



UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL DA BAHIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ESTADO E SOCIEDADE

ILAN FONSECA DE SOUZA

DIRIGINDO UBER: UM ESTUDO DA SUBORDINAÇÃO
JURÍDICA A PARTIR DA ETNOGRAFIA

Porto Seguro
2023

ILAN FONSECA DE SOUZA

**DIRIGINDO UBER: UM ESTUDO DA SUBORDINAÇÃO
JURÍDICA A PARTIR DA ETNOGRAFIA**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Estado e Sociedade da Universidade Federal do Sul da Bahia, como requisito para obtenção do grau de Doutorado.

Orientador: Prof. Dr. Roberto Muhájir Rahnemay Rabbani

Co-orientador: Prof. Dr. Victor Hugo Criscuolo Boson

Co-orientadora: Prof.^a Dra. Emilia Rahnemay Kohlman Rabbani

Porto Seguro
2023

Catálogo na Publicação (CIP)
Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB)
Sistema de Bibliotecas (SIBI)

S729d Souza, Ilan Fonseca de, 1978 -
Dirigindo Uber: um estudo da subordinação jurídica a partir da etnografia. / Ilan
Fonseca de Souza. – Porto Seguro, 2023.
391 f.

Orientador: Prof. Dr. Roberto Muhájir Rahnemay Rabbani

Coorientadores: Prof. Dr. Victor Hugo Criscuolo Boson, Profa. Dra. Emília
Rahnemay Kohlman Rabbani

Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Sul da Bahia. Centro de Formação
em Ciências Humanas e Sociais. Programa de Pós-Graduação em Estado e
Sociedade. Campus Sosígenes Costa.

1. Uberização. 2. Subordinação. 3. Relação de Emprego. 4. Etnografia. I. Rabbani,
Roberto Muhájir Rahnemay. II. Boson, Victor Hugo Criscuolo. III. Kohlman
Rabbani, Emília Rahnemay. IV. Título.

CDD – 331.117

Elaborado por Lucas Sousa Carvalho - CRB-5/1883




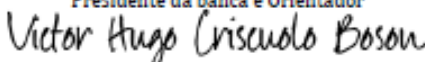
PPGES
Programa de Pós-Graduação em
Estado e Sociedade

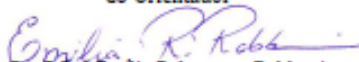
Ata de Defesa de Doutorado


No dia 27 de abril de 2023, às 14:00 horas, via webconferência com endereço de transmissão "https://meet.google.com/vio-raet-gdf", reuniram-se os membros da banca examinadora composta pelos docentes Prof. Dr. Roberto Muhájir Rahnemay Rabbani (orientador e presidente da banca), Prof. Dr. Victor Hugo Criscuolo Boson (co-orientador, UFSP), Prof^ª Dr^ª Emília Rahnemay Rabbani (co-orientadora, UPE), Prof^ª Dr^ª Renata Queiroz Dutra (externa à instituição, UnB), Prof. Dr. Victor Araújo Filgueiras (externo à instituição, UFBA), Prof^ª Dr^ª Ana Carneiro Cerqueira (interna ao programa, UFSP), Prof. Dr. Herbert Toledo Martins (interno ao programa, UFSP), e Prof^ª Dr^ª Janaina Zito Losada (interna ao programa, UFSP), a fim de argüirem a doutorando Ilan Fonseca de Souza, na defesa de sua tese de doutorado intitulado "Dirigindo Uber: subordinação jurídica identificada a partir da etnografia". Aberta a sessão pelo presidente da banca, coube ao candidato, na forma regimental, expor o tema de sua tese, dentro do tempo regulamentar, sendo em seguida questionado pelos membros da banca examinadora, tendo dado as explicações que foram necessárias. Os membros da banca consideraram a defesa da tese de doutorado: **aprovada**. Inclusive, pela alta qualidade do trabalho desenvolvido, houve a indicação pelos membros da banca para publicação. As recomendações da banca foram compartilhadas oralmente ao discente, durante o ato de defesa da tese.

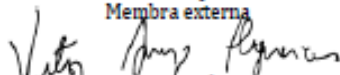
Banca Examinadora:

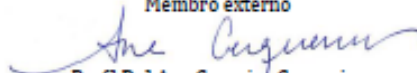

Prof. Dr. Roberto Muhájir Rahnemay Rabbani
Presidente da banca e Orientador

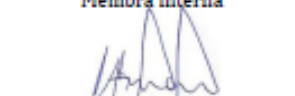

Prof. Dr. Victor Hugo Criscuolo Boson
Co-Orientador

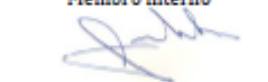

Prof^ª Dr^ª Emília Rahnemay Rabbani
Co-Orientadora


Prof^ª Dr^ª Renata Queiroz Dutra
Membra externa


Prof. Dr. Victor Araújo Filgueiras
Membro externo


Prof^ª Dr^ª Ana Carneiro Cerqueira
Membra interna


Prof. Dr. Herbert Toledo Martins
Membro interno


Prof^ª Dr^ª Janaina Zito Losada
Membra interna

ILAN FONSECA DE SOUZA-94932859520 Assinado de forma digital por ILAN FONSECA DE SOUZA-94932859520
Data: 2023.05.08 15:58:38 -03'00'

Webconferência, 27 de abril de 2023.

Se alguém, vindo de fora, penetra numa dessas ilhas e se submete voluntariamente à infelicidade por um tempo limitado, mas longo o bastante para impregnar-se dela, e se conta depois o que sentiu, facilmente verá contestado o valor do seu testemunho. Dirão que se sentiu diferente dos que estão lá de um modo permanente. Terão razão, se essa pessoa se entregou apenas à introspecção; ou ainda se apenas observou. Mas se ela conseguiu esquecer que vem de outro meio e para ele vai voltar, e que está aí apenas como numa viagem, se comparou continuamente o que sente em relação a si própria com o que vê nos rostos, nos olhos, gestos, atitudes, palavras, acontecimentos grandes e pequenos, cria-se nela um sentimento de certeza infelizmente difícil de se comunicar. (WEIL, 1996, p. 167).

RESUMO

A uberização do trabalho vem suscitando debates acerca dos limites entre o trabalho autônomo e aquele caracterizado como relação de emprego. À medida em que estas fronteiras são borradas, revela-se uma nova estratégia empresarial de ocultação da relação de emprego e precarização de direitos. O objeto desta pesquisa é a uberização, neologismo que advém da empresa Uber e se tornou sinônimo do trabalho realizado através de aplicativos digitais disponíveis em aparelhos celulares. Enquanto as empresas encaram isto como um trabalho autônomo e excludente da aplicação de leis trabalhistas, não há ainda uma posição consolidada sobre o tema nos tribunais. Esta tese investiga se a prestação de serviços de motoristas da Uber configura um dos requisitos da relação de emprego, a subordinação. A partir de uma perspectiva multidisciplinar, que conjuga o direito, a sociologia e a antropologia, o objetivo dessa tese é fazer surgir os elementos que constituem esta fronteira entre o formal e o informal. As reflexões aqui apresentadas resultam da aplicação de diferentes métodos de pesquisa, como a revisão bibliográfica, o levantamento de decisões judiciais e textos legais, além de uma abordagem empírica orientada pela etnografia que inclui a análise da plataforma Uber, redes sociais e um trabalho de campo dirigindo como motorista da Uber entre dezembro de 2021 e março de 2022 na Região Metropolitana de Salvador/BA. A tese demonstra como as técnicas da Uber, típicas do capitalismo de vigilância, fazem uso sistemático da subordinação e permitem o enquadramento do trabalho realizado por motoristas de aplicativo como relação de emprego.

Palavras-chave: Uberização; Subordinação; Relação de emprego; Etnografia.

ABSTRACT

The uberization of work has been raising debates about the limits between self-employment and that constituted by an employment relationship. As these borders are blurred, a new corporate strategy of hiding the employment relationship and precariousness of rights is revealed. The object of this research is uberization, a neologism that comes from the company Uber and has become synonymous with the work carried out through digital applications available on cell phones. While companies see this as an autonomous work that excludes the application of labor laws, there is still no consolidated position on the subject in the courts. This thesis investigates whether the provision of services by Uber drivers configures one of the requirements of the employment relationship, subordination. From a multidisciplinary perspective, which combines law, sociology and anthropology, the objective of this thesis is to reveal the elements that constitute this border between the formal and the informal. The reflections presented here result from the application of different research methods, such as the bibliographic review, the survey of judicial decisions and legal texts, in addition to an empirical approach guided by ethnography that includes the analysis of the Uber platform, social networks and fieldwork. driving as an Uber driver between December 2021 and March 2022 in the metropolitan region of Salvador/BA. The thesis demonstrates how Uber's techniques, typical of surveillance capitalism, make systematic use of subordination and allow the framing of the work performed by app drivers as an employment relationship.

