tentar obter acesso não autorizado aos Serviços ou prejudicar qualquer aspecto dos Serviços ou seus sistemas ou redes correlatas.

## PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS.

Você reconhece que os Serviços podem ser disponibilizados sob diferentes marcas da Uber ou diferentes opções de solicitação associadas aos serviços de transporte ou logística prestados por terceiros independentes, inclusive marcas de solicitação de transporte atualmente referidas como “Uber”, “UberBLACK”, “UberSELECT”, “uberX”, “UberBAG”; “UberENGLISH”; “UberBIKE”, “UberPOOL”, e marcas de solicitação de logística atualmente referidas como “UberRUSH” e “UberEATS”. Você reconhece também que os Serviços podem estar disponíveis sob essas marcas e opções de solicitação oferecidas por, ou associadas a: (i) determinadas subsidiárias e afiliadas da Uber; ou (ii) Prestadores Terceiros independentes, inclusive motoristas de empresas de rede de transporte, detentores(as) de permissão para Serviços de transporte na categoria profissional ou detentores(as) de permissões, autorizações ou licenças de transporte similares.

## SERVIÇOS E CONTEÚDO DE TERCEIROS(AS).

Os Serviços poderão ser disponibilizados e acessados em conexão com Serviços e conteúdo de terceiros(as) (inclusive publicidade) que a Uber não controlará. VOCÊ RECONHECE QUE TERMOS DE USO E POLÍTICAS DE PRIVACIDADE DIFERENTES PODERÃO SER APLICÁVEIS AO USO DESSES SERVIÇOS E CONTEÚDO DE TERCEIROS(AS). A UBER NÃO ENDOSSA ESSES SERVIÇOS E CONTEÚDO DE TERCEIROS(AS) E A UBER NÃO SERÁ, EM HIPÓTESE ALGUMA, RESPONSÁVEL POR NENHUM PRODUTO OU SERVIÇO DESSES(AS) TERCEIROS(AS) FORNECEDORES(AS). Além disto, Apple Inc., Google, Inc., Microsoft Corporation ou BlackBerry Limited e/ou suas subsidiárias e afiliadas internacionais serão terceiros(as) beneficiários(as) deste Contrato, caso você acesse os Serviços usando aplicativos desenvolvidos para dispositivos móveis baseados em Apple iOS, Android, Microsoft Windows, ou Blackberry, respectivamente. Esses(as) terceiros(as) beneficiários(as) não são partes deste Contrato e não são responsáveis pela prestação dos Serviços ou por qualquer forma de suporte aos Serviços. Seu

acesso aos Serviços usando esses dispositivos está sujeito às condições estabelecidas nos termos de serviços dos respectivos terceiros(as) beneficiários(as).

#### TITULARIDADE.

Os Serviços e todos os direitos sobre eles são e permanecerão de propriedade da Uber ou de propriedade das Afiliadas da Uber, ou de suas respectivas licenciadoras, conforme o caso. Estes Termos e o uso dos Serviços não lhe outorgam nem lhe conferem qualquer direito: (i) sobre os Serviços, exceto pela licença limitada concedida acima; ou (ii) de usar ou, de qualquer modo, fazer referência a nomes societários, logotipos, nomes de produtos ou de Serviços, marcas comerciais ou marcas de serviço da Uber ou de qualquer licenciadora da Uber.

### 3. O Uso Dos Serviços

#### CONTAS DE USUÁRIOS.

Para utilizar grande parte dos Serviços, você deve registrar-se e manter uma conta pessoal de usuário de Serviços (“Conta”). Você deve ter pelo menos 18 anos ou a maioridade exigida por lei em seu foro (se for diferente de 18 anos) para abrir uma Conta. Registro de Conta exige que você apresente à Uber certas informações pessoais, tais como seu nome, endereço, número de telefone celular e idade, assim como pelo menos um método de pagamento válido (cartão de crédito ou parceiro de pagamento aceito). Você concorda em manter informações corretas, completas e atualizadas em sua Conta. Se você não mantiver informações corretas, completas e atualizadas em sua Conta, inclusive se o método de pagamento informado for inválido ou expirado, você poderá ficar impossibilitado(a) de acessar e usar os Serviços ou a Uber poderá resolver estes Termos. Você é responsável por todas as atividades realizadas na sua Conta e concorda em manter sempre a segurança e o sigilo do nome de usuário e senha da sua Conta. A menos que diversamente permitido pela Uber por escrito, você poderá manter apenas uma Conta.