Keywords: Uberization; Subordination; Employment relationship; Ethnography.

LISTA DE ABREVIATURAS

| | |
|----------|--|
| AGERBA | Agência Estadual de Regulação de Serviços Públicos de Energia, Transportes e Comunicações da Bahia |
| AMOBITEC | Associação de Mobilidade e Tecnologia |
| APP | Aplicativo |
| ASO | Atestado de Saúde Ocupacional |
| BA | Bahia |
| BID | Banco Interamericano de Desenvolvimento |
| CADE | Conselho de Administração e Defesa Econômica |
| CAGED | Cadastro Geral de Empregados e Desempregados |
| CC | Código Civil |
| CCQ | Círculos de Controles de Qualidade |
| CDC | Código de Proteção e Defesa do Consumidor |
| CF/88 | Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 |
| CIDH | Comissão Interamericana de Direitos Humanos |
| CLT | Consolidação das Leis do Trabalho |
| CNH | Carteira Nacional de Habilitação |
| COVID-19 | Coronavírus Disease |
| CRLV | Certificado de Registro e Licenciamento do Veículo |
| DIEESE | Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos |
| DETRAN | Departamento Estadual de Trânsito |
| DNOS | Departamento Nacional de Obras de Saneamento |
| DPVAT | Seguro Obrigatório de Danos Pessoais Causados por Veículos Automotores Terrestres |
| EAR | Exercício de Atividade Remunerada |
| EPI | Equipamento de Proteção Individual |
| EPP | Empresa de Pequeno Porte |
| FAQ | Frequently Asked Questions/Perguntas Mais Frequentes |
| GNV | Gás Natural Veicular |
| GPS | Global Positioning System |
| IBGE | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística |
| INSS | Instituto Nacional da Seguridade Social |

| | |
|--------------|--|
| IPVA | Imposto sobre Propriedade de Veículos Automotores |
| LGBTQIA+ | Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Transexuais e Travestis, Queer, Intersexos, Assexuais e Pansexuais |
| ME | Microempresa |
| MEI | Microempreendedor Individual |
| MPT | Ministério Público do Trabalho |
| MTP | Ministério do Trabalho e Previdência |
| OCDE | Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico |
| OEA | Organização dos Estados Americanos |
| OIT | Organização Internacional do Trabalho |
| ONU | Organização das Nações Unidas |
| PNAD | Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílio |
| RAIS | Relação Anual de Informações Sociais |
| RAT | Risco Ambiental do Trabalho |
| TFR | Tribunal Federal de Recursos |
| TJUE | Tribunal de Justiça da União Europeia |
| TRT | Tribunal Regional do Trabalho |
| TST | Tribunal Superior do Trabalho |
| RMS | Região Metropolitana de Salvador |
| RNSP | Rede Nossa São Paulo |
| SEIU | Service Employees International Union |
| SIMACTTER/BA | Sindicato dos Motoristas de Aplicativo, Condutores de Cooperativas e Trabalhadores Terceirizados em Geral do Estado da Bahia |
| STF | Supremo Tribunal Federal |
| STJ | Superior Tribunal de Justiça |
| TRADE | Trabalhador Autônomo Economicamente Dependente |
| UFBA | Universidade Federal da Bahia |
| UFSB | Universidade Federal do Sul da Bahia |
| UGT | Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España |
| VIP | Very Important People |

SUMÁRIO

| | |
|--|------------|
| INTRODUÇÃO | 10 |
| 1 SUBORDINAÇÃO JURÍDICA | 17 |
| 1.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO | 21 |
| 1.2 RELAÇÃO DE EMPREGO | 24 |
| 1.3 CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO | 26 |
| 1.4 SUBORDINAÇÃO JURÍDICA NA HISTÓRIA NORMATIVA..... | 31 |
| 1.5 DEPENDÊNCIA ECONÔMICA RENOVADA | 46 |
| 1.6 PARASSUBORDINAÇÃO | 52 |
| 2 UBERIZAÇÃO | 59 |
| 2.1 MODELO DE NEGÓCIOS DA UBER..... | 65 |
| 2.2 ESCAPE JURÍDICO..... | 73 |
| 2.3 DEBATE NACIONAL | 79 |
| 2.4 DEBATE INTERNACIONAL | 88 |
| 2.5 PRECARIIDADE | 98 |
| 3 DIRIGINDO UBER: ETNOGRAFIA DE UM MOTORISTA DE APP | 105 |
| 3.1 METODOLOGIA | 109 |
| 3.2 TERMOS DE USO | 115 |
| 3.3 CONTRATO EM PEDAÇOS..... | 128 |
| 3.4 LOGIN | 131 |
| 3.5 ENTRANDO NA PISTA..... | 139 |
| 3.6 ADQUIRINDO FAMILIARIDADE COM O APP E COM A CIDADE | 154 |
| 3.7 MEDO E RISCOS NO TRABALHO POR APLICATIVO | 168 |
| 3.8 DICAS E MENTORIAS: DISCIPLINANDO O MOTORISTA..... | 172 |
| 3.9 COMPARTILHAMENTO DE RISCOS: ESTRUTURA DO APLICATIVO | 180 |
| 3.10 AVALIAÇÃO, ACEITAÇÃO E DESEMPENHO | 184 |
| 3.11 OUTROS RISCOS OCUPACIONAIS | 191 |
| 3.12 NO PONTO DE ENCONTRO..... | 199 |
| 3.13 ENTREVISTAS..... | 213 |
| 3.14 NÚMEROS DA PESQUISA | 227 |
| 4 SUBORDINAÇÃO JURÍDICA A PARTIR DA ETNOGRAFIA | 237 |
| 4.1 MOTORISTAS DE APLICATIVO ENQUANTO GRUPO SOCIAL..... | 238 |

| | | |
|-------|---|------------|
| 4.2 | ACHADOS DA PESQUISA | 248 |
| 4.2.1 | Incentivismo..... | 251 |
| 4.2.2 | Tarefismo | 258 |
| 4.2.3 | Pedagogismo | 263 |
| 4.2.4 | Estelionato..... | 265 |
| 4.2.5 | Compartilhamento de riscos | 269 |
| 4.2.6 | Obscurantismo | 274 |
| 4.3 | GESTÃO DO TRABALHO | 277 |
| 4.4 | INDÍCIOS DE SUBORDINAÇÃO | 281 |
| 4.4.1 | Poder regulamentar | 282 |
| 4.4.2 | Hierarquia..... | 288 |
| 4.4.3 | Supervisão..... | 297 |
| 4.4.4 | Punição..... | 303 |
| 4.4.5 | Falsa autonomia | 308 |
| 4.5 | SUBORDINAÇÃO NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA..... | 318 |
| 4.6 | RISCOS DA DESPROTEÇÃO E PERSPECTIVAS | 327 |
| | CONCLUSÃO..... | 345 |
| | REFERÊNCIAS | 351 |
| | ANEXOS | 387 |
| | ANEXO A. COMPROVANTE DE TRANSFERÊNCIA BANCÁRIA EM FAVOR DO CONSELHO MUNICIPAL DOS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE DE CAMAÇARI..... | 387 |
| | ANEXO B. DOCUMENTO DE ARRECADAÇÃO – RECEITA FEDERAL | 388 |
| | ANEXO C. ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA | 389 |

INTRODUÇÃO

Historicamente, o direito do trabalho se consolidou como o ramo jurídico que pretende regular a relação de emprego. Está excluída de sua tutela, em regra, qualquer relação jurídica que não se enquadre nesse modelo. Em que pese desempenhar papel essencial no âmbito da realidade social brasileira, o direito do trabalho passou por um longo processo de ataques que vão desde a sua tentativa de desregulamentação, como a implementada pela Lei n. 13.467/2017 (BRASIL, 2017a), intitulada de reforma trabalhista, até a sua contratualização, ou seja, a sua reaproximação com os cânones civilistas.

Antes mesmo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943 (BRASIL, 1943), apoiava-se o direito brasileiro no prévio reconhecimento da relação de emprego. Ainda nesse contexto, várias estratégias foram mobilizadas pelo empresariado para que o direito do trabalho não incidisse. Esse comportamento foi largamente utilizado pelo patronato nos últimos oitenta anos, e mais recentemente pelas plataformas digitais afinadas com a uberização do trabalho.