## CONDUTA E OBRIGAÇÕES DO USUÁRIO.

O Serviço não está disponível para uso para indivíduos menores de 18 anos. Você não poderá autorizar terceiros(as) a usar sua Conta, você não poderá permitir que pessoas menores de 18 anos recebam Serviços de transporte ou logística de Prestadores Terceiros, salvo se estiverem em sua companhia. Você não poderá ceder, nem de qualquer outro modo transferir, sua Conta a nenhuma outra pessoa ou entidade. Você concorda em cumprir todas as leis aplicáveis quando usar os Serviços e que somente poderá usar os Serviços para finalidades legítimas (por ex. não transportar materiais ilegais ou perigosos). Você não poderá, quando usar os Serviços, causar transtorno, aborrecimento, inconveniente ou danos à propriedade dos Prestadores Terceiros ou de qualquer outro terceiro. Em determinadas situações, você poderá ser solicitado(a) a fornecer comprovante de identidade para acessar ou usar os Serviços, e concorda que poderá ter seu acesso ou uso dos Serviços negado caso você se recuse a fornecer comprovante de identidade.

## MENSAGEM DE TEXTO.

Ao criar uma Conta, você concorda que os Serviços poderão lhe enviar mensagens de textos informativas (SMS) como parte das operações comerciais regulares para o uso dos Serviços. Você poderá optar por não receber mensagens de texto (SMS) da Uber a qualquer momento enviando e-mail para [support@uber.com](mailto:support@uber.com) e indicando que não mais deseja receber essas mensagens, juntamente com o número do telefone celular que as recebe. Você reconhece que ao optar por não receber as mensagens de texto poderá impactar o uso dos Serviços.

## CÓDIGOS PROMOCIONAIS.

A Uber poderá, a seu exclusivo critério, criar códigos promocionais que poderão ser resgatados para crédito na Conta ou outras características ou benefícios relacionados aos Serviços e/ou a Serviços de Prestadores Terceiros, sujeitos a quaisquer condições adicionais que a Uber estabelecer para cada um dos códigos promocionais (“Códigos Promocionais”). Você concorda que Códigos Promocionais: (i) devem ser usados de forma legal para a finalidade e o público a que se destinam; (ii) não devem



ser duplicados, de qualquer forma vendidos, transferidos ou disponibilizados ao público em geral (seja por meio de postagem ao público ou qualquer outro método), a menos que expressamente permitido pela Uber; (iii) poderão ser desabilitados pela Uber a qualquer momento por motivos legalmente legítimos, sem que disto resulte qualquer responsabilidade para a Uber; (iv) somente poderão ser usados de acordo com as condições específicas que a Uber estabelecer para esses Códigos Promocional; (v) não são válidos como dinheiro; e (vi) poderão expirar antes de serem usados. A Uber se reserva o direito de reter ou deduzir créditos ou outras funcionalidades ou vantagens obtidas por meio do uso dos Códigos Promocionais por você ou por outro usuário, caso a Uber apure ou acredite que o uso ou resgate do Código Promocional foi feito com erro, fraude, ilegalidade ou violação às condições do respectivo Código Promocional.

#### CONTEÚDO FORNECIDO PELO(A) USUÁRIO(A).

A Uber poderá, a seu exclusivo critério, permitir que você ou qualquer pessoa apresente, carregue, publique ou, de qualquer modo, disponibilize para a Uber por meio dos Serviços, conteúdo e informações de texto, áudio ou vídeo, inclusive comentários e feedbacks relacionados aos Serviços, iniciação de solicitação de suporte e registro em concursos e promoções ("Conteúdo de Usuário(a)"). Qualquer Conteúdo de Usuário(a) fornecido por você permanece de sua propriedade. Contudo, ao fornecer Conteúdo de Usuário(a) para a Uber, você outorga a Uber e suas afiliadas uma licença em nível mundial, perpétua, irrevogável, transferível, isenta de royalties, e com direito a sublicenciar, usar, copiar, modificar, criar obras derivadas, distribuir, publicar, exibir, executar em público e, de qualquer outro modo, explorar esse Conteúdo de Usuário(a) em todos os formatos e canais de distribuição hoje conhecidos ou desenvolvidos no futuro (inclusive em conexão com os Serviços e com os negócios da Uber e em sites e Serviços de terceiros), sem ulterior aviso a você ou seu consentimento, e sem necessidade de pagamento a você ou a qualquer outra pessoa ou entidade.

Você declara e garante que: (i) é o(a) único(a) e exclusivo(a) proprietário(a) de todo Conteúdo de Usuário(a) ou tem todos os direitos, licenças, consentimentos e liberações necessários para outorgar à Uber a licença sobre o Conteúdo de Usuário(a)

acima referido; e (ii) nem o Conteúdo de Usuário(a) nem sua apresentação, carregamento, publicação ou outra forma de disponibilização desse Conteúdo de Usuário(a) tampouco o uso do Conteúdo de Usuário(a) pela Uber da forma aqui permitida infringirá, constituirá apropriação indevida nem violará propriedade intelectual ou direito de propriedade de terceiros(a), nem direitos de publicidade ou privacidade e também não resultarão na violação de qualquer lei ou regulamento aplicável.