Sobrevive o direito do trabalho com a profusão de formas atípicas de trabalho verificadas desde 1970. O século XXI convive com trabalhadores terceirizados, temporários, contratados por prazo determinado, intermitentes, parcerias rurais, parassubordinados, autônomos, *pejotizados* (contratação de empregados por meio de falsas pessoas jurídicas) e, mais recentemente, *uberizados*.

Considerando essas premissas, a tese busca compreender o fenômeno da uberização, formulando as seguintes questões de pesquisa: verifica-se a subordinação na relação jurídica estabelecida entre a plataforma Uber e os motoristas de aplicativo? Se existe subordinação, quais são as estratégias para ocultar o contrato de trabalho e, portanto, afastar a aplicação do direito do trabalho? Que indícios empíricos sugerem que há subordinação?

O aprofundamento desses problemas conduz a um debate ainda incipiente na literatura especializada. Que outros elementos da relação de emprego precisam estar presentes para que o trabalho uberizado seja reconhecido como relação de emprego? Quem tem poder para fixar as cláusulas desse contrato de trabalho? Qual o retorno financeiro obtido e as reais condições de trabalho de motoristas da Uber?

O pressuposto básico da pesquisa admite a existência da subordinação. É preciso averiguar se essa premissa se sustenta, a partir da pesquisa teórica e do trabalho de campo sobre as condutas utilizadas pela Uber para, possivelmente, ocultar a subordinação. O discurso da autonomia do trabalho uberizado vem acompanhado de outros artifícios narrativos, como o do

anacronismo da legislação diante de mudanças recentes nas relações laborais, a mitigação da hipossuficiência dos empregados, novos paradigmas impostos pela globalização, o avanço tecnológico associado à maior liberdade dos cidadãos e a necessidade de redução do Estado.

O termo uberização, objeto desta investigação científica, é um neologismo que advém da empresa Uber, que se tornou conhecida mundialmente ao oferecer serviços de transporte por meio de aplicativos disponíveis em telefones celulares, com a prestação do serviço intermediada pela detentora da plataforma, utilizando-se de um trabalho informal, precário e flexível. Com amplitude global, a universalização de aspectos da uberização do trabalho por meio de plataformas digitais e aplicativos engendra a precarização do trabalho em uma multifacetária realidade, representada por aplicativos de transportes privados e *delivery* da Uber, Cabify, 99 Pop, iFood, Rappi, Glovo, entre outros. Seu conceito envolve um processo de transformação do trabalho pelo qual os trabalhadores oferecem seus bens e serviços por meio de uma plataforma digital, estando inserido em fenômenos mais amplos como a precarização, a informalização e a disseminação de formas atípicas de emprego. O neoliberalismo também pode ser enxergado como matriz teórica que sustenta o capitalismo de plataforma.

Quando surgem tais narrativas empresariais, o direito do trabalho volta a enfrentar o mesmo dilema da incidência sobre determinadas relações jurídicas. Diante da dificuldade em legitimar um discurso que pregue simplesmente a evasão às normas trabalhistas, as formas de ocultação se apresentam como esquema prático e rápido para escapar a um regramento que visa reequilibrar a desigualdade inerente entre plataformas digitais (patrões) e motoristas (empregados).

Existem diversas razões para justificar a escolha desse objeto. O assunto está na ordem do dia, tendo em vista que não há uma posição consolidada dos tribunais brasileiros quanto à extensão de direitos trabalhistas aos trabalhadores uberizados. No campo acadêmico, embora avanços sejam notados recentemente, figuram ainda poucos estudos sobre o tema que façam abordagem efetivamente interdisciplinar, com poucas pesquisas jurídicas fazendo uso de métodos empíricos ou trabalhos de campo. Ademais, é bastante raro na rotina dos operadores do direito laboral experimentar as subjetividades do cotidiano dos trabalhadores.

A pandemia de covid-19, entre os anos de 2020 e 2022, trouxe ainda mais importância ao tema. Nesse período, houve aumento da demanda dos serviços desses trabalhadores, em especial dos entregadores de comidas e mercadorias, impulsionada pelas políticas de isolamento e distanciamento social, sem que houvesse pelas plataformas digitais a proteção necessária contra o contágio em relação ao vírus, o que, inclusive, foi objeto de ações judiciais pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e por sindicatos laborais.

Essa investigação se justifica, ainda, pelas seguintes razões: 1) necessidade de compreensão do fenômeno do ponto de vista social para melhor situar o trabalho uberizado como relação de emprego; 2) impacto social do trabalho, pois a regulação das novas formas tecnológicas de trabalho em moldes celetistas atinge grande parte da população e interessa a milhões de brasileiros; 3) fornecimento de subsídios aos órgãos, instituições e agentes públicos (juizes, procuradores, auditores-fiscais do trabalho, formuladores de políticas etc.) acerca da compreensão dos indícios de subordinação existentes na uberização, na medida em que esses agentes de regulação têm sua atuação mediada pela forma como depreendem o contrato de trabalho.

Pretende-se investigar, como problema central, a hipótese da uberização como nova forma de ocultação tecnológica do contrato de trabalho, ou seja, uma estratégia empresarial de roupagem jurídica para promover o aprofundamento da superexploração da mão de obra. Busca-se identificar, também, como as instituições jurídicas laborais como o Poder Judiciário, a Inspeção do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho receberam o fenômeno até o momento.

Como referenciado acima, parte-se da hipótese de que o trabalho de motoristas de aplicativo, característico do capitalismo de plataforma, pode ser enquadrado como vínculo de emprego, porquanto haveria marcada subordinação nessa modalidade laboral. O trabalho uberizado pode ser sinônimo de relação de emprego, porquanto presente a subordinação clássica, consistente em hierarquia, supervisão e punição patronal. Nesse sentido, vale destacar que o controle do trabalho é essencial para a extração de mais-valor e para o aprofundamento do sistema capitalista, pois o caráter dinâmico da tecnologia e da organização capitalista – que pode ser visualizado na uberização – exige também uma consistente disciplinarização da força de trabalho.

Outros trabalhos acadêmicos podem discutir formas conceituais mais amplas de subordinação (objetiva, integrativa, estrutural, reticular, algorítmica) e mesmo o conceito de dependência – dependência econômica ou *ajenidad* – como fundamentos para esse enquadramento legal. No entanto, para os propósitos aqui declarados, a subordinação jurídica identificada a partir da etnografia consiste na tentativa de apreensão de conceitos clássicos da subordinação através de uma perspectiva antropológica, oriunda da experiência do pesquisador enquanto motorista de aplicativo na plataforma Uber.

O direito, a sociologia, e a antropologia são ciências sociais e, portanto, têm como objeto ações e relações humanas em interação com seu ambiente, tendo caráter histórico e não

determinístico. Tendo isso em vista, a presente proposta de pesquisa é constituída por três eixos: jurídico, sociológico e antropológico.

Tem-se como objetivo geral analisar a uberização. Para tanto, elencam-se como objetivos específicos: realizar o levantamento bibliográfico sobre o tema da subordinação e da uberização e a correspondente aplicação do direito do trabalho sobre o fenômeno; analisar decisões judiciais e textos legais diante do panorama legislativo atual da regulamentação estatal sobre a plataformização do trabalho; avaliar o conceito de subordinação sob o prisma do método etnográfico ao conduzir um automóvel mediado pelo aplicativo Uber; apresentar uma etnografia do grupo social dos motoristas de aplicativo conjugada com uma análise de redes sociais e netnografia; entrevistar motoristas de aplicativo da Região Metropolitana de Salvador/Bahia (BA); e, ao final, apresentar conclusões sobre a identificação da subordinação jurídica e o reconhecimento da relação de emprego em situações de trabalho uberizado.

Para a viabilização dos objetivos concernentes aos três eixos, promoveu-se levantamento de literatura, análise, reflexão crítica e sistematização do material bibliográfico que culminou em um estudo teórico apresentado na forma de síntese integrativa sobre a temática, com o intuito de compreender os conceitos de subordinação jurídica e uberização, a partir da produção desenvolvida no âmbito do direito e da sociologia. A bibliografia foi selecionada levando-se em conta os respectivos temas, no plano nacional e internacional, utilizando-se como chaves de busca as palavras subordinação, uberização, capitalismo de plataforma e plataformização do trabalho, em língua portuguesa e inglesa, em sítios eletrônicos da Scopus, Periódicos Portal da CAPES, Google Acadêmico e SciELO, fazendo-se uso de referência cruzada de forma complementar. Os autores escolhidos, clássicos e contemporâneos, têm trabalhos específicos sobre o assunto, além de produção acadêmica significativa. Os textos pesquisados consistem em livros, artigos científicos, documentos jornalísticos, relatórios institucionais, estatísticas oficiais, textos legais, decisões judiciais, nacionais e internacionais, teses e dissertações, em meios físicos e digitais.

Com enfoque jurídico, o primeiro capítulo tenta captar fragmentos históricos da inauguração pelo campo intelectual de elementos conceituais da relação de emprego e a recepção do debate pela doutrina e jurisprudência brasileiras do conceito de subordinação. A partir disso, busca definir seu desenvolvimento e debater seus limites e possibilidades para regular o trabalho uberizado. A análise dessa pesquisa é motivada pela necessidade de entendimento dos limites conceituais do vínculo de emprego e dos aspectos da uberização que se enquadram nos moldes do contrato de trabalho. Pretende, também, analisar e diferenciar a

subordinação de outros construtos historicamente determinantes da incidência do direito do trabalho, como o critério da dependência econômica e a parassubordinação.

No segundo capítulo, apresenta-se como o tema vem sendo tratado por especialistas, em especial da sociologia, abordando assuntos correlatos, como economia colaborativa, *gig economy* (economia de bico), capitalismo de plataforma, capitalismo de vigilância, entre outros, buscando, também, identificar o panorama legal e jurisprudencial no país e no mundo, quanto ao seu reconhecimento como relação de emprego. Essa pesquisa jurisprudencial pode ser enquadrada no campo da hermenêutica jurídica com aportes na sociologia jurídica.

No terceiro capítulo, parte central da tese, apresenta-se o estudo etnográfico que explora de maneira empírica como funcionam os mecanismos atuais de disciplinarização da força de trabalho pela plataforma Uber. As análises resultam de um trabalho de campo com duração de quatro meses, também convertidos em 350 horas de utilização do aplicativo como motorista. Através do método da participação observante, essa abordagem buscou a experiência subjetiva de prestar serviço à empresa Uber enquanto motorista, no período de dezembro de 2021 a março de 2022, na Região Metropolitana de Salvador/BA (RMS).

Além da participação observante, foram realizadas dez entrevistas semiestruturadas com motoristas de aplicativo de Salvador conjuntamente com o uso do *walkthrough method* (interação passo-a-passo com o aplicativo), análise de documentos empresariais, mensagens e vídeos da plataforma, *prints* de telas, redes sociais, mensagens de interlocutores em aplicativos, e, finalmente, através de netnografia, em razão do ingresso em um grupo de WhatsApp composto por motoristas de aplicativo.

A subordinação jurídica identificada a partir desse conjunto de métodos é fruto, assim, da utilização primordial de uma técnica de pesquisa típica da antropologia para a extração de elementos que permitam, pela legislação brasileira, reconhecer a subordinação enquanto pressuposto da caracterização da relação de emprego, objeto de maior aprofundamento no capítulo quatro.

A contribuição original que esse trabalho pretende oferecer consiste na abertura de um campo interdisciplinar baseado na pesquisa antropológica, como forma de identificar a subordinação no capitalismo de plataforma. Trata-se de técnica de pesquisa pouco utilizada para abordar o tema da uberização, mas que, por certo, não consegue exaurir o tema. Busca-se, portanto, entender um fato social de enorme relevância jurídica a partir de um método de pesquisa ainda escassamente utilizado no campo jurídico. As leituras e pesquisas exploratórias até agora realizadas indicam a inexistência de abordagem da questão desde o recorte metodológico aqui adotado, a participação observante. Como se vê, o método científico adotado

no trabalho de campo foi indutivo, ou seja, partiu de um fato empírico e concreto para tentar balizar a comprovação teórica.

Este pesquisador é integrante do Ministério Público do Trabalho que vivencia, anota, registra e analisa diariamente o comportamento de empregadores e trabalhadores. Para a realização do trabalho de campo, foi preciso solicitar licença temporária de suas atividades profissionais para a prestação de serviços mediante aplicativo. Ainda que o foco da pesquisa tenha sido a relação entre o motorista e a plataforma, a etnografia também identificou características dos motoristas, passageiros e outras personagens presentes nas grandes cidades. Não se está apresentando, por óbvio, um estudo de caso investigado pelo pesquisador profissionalmente, pois a pesquisa antropológica, apesar de encampada pessoalmente, não se insere em suas atividades enquanto servidor público, pois conduziu o automóvel exclusivamente na qualidade de pesquisador em sede de doutorado.

Deve ser dito, ainda, que os desafios decorrentes da condução do automóvel enquanto experiência antropológica foram vários, mas, por certo, na qualidade de homem branco, este pesquisador enfrentou menos dificuldades do que enfrentaria se fosse mulher ou negro, diante do machismo e do racismo estrutural que permeia a sociedade brasileira.

Tem-se uma intensa relação pessoal com o tema devido ao exercício do ofício ministerial já citado. É evidente que a posição profissional deste pesquisador influi nessa abordagem, em face do seu contexto social e histórico. Está subjacente, ainda, uma ideologia que se pode intitular de progressista, do ponto de vista político, focada na tentativa de redução de desigualdades e em um desenvolvimento econômico inclusivo, o que poderia ser proporcionado pelo direito do trabalho. A intenção do pesquisador de promover o fortalecimento da instituição a que pertence também interfere nesse ponto de vista, mas isso não o impede de conferir relevância aos dados objetivos levantados e de se trabalhar com busca constante pela honestidade intelectual.

É inevitável não associar a experiência vivenciada no ambiente profissional daquela ora representada nesta pesquisa. Receber frequentemente denúncias de trabalhadores pelo fato de terem seus direitos trabalhistas sonogados para, em seguida, orientá-los no sentido de que tais direitos não lograram ser respeitados, é experiência por demais frustrante e não enxergar isso como algo prejudicial aos trabalhadores é muito difícil. Vivenciar a experiência fracassada de implementação da legislação trabalhista pode levar alguns juristas a interpretarem a norma legal como frágil e irrelevante, por outro lado, a atual função desse pesquisador levou-o à conclusão do forte potencial transformador das leis e carregar a memória disso, e alguma forma de ativismo, foi um imperativo. Assim, as condições subjetivas e estruturais interferem

diretamente em questões epistemológicas, trazendo com elas premissas implícitas que precisam ser ao menos esclarecidas e reconhecidas, como ora se faz.

1 SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

A influência das demais áreas do conhecimento dá vida e frescor ao direito. É preciso entender a subordinação pelos diferentes enfoques do saber, ainda que a perspectiva jurídica seja uma das mais relevantes – e controversas.

Nas ciências humanas, a subordinação pode ser vista como subalternidade, coerção, sujeição, submissão, obediência, acatamento ou respeito, em contraposição à superioridade, direção, controle, supervisão, mando ou autoridade de alguém. Guarda, pois, íntima relação com o poder. O poder é relacional, implica em diferenças circunstanciais ou estruturais de posição em um sistema social; existe porque é a última instância, de fato ou putativo, repousando sobre a possibilidade da coação física ou simbólica (RIBEIRO, 2003, p. 5).

O que temem os subordinados? A resposta implica reconhecer que o poder de mando parece se relacionar com o temor, de forma que o medo – que antecede o consentimento – parece estar na raiz da imposição de ordens.

O poder não encontra limites, enquanto o dever é limitado. Vive-se um momento histórico particular e contraditório em que a liberdade provoca mais restrições do que o dever disciplinar, que expressa regras e interditos (HAN, 2020, p. 9). Sabe-se que relações de trabalho são relações humanas, mas o que é obedecer do ponto de vista do trabalhador?

Trabalhar – se estivermos esgotados, é tornar-nos submissos ao tempo como a matéria. O pensamento é obrigado a passar de um momento ao momento seguinte sem se agarrar ao passado nem ao futuro. Isso é obedecer. (WEIL, 1996, p. 463).

O mundo vive hoje um cenário com propalada liberdade e múltipla fragmentação das formas de trabalho. As zonas cinzentas dominam as discussões teóricas. Categorias tradicionais de empregados/desempregados convivem com formas atípicas de labor. Levando isso em conta, os operadores do direito se veem obrigados a revisar e atualizar conceitos para aplicar a legislação trabalhista. Entender a subordinação jurídica é parte essencial para que leis trabalhistas protejam o trabalho uberizado e motoristas de aplicativo.