Você concorda em não fornecer Conteúdo de Usuário(a) que seja difamatório, calunioso, injurioso, violento, obsceno, pornográfico, ilegal ou de qualquer modo ofensivo, conforme apuração da Uber a seu critério exclusivo, seja ou não esse material protegido por lei. A Uber poderá, mas não está obrigada a, analisar, monitorar ou remover Conteúdo de Usuário(a), a critério exclusivo da Uber, a qualquer momento e por qualquer motivo, sem nenhum aviso a você.

#### ACESSO À REDE E EQUIPAMENTOS.

Você é responsável por obter o acesso a rede de dados necessário para usar os Serviços. As taxas e encargos de sua rede de dados e mensagens poderão se aplicar se você acessar ou usar os Serviços de um dispositivo sem fio e você será responsável por essas taxas e encargos. Você é responsável por adquirir e atualizar os equipamentos e dispositivos necessários para acessar e usar os Serviços e Aplicativos e quaisquer de suas atualizações. A UBER NÃO GARANTE QUE OS SERVIÇOS, OU QUALQUER PARTE DELES, FUNCIONARÃO EM QUALQUER EQUIPAMENTO OU DISPOSITIVO EM PARTICULAR. Além disso, os Serviços poderão estar sujeitos a mau funcionamento e atrasos inerentes ao uso da Internet e de comunicações eletrônicas.

#### 4. Pagamento

Você entende que os serviços ou bens que você receber de um Prestador Terceiro, contratados por meio dos Serviços, poderão ser cobrados (“Preço”). Após você ter recebido serviços ou bens obtidos por meio do uso do Serviço, a Uber facilitará o pagamento do respectivo Preço em nome do Prestador Terceiro na qualidade de

agente limitado de cobrança desse Prestador Terceiro. O pagamento do Preço feito dessa maneira será considerado pagamento feito diretamente por você ao Prestador Terceiro. O preço incluirá todos os tributos exigidos por lei. Por favor visite <https://www.uber.com/global/pt-br/cities/> para obter informações adicionais sobre uma determinada região.

O preço pago por você é final e não reembolsável, a menos que diversamente determinado pela Uber. Você tem o direito de solicitar uma redução no Preço ao Prestador Terceiro por serviços ou bens recebidos desse Prestador Terceiro no momento em que receber esses serviços ou bens. A Uber responderá de acordo com qualquer solicitação de Prestador Terceiro para modificar o Preço de um serviço ou bem em particular. Na máxima extensão permitida pela lei aplicável, a Uber reserva o direito de limitar os Preços cobrados em espécie. Uma vez limitado o valor a ser pago em espécie, você deverá disponibilizar um método alternativo de pagamento.

O preço total é devido e deve ser pago imediatamente após a prestação do serviço; ou entrega do bem; o pagamento será facilitado pela Uber mediante o método de pagamento indicado na sua Conta, após o que a Uber enviará um recibo por e-mail. Se for verificado que o método de pagamento indicado na Conta expirou, é inválido ou não pode ser cobrado, você concorda que a Uber poderá, na qualidade de agente limitado de cobrança do Prestador Terceiro, usar um método secundário de cobrança na Conta, se houver.

Na relação entre você e a Uber, a Uber reserva-se o direito de estabelecer, remover e/ou revisar o Preço relativo a todos os serviços ou bens obtidos por meio do uso dos Serviços a qualquer momento, a critério exclusivo da Uber. Ademais, você reconhece e concorda que o Preço aplicável em certas áreas geográficas poderá (i) incluir cobranças, tarifas, taxas, impostos e/ou contribuições governamentais devidas em seu nome, inclusive, tarifas de pedágios ou cobranças de aeroportos, conforme a rota tomada pelo Prestador Terceiro, o local de origem e/ou destino da viagem ou, e legislação aplicável e, (ii) aumentar substancialmente quando a oferta de serviços por parte dos Prestadores Terceiros for menor do que a demanda por referidos serviços. O pagamento de taxas, impostos e/ou contribuições governamentais, serão de sua responsabilidade e você reembolsará o Prestador Terceiro e/ou a Uber por todas

tarifas, taxas, impostos e/ou contribuições governamentais pagas em seu nome. Para mais detalhes sobre aumento de Preço em decorrência de aumento substancial da demanda, clique aqui aqui. A Uber envidará esforços razoáveis para informá-lo dos Preços que poderão se aplicar, sendo certo que você será responsável pelo pagamento dos Preços lançados em sua Conta independentemente de estar ciente desses Preços ou de seus valores. A Uber poderá, a qualquer momento, fornecer a certos(as) usuários(as) ofertas e descontos promocionais que poderão resultar em valores diferentes cobrados por Serviços iguais ou similares a outros obtidos por meio do uso dos Serviços, e você concorda que essas ofertas e descontos promocionais, a menos que também oferecidos a você, não terão influência sobre os Preços aplicados. Você poderá optar por cancelar sua solicitação de serviços ou bens de um Prestador Terceiro a qualquer momento antes da chegada desse Prestador Terceiro, caso em que poderá incidir uma taxa de cancelamento.