As leis consideram que alguém é empregado – e conseqüentemente titular de direitos – quando há subordinação do prestador de serviços (trabalhador) em relação ao tomador de serviços (empregador). O contrato de trabalho, por sua vez, é uma espécie que integra a categoria das relações de trabalho, pois enquanto a relação de trabalho corresponde a um gênero de atividades humanas que abrange outras relações jurídicas – como a empreitada, o trabalho autônomo ou o contrato de estágio – o contrato de trabalho é considerado uma relação jurídica específica que faz incidir o direito do trabalho em sua plenitude.

No Brasil, a subordinação é o elemento central que diferencia o contrato de trabalho de um contrato autônomo de natureza civil. A característica essencial do vínculo empregatício, em contraposição ao trabalho autônomo, reside no fato de que, no primeiro, o trabalhador presta serviços *subordinado* às ordens legítimas do empregador.

Pode-se pensar a subordinação sob duas dimensões. A primeira delas diz respeito à condição fática em que se encontram trabalhadores subalternos, ou seja, ao elemento fático presente no assalariamento. Trata-se da subordinação em si, palpável e existente no mundo real. Essa subordinação caracteriza-se como uma experiência concreta dos trabalhadores, típica do vínculo existente entre pessoas em situações hierárquicas distintas, dentro de uma relação de produção social inserida, por sua vez, em uma estrutura capitalista de classes que separa aqueles que produzem daqueles que possuem os meios de produção.

A segunda dimensão é a da subordinação enquanto teoria, conceito ou critério jurídico determinante para a incidência do direito do trabalho. Nessa linha, a subordinação é um construto ou critério jurídico com uma finalidade específica (CHAVES JÚNIOR; MENDES; OLIVEIRA, 2017, p. 174). Fala-se que, no ordenamento jurídico brasileiro, um dos critérios de identificação do contrato celetista é a subordinação jurídica, em contraposição a uma sujeição ou subordinação pessoal. O contrato de trabalho modelado pela lei legitimaria a subordinação no mundo real, mas a teoria persiste, no campo teórico e doutrinário, mesmo em uma legislação que não adere a esse critério. A teoria da subordinação jurídica faz uso do *critério* da subordinação como requisito necessário para a definição de uma relação de emprego, além de estruturar o direito do trabalho sobre esse pilar.

A subordinação pode ser aferida por uma série de comportamentos interpessoais, regulamentadores, discursivos e também concretos, consistentes em indícios ou materializações de condutas mútuas. A intenção subordinativa do empregador é, assim, um elemento subjetivo que pode ser captado através de manifestações externas da vontade, em uma perspectiva positivista. A práxis do direito tenta captar por meio de provas judiciais essa subordinação, ao passo que a literatura científica tenta teorizar, classificar, organizar e elaborar modelos para identificação desse elemento, mas, em qualquer caso, não se está diante de uma ficção.

O direito do trabalho tem presença quase universal¹, diante de matrizes históricas que permitem pontos de contato semelhantes, mas não idênticos, entre nações com distintas realidades. Em sendo uma realidade e não uma ficção, a subordinação, enquanto singular elemento do contrato de trabalho, associa-se com princípios interpretativos ou hermenêuticos

¹ A Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui 187 países membros dentre um total de 193 países reconhecidos pela Organização das Nações Unidas (ONU) (OIT, 2018).

internacionais que norteiam esse ramo do direito – como o princípio da primazia da realidade – e tem conceito relativamente fixo de acordo com o ordenamento jurídico de cada país, notadamente naqueles que adotam o sistema capitalista.

Plá Rodriguez (2000, p. 144) esclarece que o princípio da primazia da realidade significa que os juristas, em caso de discordância entre documentos ou instrumentos formais e o que de fato acontece, devem dar preferência ao que ocorre na prática. Trata-se de princípio reconhecido por leis internacionais trabalhistas, como, por exemplo, a Recomendação nº 198 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2006, tradução nossa) que estabelece que: “a determinação da existência de tal relação deve ser guiada primeiramente pelos fatos relacionados com o tipo de trabalho e a remuneração do trabalhador, não resistindo como a relação é caracterizada em qualquer acordo contrário”.

Esse princípio global vai ao encontro dos interesses declaradamente protetivos do direito do trabalho, ao passo que a estabilidade e universalização conceitual da subordinação decorre justamente da hegemonia e permanência capitalista. Em sendo o capitalismo fundado em uma relação de classe entre capital e trabalho, o controle do trabalho operado pelo conceito jurídico de subordinação é essencial para o lucro capitalista (HARVEY, 2010, p. 119). É equivocado imaginar que o capitalismo contemporâneo abriu mão da heterodireção do trabalho operário: as novas formas atípicas de trabalho continuam fazendo uso da noção clássica de controle sobre a força de trabalho, por consequência, as novas expressões “colaboradores” ou “parceiros” seriam eufemismos para a histórica subordinação jurídica.

A relação histórica entre o direito do trabalho e o capitalismo é inescapável, visto que esse sistema econômico está baseado na outorga aos capitalistas dos resultados do trabalho humano que, por sua vez, é disciplinado por leis trabalhistas afiançadas pelo Estado: nesse sistema, o assalariamento assume papel fundamental.

O trabalho assalariado só cresce no planeta. Segundo Castel (2015, p. 514), em 1949, cerca de 49% da população ativa era assalariada, enquanto em 1975 esse percentual chegava a mais de 82%. Por sua vez, Filgueiras e Cavalcante (2020b, p. 8) analisaram dados da OIT e evidenciam que, entre 1991 e 2014, o assalariamento cresceu no mundo. Os autores apontam que o trabalho assalariado também permanece majoritário em relação a outras formas de ocupação. Em 2018, 52% dos ocupados eram assalariados, 34,1% eram trabalhadores por conta própria e apenas 3% empregadores em uma perspectiva global. No caso dos países de alta renda, essas participações em 2018 atingem 87,2% de assalariados, 8,6% de trabalhadores por conta própria e 3,3% de empregadores. No mesmo ano, o Brasil tinha 67,75% de assalariados, 25,16% de trabalhadores por conta própria e 4,73% de empregadores entre os ocupados. Os dados

permitem, portanto, a sugestão inicial de que o capitalismo não abandonou o poder diretivo e sua contraface, a subordinação.

Esse sistema econômico radica na separação de classes entre os detentores dos meios de produção e os trabalhadores, competindo àqueles a gestão da mão de obra e do capital – e consequente apropriação de valor – e aos últimos a oferta de mão de obra e percepção de salários. Nesse cenário, o direito do trabalho busca solucionar conflitos coletivos e individuais para que o sistema capitalista funcione com o menor risco de interrupção ou ruptura possível, uma vez que, apesar da produção ser coletiva, a sua apropriação é privada e individual (MANDL, 2013, p. 35). Esse ramo jurídico, pode, inclusive, ser chamado de direito capitalista do trabalho. Essa adjetivação se justifica por destacar “os elementos que permitiram determinada forma de regulação das relações entre as classes sociais no contexto do capitalismo que se tornava modo de produção dominante” (RAMOS FILHO, 2012, p. 13).

Legitimando a reprodução do modo de produção capitalista, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88) consagra a propriedade privada dos meios de produção, que tem como características a busca pela maximização das riquezas e a formalização das relações de troca. Assim, o Estado brasileiro reconhece e legitima o capitalismo em sua Constituição, por meio de muitos dispositivos, tais como o art. 1º (ao tratar do valor sociais da livre iniciativa), o *caput* do art. 5º (ao assegurar o direito de propriedade) e o art. 170 que trata da ordem econômica. O direito de propriedade e a liberdade contratual são, assim, pressupostos do liberalismo econômico, de forma que os contratos de trabalho devem ser respeitados não apenas por força de lei, mas sim para o bom funcionamento e eficiência dos mercados, competindo ao Estado tutelar as instituições básicas do comércio jurídico (GRAU, 2011, p. 117).

Falar de direito do trabalho é também falar de direitos humanos, e qualquer atividade econômica deve ser balizada pelo princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88), o que se faz mais evidente na regulação da relação de emprego. Mesmo no sistema capitalista, um padrão jurídico de direitos é assegurado aos trabalhadores, sendo os mais destacados um piso remuneratório por meio de salário-mínimo, sistema previdenciário, normas de prevenção a acidentes de trabalho e direito ao descanso (PEREIRA, 2016, p. 150), direitos esses que podem estar sendo subtraídos dos motoristas de aplicativo.

A Constituição Federal legitima o capitalismo, mas também pretende a redução da desigualdade entre classes (art. 3º, III). A consagração de direitos sociais – dentre eles, principalmente, os direitos fundamentais trabalhistas (art. 7º) – é um dos meios mais contundentes para a justiça social (art. 170, *caput*). O que se pretende com o direito do trabalho é garantir a

dignidade do trabalhador, por meio da imposição de patamares civilizatórios para o reequilíbrio de uma relação social naturalmente díspar (CARELLI, 2011, p. 39). A finalidade do direito do trabalho, pois, seria aproximar a força de trabalho, juridicamente disciplinada, do princípio da dignidade humana, afastando-a do seu caráter de simples mercadoria.

Produto da história e das relações materiais, o direito do trabalho encontra transformações e dinamismo em sua forma, recebendo novas configurações, ressignificando postulados e princípios e acoplando-se a novas instituições jurídicas e sociais. Mais recentemente, com o advento de influxos neoliberais, o plexo de mudanças que permeia esse ramo jurídico se exacerba. Para Castel (2015, p. 607), o direito do trabalho se fragmenta, recontratualizando-se ele próprio, ao mesmo tempo em que há multiplicação das formas particulares de contratos de trabalho.

A fragmentação do contrato de trabalho, o casuísmo, a concentração no elemento volitivo do trabalhador e a visão reducionista não deixam, porém, de ser estratégias epistemológicas do capital para estreitar a visão dos operadores do direito sobre os fenômenos coletivos e sociais que se lhes apresentam. Esse desvirtuamento do método cartesiano traz consigo um interesse político e econômico que impede uma visão mais abrangente e melhor conectada com aspectos estruturais da sociedade.

Para o operador do direito, a reflexividade e o senso crítico exigem o reconhecimento de uma gramática socialmente referenciada. No campo jurídico, a consideração dos fatos desacompanhada de uma apreensão dos sentidos históricos e dos princípios jurídicos, representa uma visão limitada e parcial, razão pela qual é importante a apreensão conceitual da base histórica e principiológica que rege o direito laboral em sua conexão com a realidade em que opera.

1.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Princípios jurídicos são vetores ou padrões de conduta utilizados pelos operadores do direito que possuem forte carga axiológica e estão presentes de forma expressa ou tácita no ordenamento jurídico. Normalmente, não estão materializados em leis, mas podem ser extraídos delas. Assim é que a leitura do art. 7.º da Constituição Federal faz surgir um claro propósito de proteger o trabalhador e permite que a doutrina e a jurisprudência constatem que o direito do trabalho tem por princípio estruturante a proteção do empregado, aparecendo como algo mais geral do que uma regra, porque serve para inspirá-la. Ao se examinar o princípio da proteção, observa-se que sua justificação teórica está na consideração da inferioridade da posição do

trabalhador em face do empregador, cuja superioridade lhe permite impor unilateralmente as cláusulas do contrato (RODRIGUEZ, 2000, p. 27).

Para Andrade (2012), no trânsito histórico entre pré-modernidade e modernidade, o trabalho escravo ou servil foi transfigurado em termos generalizantes em trabalho livre ou subordinado: a partir da glorificação e da evangelização dessa modalidade de trabalho livre (porém alienado), o direito do trabalho revolucionou o campo do direito privado na esfera da autonomia da vontade. Na medida em que, ao contrário do direito civil, centrado na liberdade e na igualdade dos sujeitos da relação jurídica, reconhece haver uma assimetria entre os sujeitos, no âmbito daquela relação jurídica especial – capital e trabalho – o direito laboral passou a erigir fundamentos capazes de conceder superioridade jurídica ao empregado que aparece nessa condição de inferioridade econômica. É assim que o princípio da proteção foi elaborado (ANDRADE, 2012, p. 39)².

O direito do trabalho sempre conviveu conflituosamente com princípios emblemáticos do projeto moderno: liberdade, igualdade e fraternidade. O primeiro foi pressuposto lógico e histórico para generalização da mão de obra livre que engendrou o trabalho assalariado desde a Revolução Industrial; o segundo correspondeu à finalidade desse ramo jurídico, buscando reequilibrar uma relação faticamente assimétrica, diante do poder patronal decorrente da vantagem econômica perante seus empregados. O princípio da solidariedade decorreu da constatação de que esse ramo do direito ensejaria maior pacificação e menor litigiosidade social. Por um lado, a liberdade patronal é protegida e a desigualdade entre as partes, como premissa do capitalismo, é assegurada; por outro, a liberdade do trabalhador é tutelada e teoriza-se a simetria entre patrão e empregado, como parâmetro mínimo de garantia da dignidade humana. Tudo isso em um panorama onde a solidariedade comunitária é a marca da harmonia possível entre os agentes sociais. O Estado faz questão de positivizar direitos trabalhistas como forma de ratificar deveres solidários mútuos e postular a paz coletiva. Nesse sentido, Supiot (2020a, p. 133) lastreia o direito do trabalho no princípio da solidariedade, consolidado na Constituição da OIT e na Declaração de Filadélfia de 1944. Essa solidariedade se dá entre nações e entre organismos internacionais, entre empresas e entre cidadãos.

Se a liberdade asseguraria a propriedade particular e a formação individual de riquezas, a igualdade e a democracia econômica (SUPIOT, 2020a, p. 138) legitimariam a contratualização do trabalho como mercadoria. A solidariedade e fraternidade, por sua vez, exigiriam a função social da propriedade e a justiça social, pois há um interesse público em manter a coesão social,

² A propósito de uma leitura renovadora acerca do princípio da proteção, ver Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (2008).

promovendo-se uma distribuição equitativa de bens e recursos proporcional e adequada às capacidades e necessidades de cada indivíduo. Segundo Ackerman (2007, p. 56), com as normas de origem estatal, procurou-se recuperar e limitar a liberdade perdida do trabalhador. O sistema de relações coletivas de trabalho abriu a possibilidade de igualdade nas negociações entre trabalhadores e empregadores. A relação de emprego costuma ser a chave de acesso à proteção securitária estatal em caso de infortúnios. A regulação previdenciária, amparada pelo princípio da solidariedade, foi, assim, a realização moderna da fraternidade. Ainda que essa igualdade negocial dificilmente tenha efetivo alcance (daí falar-se em possibilidade), é ela quem permite a dinâmica da melhoria das condições de trabalho do direito do trabalho.

No entanto, a condição do trabalhador livre para subordinar-se, surgida na idade moderna, consiste no grande paradoxo do direito do trabalho, ou seja, é um sujeito livre dos laços de sujeição ou dependência, mas também afastado do controle dos meios de produção (DELGADO, 2012, p. 87). Para o autor mineiro, o direito do trabalho se constrói na pretensão de correção dessa desigualdade, para possibilitar uma igualdade concreta e não somente formal, ainda que acabe por criar novas desigualdades hierárquicas.

Ainda no âmbito das contradições, ao proteger o trabalhador e ao ser elevado à condição de direito fundamental previsto em Constituições, o direito do trabalho acaba também por tutelar as liberdades individuais e coletivas de empregados (MACHADO, 2003, p. 59). Dessa forma, a liberdade do obreiro, pressuposto da relação de emprego, também é tutelada pela legislação trabalhista para que não seja inteiramente suprimida.

Pode-se constatar, portanto, que os princípios juslaborais encontram-se balizados pelos princípios mais gerais de liberdade, igualdade e fraternidade que funcionam como vetores para aqueles. Ainda que tais princípios, caros à Revolução Francesa, tenham inspirado o surgimento do direito laboral, os mesmos continuam sendo necessários. Com essa perspectiva, Supiot (2020a, p. 133) ressalta como os princípios fundamentais da OIT continuam válidos, a despeito das grandes transformações tecnológicas ocorridas no mundo do trabalho. Permitir, em um cenário globalizado, que condições precarizantes de trabalho sejam aceitas por um país membro, constitui obstáculo aos esforços de outras nações que desejem melhorar a sorte dos trabalhadores em seus próprios países (SUPIOT, 2020a, p. 135).

A principiologia que incide sobre a relação de emprego decorre da conjugação de princípios que se mostraram fundamentais em diferentes momentos históricos. Como se observa, o princípio da proteção sempre esteve umbilicalmente ligado à relação de emprego e não pode, diante de inovações tecnológicas, simplesmente se afastar.

1.2 RELAÇÃO DE EMPREGO

O direito do trabalho incide sobre os conflitos das relações sociais, por isso, a relação de emprego é uma relação jurídica que historicamente precisou ser disciplinada, inicialmente por normas autônomas, como convenções e acordos coletivos e, em seguida, por normas estatais e convenções internacionais. No campo trabalhista brasileiro, em que predominou a matriz contratualista de regulação, a relação de emprego pode ser caracterizada como um contrato entre as partes, com a finalidade de prestação de serviços mediante remuneração. A relação jurídica que tem por forma de expressão o contrato possui conteúdo determinado pela própria relação econômica (GRAU, 2011, p. 62).