Esta estrutura de pagamento se destina a remunerar integralmente os Prestadores Terceiros pelos serviços ou bens disponibilizados. A Uber não indica nenhuma parcela do pagamento como gorjeta ou gratificação aos Prestadores Terceiros. Qualquer declaração da Uber (no website da Uber, no Aplicativo ou nos materiais de marketing da Uber) de que as gorjetas são “voluntárias”, “não obrigatórias” e/ou “não incluídas” no pagamento que você faz pelos serviços ou bens prestados não pretende sugerir que a Uber oferece valores adicionais àqueles descritos acima aos Prestadores Terceiros. Você compreende e concorda que, embora você seja livre para fazer pagamentos adicionais como gorjeta a quaisquer Prestadores Terceiros que forneça serviços ou bens por meio dos Serviços, você não tem obrigação de fazê-lo. Gorjetas são de caráter voluntário. Após ter recebido os serviços ou bens obtidos por meio dos Serviços, você terá a oportunidade de avaliar sua experiência e fazer comentários adicionais sobre o Prestador Terceiro.

#### TAXA DE REPAROS OU LIMPEZA.

Você será responsável pelos custos de reparos a danos ou pela limpeza de veículos de Prestadores Terceiros resultantes do uso dos Serviços através da sua Conta que excedam os danos naturais decorrentes do uso (“Reparos ou Limpeza”). Caso um Prestador Terceiro relate a necessidade de Reparos ou Limpeza e essa solicitação de

Reparos ou Limpeza seja confirmada pela Uber, a critério razoável da Uber, a Uber reserva-se o direito de facilitar o pagamento desses Reparos ou Limpeza em nome do Prestador Terceiro usando o método de pagamento indicado em sua Conta. Referidos valores serão transferidos pela Uber ao respectivo Prestador Terceiro e não serão reembolsáveis.

5. Recusa de Garantia; Limiação de Responsabilidade; Indenização.

RECUSA DE GARANTIA.

OS SERVIÇOS SÃO PRESTADOS “NO ESTADO” E “COMO DISPONÍVEIS”. A UBER RECUSA TODAS AS DECLARAÇÕES E GARANTIAS, EXPRESSAS, IMPLÍCITAS OU LEGAIS, NÃO EXPRESSAMENTE CONTIDAS NESTES TERMOS, INCLUSIVE AS GARANTIAS IMPLÍCITAS DE COMERCIALIZAÇÃO, ADEQUAÇÃO A UMA FINALIDADE ESPECÍFICA E NÃO INFRINGÊNCIA. ADEMAIS, A UBER NÃO FAZ NENHUMA DECLARAÇÃO NEM DÁ GARANTIA SOBRE A CONFIABILIDADE, PONTUALIDADE, QUALIDADE, ADEQUAÇÃO OU DISPONIBILIDADE DOS SERVIÇOS OU DE QUAISQUER SERVIÇOS OU BENS SOLICITADOS POR MEIO DO USO DOS SERVIÇOS, NEM QUE OS SERVIÇOS SERÃO ININTERRUPTOS OU LIVRES DE ERROS. A UBER NÃO GARANTE A QUALIDADE, ADEQUAÇÃO, SEGURANÇA OU HABILIDADE DE PRESTADORES TERCEIROS. VOCÊ CONCORDA QUE TODO O RISCO DECORRENTE DO USO DOS SERVIÇOS E DE QUALQUER SERVIÇO OU BEM SOLICITADO POR MEIO DA TECNOLOGIA SERÁ SEMPRE SEU NA MÁXIMA MEDIDA PERMITIDA PELA LEI APLICÁVEL.

LIMITAÇÃO DE RESPONSABILIDADE.

A UBER NÃO SERÁ RESPONSÁVEL POR DANOS INDIRETOS, INCIDENTAIS, ESPECIAIS, PUNITIVOS OU EMERGENTES, INCLUSIVE LUCROS CESSANTES, PERDA DE DADOS, DANOS MORAIS OU PATRIMONIAIS RELACIONADOS, ASSOCIADOS OU DECORRENTES DE QUALQUER USO DOS SERVIÇOS AINDA QUE A UBER TENHA SIDO ALERTADA PARA A POSSIBILIDADE DESSES DANOS. A UBER NÃO SERÁ RESPONSÁVEL POR NENHUM DANO, OBRIGAÇÃO OU PREJUÍZO DECORRENTE DO: (i) SEU USO DOS SERVIÇOS OU SUA INCAPACIDADE DE ACESSAR OU USAR OS SERVIÇOS; OU (ii) QUALQUER

OPERAÇÃO OU RELACIONAMENTO ENTRE VOCÊ E QUALQUER PRESTADOR TERCEIRO, AINDA QUE A UBER TENHA SIDO ALERTADA PARA A POSSIBILIDADE DESSES DANOS. A UBER NÃO SERÁ RESPONSÁVEL POR ATRASOS OU FALHAS DECORRENTES DE CAUSAS FORA DO CONTROLE RAZOÁVEL DA UBER E, TAMPOUCO, PELA QUALIDADE E INTEGRIDADE DOS BENS DISPONIBILIZADOS POR PRESTADORES TERCEIROS. VOCÊ RECONHECE QUE PRESTADORES TERCEIROS QUE PRESTAREM SERVIÇOS DE TRANSPORTE SOLICITADOS POR MEIO DE ALGUMAS MARCAS PODERÃO OFERECER SERVIÇOS DE TRANSPORTE DO TIPO "DIVISÃO DE VIAGEM" (RIDESHARING) OU PONTO A PONTO (PEER-TO-PEER).

VOCÊ CONCORDA QUE QUALQUER PAGAMENTO FEITO A VOCÊ COM BASE NO SEGURO CONTRA ACIDENTES PESSOAIS DE PASSAGEIROS (APP) MANTIDO PELA UBER OU PELO PRESTADOR TERCEIRO REDUZIRÁ QUALQUER INDENIZAÇÃO DEVIDA A VOCÊ DECORRENTE DAQUELE MESMO ACIDENTE.

OS SERVIÇOS DA UBER PODERÃO SER USADOS POR VOCÊ PARA SOLICITAR E PROGRAMAR SERVIÇOS DE TRANSPORTE, BENS OU LOGÍSTICA PRESTADOS POR PRESTADORES TERCEIROS, MAS VOCÊ CONCORDA QUE A UBER NÃO TEM RESPONSABILIDADE EM RELAÇÃO A VOCÊ, POR CONTA DE QUALQUER SERVIÇO DE TRANSPORTE, BENS OU LOGÍSTICA REALIZADOS POR PRESTADORES TERCEIROS, SALVO SE EXPRESSAMENTE ESTABELECIDO NESTES TERMOS. COMO CONSEQUÊNCIA, A UBER NÃO TEM QUALQUER RESPONSABILIDADE POR ROTAS ADOTADAS POR PRESTADORES TERCEIROS OU POR QUAISQUER ITENS PERDIDOS NOS VEÍCULOS DE PRESTADORES TERCEIROS.

AS LIMITAÇÕES E RECUSA DE GARANTIAS CONTIDAS NESTA CLÁUSULA 5 NÃO POSSUEM O OBJETIVO DE LIMITAR RESPONSABILIDADES OU ALTERAR DIREITOS DE CONSUMIDOR QUE DE ACORDO COM A LEI APLICÁVEL NÃO PODEM SER LIMITADOS OU ALTERADOS.

INDENIZAÇÃO.

Você concorda em indenizar e manter a Uber, seus diretores(as), conselheiros(as), empregados(as) e agentes isentos(as) de responsabilidade por todas e quaisquer reclamações, cobranças, prejuízos, responsabilidades e despesas (inclusive honorários advocatícios) decorrentes ou relacionados: (i) ao uso dos Serviços, de serviços ou bens obtidos por meio do uso dos Serviços; (ii) descumprimento ou violação de qualquer disposição destes Termos; (iii) o uso, pela Uber, do Conteúdo de Usuário(a); ou (iv) violação dos direitos de terceiros, inclusive Prestadores Terceiros.

#### 6. Legislação Aplicável; Jurisdição.

Estes Termos serão regidos e interpretados exclusivamente de acordo com as leis do Brasil. Qualquer reclamação, conflito ou controvérsia que surgir deste contrato ou a ele relacionada, inclusive que diga respeito a sua validade, interpretação ou exequibilidade, será solucionada exclusivamente pelos tribunais do foro de seu domicílio.

#### 7. Outras Disposições

##### ALEGAÇÕES DE INFRINGÊNCIA DE DIREITO AUTORAL.

Alegações de infringência de direito autoral devem ser encaminhadas ao representante indicado pela Uber. Consulte a página de Internet da Uber em <https://www.uber.com/legal> para obter o endereço indicado e outras informações.

##### AVISOS.

A Uber poderá enviar avisos por meio de notificações gerais nos Serviços, correio eletrônico para seu endereço de e-mail em sua Conta, ou por comunicação escrita enviada ao endereço indicado em sua Conta. Você poderá notificar a Uber por meio do Aplicativo, comunicação pelo endereço eletrônico [help.uber.com](mailto:help.uber.com) ou fazer comunicação escrita para o endereço da Uber na Avenida Brigadeiro Faria Lima, nº 201, 26º e 27º andares, salas 2601 e 2701, CEP 05426-100, São Paulo/SP, Brasil.