Embora essa relação designe dois sujeitos de direito formalmente iguais e livres, não se pode desconsiderar as restrições de sobrevivência a que empregados se submetem, impedindo uma real liberdade volitiva. Um vende a sua força de trabalho para outro que a compra, recebendo, em troca, um salário (MANDL, 2013, p. 34). No entanto, reconhecendo que os riscos do negócio correm por conta do empregador (art. 2.º da CLT), a ordem jurídica reconhece um poder empregatício que se subdivide em poder regulamentar, diretivo, fiscalizatório e disciplinar. Esse poder gera para o empregado um estado de subordinação jurídica que coincide, em regra, com o seu estado de dependência econômica. A vulnerabilidade às imposições do patrão acarreta a necessidade de parâmetros – normas de ordem pública – que garantem a integridade física e mental do empregado, sua dignidade e a possibilidade de sua reprodução (CARDOSO; LAGE, 2007, p. 54).

Na gramática do direito brasileiro, o trabalho por conta alheia legitima a direção dos serviços (CHAVES JÚNIOR; MENDES; OLIVEIRA, 2017, p. 174). A entrega dos resultados do trabalho a terceiros (alienidade) depende de uma subordinação real ou potencial, por isso, há uma contradição conceitual em afirmar-se a possibilidade de trabalho por conta alheia sem heterodireção (direção da execução dos serviços pelo empregador).

O conceito de relação de emprego precisa ser dividido e analisado em suas unidades fundamentais para que seja melhor compreendido. Para os juristas, em regra, são quatro os elementos típicos do contrato de trabalho, quais sejam, pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação. A pessoalidade consiste na proibição contratual do trabalhador ser substituído por terceiros na prestação de serviços (infungibilidade). A onerosidade corresponde ao caráter de contraprestação econômica retributiva entre as partes envolvidas ou à venda da força de trabalho. A não-eventualidade é representada pela conexão existente entre a atividade desenvolvida pelo trabalhador e a atividade empresarial do empregador: a atividade

exercida pelo empregado não pode ser uma atividade eventual ou desconexa quando comparada com a atividade empresarial exercida pelo patrão³.

Desses, a subordinação é o elemento mais marcante pois, ainda que presentes todos os demais elementos, como se dá no exercício de profissões liberais, ainda assim o contrato de trabalho não é admitido, diante da autonomia de quem trabalha por conta própria. Pessoalidade, onerosidade e não-eventualidade são elementos presentes em relações jurídicas estranhas às leis trabalhistas, típicas do direito civil, como a empreitada, o mandato, a representação comercial ou a agência, contudo, nesses tipos contratuais, a subordinação está ausente⁴.

A subalternidade exigiria a presença do direito do trabalho, uma vez que esse ramo do direito aparece como uma resposta normativa ao reconhecer a falta de liberdade do empregado, por consequência de sua necessidade econômica e sua resignação à liberdade pela submissão aos poderes hierárquicos do empregador (ACKERMAN, 2007, p. 64).

A disciplina da força de trabalho não é algo que diz respeito exclusivamente ao saber jurídico. Esse debate está inserido em uma discussão maior acerca dos paradigmas da modernidade. Segundo Foucault (1999), em uma sociedade de normalização, há poderes alheios ao poder soberano do Estado e que se manifestam sob a forma de disciplina e biopolítica. Em sua análise, a disciplina centra-se no corpo individual, tomando-o como máquina, buscando o seu adestramento, a ampliação de suas aptidões e a extorsão de suas forças, fazendo uso das sanções, do exame e da vigilância. As disciplinas “[...] se referirão necessariamente a um horizonte teórico que não será o edifício do direito, mas o campo das ciências humanas. E sua jurisprudência, para essas disciplinas, será a de um saber clínico” (FOUCAULT, 1999, p. 45).

Segundo Fonseca (2005, p. 119), a biopolítica centra-se nas populações em suas diferentes fases da vida por meio de intervenções e processos reguladores, fazendo uso das previsões, estimativas e medições. Ainda que esse poder normalizador não se confunda com o tradicional poder jurídico-soberano, essa diferença não implica o fato de que essas duas formas de poder não possam se entrelaçar e se enredar, formando uma teia de dominação/sujeição

³ O elemento da não-eventualidade possui outros prismas. O primeiro prisma é o da continuidade no tempo, independentemente da atividade empresarial do empregador. A segunda vertente refere-se à sua ligação com a atividade-fim da empresa: o trabalho não-eventual tem caráter de permanência, perdura no tempo, é considerado não esporádico, mesmo que ocorra de forma descontínua em alguns casos. A dinâmica produtiva requer regularidade e constância que a ocasionalidade afasta. Já a atividade-meio, por sua vez, pode ser eventual, pois o seu caráter esporádico não prejudica a finalidade do negócio (BIANCHI; MACEDO; PACHECO, 2020, p. 141).

⁴ Em contrapartida, na relação jurídica de direito administrativo, entre servidores estatutários e Estado, há subordinação, mas não há relação de emprego, visto que não se trata de uma relação de direito privado. Nessas condições, a própria lei dirá que não se trata de relação sujeita à CLT, sendo regulada por estatuto próprio. O trabalho doméstico, por sua vez, ainda que sempre caracterizado por uma subordinação ínsita à relação, demorou muito tempo para ser objeto de atenção do direito do trabalho (BIAVASCHI, 2014, p. 89).

complexa cujos efeitos recaem não só sobre os limites da ação livre dos sujeitos, como quer fazer crer o princípio da legalidade vigente em todas as constituições modernas, mas também incide sobre os indivíduos e sobre as populações, subjetivando-as e objetivando-as. O modo como a norma se entrelaça com o direito só pode ser verificado empiricamente, num espaço e tempo determinados (FONSECA, 2005, p. 123-124). Nesse sentido, o conceito jurídico, discursivo e soberano de subordinação não necessariamente é equivalente ao conceito normalizador, disciplinar e biopolítico de subordinação: histórica e empiricamente, em indivíduos e populações concretas, é que sugestões de identidade podem ser aferidas (FOUCAULT, 1999, p. 46).

Por sua vez, analisando conceitos *durkheimnianos*, Giddens (2009, p. 204) enuncia que as coerções geradas por diferentes tipos de recursos podem variar desde a coerção física, nua e crua, até os métodos muito mais sutis de produzir submissão, mas o poder nunca é meramente uma coerção, estando na própria origem das capacidades dos agentes de realizarem as ações pretendidas. Em contraposição, o conceito de autonomia consiste na capacidade de atuar de outra maneira (GIDDENS, 2009, p. 184).

O sentido *jurídico* da subordinação é traço relativamente recente no campo intelectual da sociedade. Com a progressividade da modernidade e a desvinculação do indivíduo em relação aos laços pessoais e sociais que antes o subjugavam, diz-se que o trabalhador assalariado da sociedade industrial é considerado hipoteticamente livre, podendo a sua atividade, e não mais a sua pessoa, ser subordinada a outrem mediante contrato (BOSON, 2016, p. 29). O estudo das origens desse conceito jurídico é, assim, peça-chave para o teste de validade e aptidão da sua moldura às formas contemporâneas de trabalho.

1.3 CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO

Ainda que sujeita a novos contornos, a subordinação possui limites conceituais relativamente duradouros no campo jurídico. A palavra *subordinação* tem origem etimológica no latim como *sub ordinatione*, ou seja, corresponde ao ato de subordinar, ordenar, comandar ou dirigir a partir de um ponto superior àquele onde se encontra outro sujeito. A subordinação é uma espécie de heteronomia, uma regulação pelo outro, ao passo que a expressão *autonomia*, por sua vez, deriva do grego e significa uma “regulação pelo eu”.

A subordinação clássica consistiria na heterodireção patronal rígida e intensa da prestação de trabalho (NASCIMENTO, 2011, p. 569). Nessa primeira acepção, o empregador define e ordena o tempo e o modo de execução do trabalho. Enquanto o tempo laboral corresponde ao

momento de início, intervalo e fim da atividade contratada, o modo de execução dos serviços significa a maneira de ser operacionalizado o labor, e a subordinação clássica agiria limitando a vontade individual do empregado quanto a esse tempo, modo e espaço, originalmente fabril. Com isso, ela se caracterizaria pela intensidade de ordens, na obediência e sujeição ao comando do tomador de serviços e na situação de respeito à hierarquia (MARTINEZ, 2012, p. 129).