##### DISPOSIÇÕES GERAIS.

Você não poderá ceder tampouco transferir estes Termos, total ou parcialmente, sem prévia aprovação por escrito da Uber. Você concede sua aprovação para que a Uber ceda e transfira estes Termos total ou parcialmente, inclusive: (i) para uma subsidiária ou afiliada; (ii) um adquirente das participações acionárias, negócios ou bens da Uber; ou (iii) para um sucessor em razão de qualquer operação societária. Não existe joint-venture, sociedade, emprego ou relação de representação entre você, a Uber ou quaisquer Prestadores Terceiros como resultado do contrato entre você e a Uber ou pelo uso dos Serviços.

Caso qualquer disposição destes Termos seja tida como ilegal, inválida ou inexecutável total ou parcialmente, por qualquer legislação, essa disposição ou parte dela será, naquela medida, considerada como não existente para os efeitos destes Termos, mas a legalidade, validade e executabilidade das demais disposições contidas nestes Termos não serão afetadas. Nesse caso, as partes substituirão a disposição ilegal, inválida ou inexecutável, ou parte dela, por outra que seja legal, válida e executável e que, na máxima medida possível, tenha efeito similar à disposição tida como ilegal, inválida ou inexecutável para fins de conteúdo e finalidade dos presentes Termos. Estes Termos constituem a totalidade do acordo e entendimento das partes sobre este assunto e substituem e prevalecem sobre todos os entendimentos e compromissos anteriores sobre este assunto. Nestes Termos, as palavras “inclusive” e “inclui” significam “incluindo, sem limitação”.

## POR QUE MOTORISTAS PODEM PERDER O DIREITO DE ACESSO À UBER

Se você é motorista parceiro e sua conta for temporariamente bloqueada ou desativada, isso limita sua capacidade de gerar renda usando a plataforma. E é por isso que achamos importante ter políticas claras que expliquem as circunstâncias nas quais você pode ter o acesso negado. [2]

Sempre poderão surgir situações imprevistas capazes de fazer com que você perca acesso a sua conta de motorista parceiro — e nós atualizaremos esta política



regularmente —, mas eventos relacionados às questões abaixo são causa suficiente para que a Uber tome providências: qualidade, segurança, fraude e discriminação.

## Qualidade

Usuários de Uber esperam que seus motoristas dirijam com segurança e ajam com cortesia e profissionalismo. Quanto melhor a qualidade do serviço, maior o número de usuários que farão viagens, o que, por sua vez, significa mais oportunidades de geração de renda para motoristas parceiros. Serviço ruim tem o efeito contrário. Existem diversas formas de medir a qualidade do serviço de um motorista; as mais importantes são a Avaliação por Estrelas e a Taxa de Cancelamento.

## Avaliação por Estrelas

Após cada viagem, motoristas parceiros e usuários podem avaliar-se mutuamente em uma escala de uma a cinco estrelas, bem como fazer comentários sobre como foi a viagem. Esse sistema de avaliação recíproco torna cada um responsável por seu comportamento. Responsabilidade ajuda a criar um ambiente respeitoso e seguro para motoristas e usuários. Motoristas podem visualizar sua avaliação atual na aba Avaliações do aplicativo do Parceiro Uber.

Como a minha avaliação como motorista é calculada? Sua avaliação é baseada na média do número de estrelas que os seus passageiros lhe deram ao final de cada viagem (de 1 a 5 estrelas), considerando suas últimas 500 viagens avaliadas, ou o número total de viagens avaliadas, se for menor do que 500.

O modo mais fácil de manter sua avaliação média alta é prestar um bom serviço a cada viagem. Motoristas que usam Uber normalmente prestam excelente serviço, de modo que geralmente as viagens correm tranquilamente. Mas sabemos que, às vezes, uma viagem não vai bem—e por isso consideramos somente a sua avaliação nas últimas 500 viagens (ou o número total de viagens avaliadas, se menor do que 500). Isso lhe dá a oportunidade de melhorar com o tempo.

O que leva você a perder o direito de acesso à sua conta? Existe uma média mínima de avaliação em cada cidade. Isso acontece, porque existem diferenças culturais na forma como pessoas em diferentes cidades avaliam umas às outras. Nós o informaremos quando sua avaliação estiver chegando perto desse limite e você também receberá material com informações sobre como melhorar a qualidade que o ajudarão a se aperfeiçoar. Entretanto, se a sua avaliação média continuar caindo, você poderá perder o acesso à sua conta.

### Taxa de cancelamento

Um cancelamento por parte do motorista acontece quando você aceita uma viagem e depois a cancela. Cancelamentos criam uma má experiência para o usuário e afetam negativamente outros motoristas. Nós compreendemos que há momentos em que algo pode acontecer e você pode ter que cancelar uma viagem anteriormente aceita. Mas minimizar cancelamentos é fundamental para a confiabilidade do sistema. Lembre-se de que você pode ficar off-line a qualquer momento, se não quiser aceitar uma solicitação de viagem.

Como é calculada minha taxa de cancelamento? Sua taxa de cancelamento é baseada no número de viagens canceladas do total de viagens aceitas. (Por exemplo, se você aceitou 100 viagens e cancelou 4, sua taxa de cancelamento é 4%.) Motoristas que prestam serviço de alta qualidade geralmente têm taxa de cancelamento abaixo de 5%.

O que leva você a perder o direito de acesso à sua conta? Cada cidade tem uma taxa máxima de cancelamento baseada na média das taxas de cancelamento dos motoristas naquela área. Nós o informaremos diversas vezes, se sua taxa de cancelamento for muito alta, ou se você estiver cancelando com mais frequência do que os demais motoristas de sua cidade, o que poderá levá-lo a ser desconectado temporariamente do aplicativo. Se a sua taxa de cancelamento continuar a exceder o limite máximo, você poderá perder o acesso à sua conta.

### Taxa de aceitação

Alta taxa de aceitação é parte crucial de um serviço confiável e de alta qualidade, mas a não aceitação de solicitações de viagens não leva à perda permanente de sua conta.

A aceitação constante de viagens ajuda a maximizar os ganhos dos motoristas e mantém o bom funcionamento do sistema. Sabemos que, às vezes, podem haver situações que o impedem de aceitar solicitações de viagem, ou que você precise fazer um intervalo. Mas não aceitar solicitações causa atrasos e prejudica a confiabilidade do sistema. Se você não quer aceitar viagens, fique à vontade para se desconectar do sistema, fazendo log-off.

Se você recusar viagens repetidamente, o sistema presumirá que você está ocupado e não deseja aceitar mais viagens, e você poderá ser desconectado do aplicativo.

## Segurança

A Uber usa tecnologia para contribuir com a segurança dos motoristas e usuários, por exemplo, fazendo rastreamento por GPS de todos os percursos e permitindo que os passageiros compartilhem suas viagens em tempo real com parentes e amigos. Tudo isso com o apoio de um robusto sistema de verificação de segurança de motoristas parceiros. Temos também uma equipe de suporte, disponível 24 horas por dia, sete dias por semana, para investigar incidentes de segurança.

Ações que ameacem a segurança de motoristas parceiros e usuários serão investigadas e, se confirmadas, levarão ao encerramento permanente de sua conta.

Por exemplo:

Contato físico com usuários. Como nosso Código de Conduta da Comunidade Uber deixa muito claro, você não deve tocar nem assediar ninguém no carro. Lembramos que a Uber tem uma regra que proíbe qualquer tipo de interação sexual. Isso significa que não pode haver nenhum tipo de interação sexual entre motoristas parceiros e usuários, em hipótese alguma, durante uma viagem com o aplicativo. E você jamais deve agredir fisicamente ou machucar um usuário.

Uso de linguagem ou gestos inapropriados. Por exemplo, perguntas íntimas, ameaças, comentários ou gestos com apelo sexual, agressivos, de natureza discriminatória ou desrespeitosa.

Contato indesejado com usuários após o término da viagem. Por exemplo, enviar mensagem de texto, telefonar, entrar em contato em mídia social ou visitar alguém após o término da viagem.

Violar a lei enquanto estiver usando o Uber. Por exemplo, enviar mensagens de texto enquanto dirige, exceder a velocidade, ou usar a Uber para cometer crimes, inclusive tráfico de drogas ou de pessoas, exploração sexual ou infantil.

Direção segura. Uber espera que os motoristas que usam o aplicativo dirijam sempre com segurança.

O que leva você a perder o direito de acesso a sua conta? Se tomarmos conhecimento de qualquer desses comportamentos, entraremos em contato com você para investigar o que aconteceu. Dependendo da natureza da situação, poderemos suspender sua conta durante a investigação. Se a situação for séria ou uma violação recorrente, ou se você se recusar a colaborar, você poderá perder o direito de acesso à Uber. Qualquer comportamento envolvendo violência, má conduta sexual, assédio, discriminação ou atividade ilegal durante o uso da Uber poderá resultar na perda imediata de sua conta. A Uber também desativará a conta de qualquer motorista que receba diversas ou sérias reclamações de má direção, direção insegura ou distração ao volante durante o uso do aplicativo. Além disso, quando as autoridades policiais estiverem envolvidas, nós cooperaremos com as investigações de acordo com os termos da legislação aplicável (Marco Civil da Internet) e das nossas Diretrizes para Autoridades Policiais/Judiciárias.

Tolerância zero com álcool e drogas

A Uber não tolera o uso de álcool ou drogas por seus parceiros enquanto dirigem.

O que leva você a perder o direito de acesso à sua conta? A Uber desativará permanentemente a conta de qualquer motorista encontrado sob efeito de drogas ou álcool enquanto estiver usando o aplicativo. A Uber também poderá desativar a conta

de qualquer motorista que receber diversas reclamações não confirmadas de uso de drogas ou álcool.

### Cumprimento das leis

Esperamos que os motoristas parceiros que usam o aplicativo Uber cumpram sempre todas as leis federais, estaduais e municipais, bem como as normas de trânsito. Isso inclui o cumprimento da regulamentação referente ao serviço de transporte individual privado intermediado por aplicativo eventualmente existente na região onde você atua.

O que leva você a perder o direito de acesso à sua conta? A Uber poderá desativar permanentemente a sua conta em situações como: envolver-se em sérias atividades ilegais enquanto estiver usando o aplicativo Uber; não manter registro do veículo ou carteira de motorista válidos; e receber notificação de infração de trânsito séria ou múltiplas infrações de trânsito que indiquem condução insegura, enquanto estiver usando o aplicativo Uber.

### Banimento de armas de fogo

A Uber proíbe usuários e motoristas parceiros de carregar armas de fogo no veículo enquanto usarem nosso aplicativo. Você pode saber mais sobre nossa política de armas de fogo clicando aqui.

### Verificação de Segurança

Todos os motoristas que desejarem usar o aplicativo Uber são submetidos a um processo de verificação de segurança no momento de ativação de sua conta.

O que leva você a perder o direito de acesso à sua conta? Nós desativaremos permanentemente a conta de um motorista se uma verificação apontar uma violação dos padrões de segurança da Uber ou de outros critérios de segurança estabelecidos pela legislação local.

### Atividades inaceitáveis

Para manter a transparência e a segurança de cada viagem para todos os usuários, certas atividades realizadas fora do sistema Uber – angariar usuários não cadastrados no aplicativo, enquanto usa a Uber – são proibidas.

O que leva você a perder o direito de acesso à sua conta? Tomaremos providências contra motoristas que realizarem atividades como: transportar outros usuários não cadastrados na plataforma Uber enquanto usar o aplicativo Uber; prejudicar a empresa ou a marca Uber, por meio de atitudes como o uso não autorizado da marca ou de sua propriedade intelectual, ou de qualquer forma de descumprimento dos Termos e Condições de motoristas parceiros da Uber; ou solicitar pagamentos fora do sistema Uber.

### Fraude

Atividade fraudulenta compromete a relação de confiança que é um dos pilares da Uber. E é por isso que estamos sempre de olho em iniciativas fraudulentas por parte de usuários e motoristas que tentem violar nossos sistemas.

O que leva você a perder o direito de acesso à sua conta? Desativaremos qualquer conta ou contas associadas a atividades fraudulentas, inclusive: aumento deliberado de tempo ou distância de uma viagem; aceitação de viagens sem intenção de completá-las, inclusive provocando o cancelamento por parte de usuários; criação de perfis de motoristas ou usuários falsos para fins fraudulentos; solicitação de pagamentos ou taxas fraudulentas, como falsas taxas de limpeza; e aceitação ou realização intencionais de viagens fraudulentas ou falsificadas.

### Informações pessoais corretas

O aplicativo Uber foi desenvolvido para dar aos passageiros informações de identificação de motoristas e de seus veículos, tais como nomes, foto do perfil, modelo

do veículo e número da placa, antes do início da viagem. Informações erradas ou inválidas confundem os usuários e podem prejudicar a avaliação da experiência deles com a Uber.

O que leva você a perder o direito de acesso à sua conta? Desativaremos sua conta por atividades como: prestar informações erradas à Uber, permitir que outra pessoa use sua conta e fazer uma viagem usando veículo não cadastrado na sua conta.

Além disso, tomaremos providências para impedir que qualquer motorista cuja documentação se torne inválida – tal como uma carteira de motorista expirada – fique online no sistema, até que ele forneça informações atualizadas à Uber.

## Discriminação

A missão da Uber é dar acesso a transporte confiável para todas as pessoas, em todos os lugares. A política da Uber é de tolerância zero com qualquer tipo de discriminação.

O que leva você a perder o direito de acesso à sua conta? Não é aceitável recusar a prestação de serviços com base em características dos usuários, como raça, religião, nacionalidade, necessidade especial, orientação sexual, estado civil, identidade de gênero, idade ou outra característica individual. Ações como essas podem resultar na desativação permanente de sua conta.

Queremos ajudar a melhorar as opções de transporte para passageiros com necessidades especiais. E, por isso, temos informações disponíveis para motoristas sobre esse assunto. Clique aqui para saber mais sobre o compromisso da Uber com a acessibilidade. Esperamos que os motoristas que usam o aplicativo Uber cumpram todas as leis federais, estaduais e municipais sobre transporte de usuários com necessidades especiais, inclusive transporte de animais de serviço.

Uber do Brasil Tecnologia Ltda.

Última atualização: 12 Junho de 2017