Segundo Porto (2008, p. 49), sob esse prisma, a subordinação pode ser sintetizada como emanção de ordens intrínsecas e específicas, predeterminação de horário fixo e rígido de trabalho, prestação de serviços no local da empresa, vigilância e controle assíduos do empregador, além da possibilidade de punição. Para Hughes (2013, p. 109) a subordinação “[...] se puede visualizar en indicadores tales como las instrucciones y controles, la vigilancia del desempeño de las funciones, el control de la asistencia”. A subordinação estaria acantonada nos tempos e no local da execução da prestação do trabalho, e teria assim limites funcionais, espaciais e temporais (AMADO; MOREIRA, 2020, p. 194)⁵.

Trata-se de elemento factual endógeno a uma relação social, ou seja, inerente à própria relação jurídica existente entre patrão e empregado. Enquanto a natureza jurídica da relação de emprego é a de um contrato, a natureza jurídica da subordinação é a de um requisito fático-jurídico fundamental para a caracterização do vínculo empregatício. Pode ser conceituada, assim, como o estado de inferioridade fática em que se encontra o trabalhador diante do conjunto de poderes patronais oriundos de uma assimetria econômica e contratual que impedem a autonomia obreira. A diversidade, intensidade e centralidade dos poderes diretivos, em aspectos essenciais do contrato, como a jornada de trabalho, a forma como o trabalho deve ser prestado e o preço pago pela mão-de-obra, faz com que a subordinação reste evidenciada. Os indícios da subordinação, porém, não podem ser analisados de forma isolada, mas em conjunto e sistematicamente.

É certo que a propriedade dos meios de produção está na raiz da legitimidade patronal em controlar o processo produtivo do trabalhador. Segundo Adam Smith (1996), se um trabalhador tem acesso à terra e aos meios de trabalho, ele já é proprietário: “Nesse caso, ele é ao mesmo tempo patrão e operário, desfrutando sozinho do produto integral de seu trabalho, ou seja, do

⁵ A limitação temporal e espacial da subordinação (exigência de apresentação em determinado local e em determinados horários) foi uma fronteira criada, a princípio, em benefício do trabalhador, uma vez que fora da fábrica e do horário de trabalho, haveria liberdade plena. Quando essas esferas se entrelaçam – a diluição das tradicionais fronteiras entre vida profissional e pessoal (AMADO; MOREIRA, 2020, p. 194) – e as ordens patronais avançam para fora da fábrica e fora da jornada de trabalho, ao invés de se propugnar o aumento da subordinação, afirma-se, equivocadamente, que ela deixou de existir.

valor integral que seu trabalho acrescenta aos materiais por ele processados” (SMITH, 1996, p. 118). Implica dizer que, se o trabalhador tem propriedade, não precisa se subordinar.

A própria análise econômica do direito enxerga que é o fato da direção que constitui a essência do conceito jurídico de empregador e empregado (COASE, 2016, p. 54). A subordinação representa uma relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato face às ordens do empregador, mas costuma-se esquecer que o seu real fundamento é o direito de propriedade dos meios produtivos (MACHADO, 2009, p. 31). Esse direito de propriedade, contudo, não é um fator determinante por si só da existência de subordinação, tendo em vista as transformações históricas empreendidas no capitalismo ocidental.

Os meios de produção na atividade industrial, por exemplo, diferem dos meios de produção da agricultura ou mesmo do exercício de atividades econômicas no setor de serviços ou no comércio, hoje predominante em muitos países. A premissa de que “quem manda é o dono” geralmente é válida, mas essa não é uma regra absoluta. Mais do que presentes em um sistema econômico, a hierarquia, o poder de mando e a subordinação estão também presentes nas normas e no *poder* de regulamentar e disciplinar a atividade alheia.

Subordinação seria parte constituinte da subsunção social do trabalho que, por sua vez, pode ser vista sob o ângulo formal – cuja característica reside na separação do produtor direto de seus meios de produção – ou real, consistente na intensa alienação do trabalho, decorrente da produção da mais-valia, sinônimo de coisificação do trabalhador e personificação da máquina (ZEFERINO, 2009, p. 2). Subordinação seria o correlato do poder diretivo: se as formas de controle patronal e a própria morfologia das empresas capitalistas mudam ao longo do tempo, a subordinação também adquire nova aparência.

A sujeição hierárquica é a explicação mais aceita para justificar a subordinação, pois o empresário é o coordenador e organizador do empreendimento, exercendo na empresa um poder diretivo. Assim, o empregador tem o direito de dar ordens e o empregado tem a obrigação de cumpri-las, desde que tais ordens sejam legítimas e com origem contratual. A hierarquia e disciplina são necessárias ao capitalismo e estão lastreadas na forma jurídica dos contratos. Essa seria uma subordinação jurídica, que não teria caráter pessoal, mas com fundamento na autonomia da vontade e na liberdade contratual.

No Brasil, é a partir da CLT que se conforma a relação de emprego. O critério da subordinação jurídica pode ser extraído da conjugação dos seus arts. 2º e 3º: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e *dirige* a prestação pessoal de serviço” e “Considera-se

empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a *dependência* deste e mediante salário” (BRASIL, 1943). Recentemente, o art. 6º da CLT foi alterado pela Lei n.º 12.551, de 2011, consagrando a expressão subordinação jurídica na legislação nacional e autorizando que a subordinação mediada pela tecnologia também possa ser reconhecida⁶:

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 (BRASIL, 2011c).

Por sua vez, pelos parâmetros legais, o avesso da subordinação seria a insubordinação que dá ensejo, inclusive, à dispensa por justa causa de iniciativa do empregador: “Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: [...] h) ato de indisciplina ou de insubordinação” (BRASIL, 1943). O que a lei pretende dizer é que um trabalhador que não é obediente, segundo as expectativas patronais, não interessa ao capitalismo. A ênfase que o direito do trabalho conferiu ao poder diretivo, porém, acabou por ocultar e naturalizar a assimetria entre patrão e empregado, proprietário e não-proprietário (OLIVEIRA, 2012a, p. 228). Tal assimetria dá sustentação ao poder empregatício.

Esse poder empregatício pode ser dividido para uma melhor compreensão. A subordinação apresenta-se sob três aspectos analíticos, com enfoques nos poderes patronais, quais sejam, a presença de uma hierarquia, supervisão e punição patronal. Há quem enxergue, também, o poder regulamentar como inerente a esse poder patronal (DELGADO, 2012, p. 661). Na execução do contrato de trabalho, esses fatores/poderes costumam se apresentar de forma sucessiva. A profunda e excessiva desigualdade e assimetria (econômica, social e técnica) entre empregador e empregado engendram o poder diretivo ou hierárquico (ordem). Por sua vez, essa hierarquia impulsiona o poder de fiscalização, controle ou supervisão que, finalmente, se desatendida (a ordem), irá culminar no poder punitivo ou disciplinar.

Em síntese, a subordinação clássica é um conceito que traduz uma situação jurídica derivada do contrato de trabalho, mediante a qual o empregado se obriga a acolher a direção do empregador sobre o modo de realização da prestação de serviços, mas não acarretando uma sujeição pessoal (DELGADO, 2012, p. 86). Apesar do art. 3º da CLT conter a expressão

⁶ O trabalho intermitente também se refere expressamente à necessidade de subordinação para sua eficácia no § 3º do art. 443: “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” (BRASIL, 2017a).

dependência, que traz a ideia de subordinação em sentido subjetivo, esse sentido deve ser afastado, visto que bastante mitigado diante do contrato celetista de altos funcionários e do trabalho intelectual: “a intenção da lei é se referir à ideia de subordinação quando utiliza o verbete dependência na definição celetista de empregado” (DELGADO, 2012, p. 295).

O critério tradicional está fundado na relação subordinação/poder, ou seja, é subordinado aquele que, numa relação pessoal, não tem poder, ou ainda, aquele que não tem autonomia (MACHADO, 2009, p. 172). A subordinação pode ser enxergada como a outra face do poder diretivo – quando comparada com os poderes patronais – mas também pode ser vista como negação da autonomia e independência de agir do trabalhador, se estudada sob o ponto de vista do obreiro.

A subordinação distingue a relação de emprego da sua antítese, o trabalho autônomo, limitando a autonomia individual da vontade do trabalhador. Segundo Martinez (2012, p. 120), o trabalhador autônomo estabelece as regras para o oferecimento do seu serviço: idealiza a regra da prestação de serviço e o tomador apenas a ela se submete. Pode o autônomo alterar as fórmulas de concretização dos objetivos pessoais sem dever satisfações a quem quer que seja. Assim, é o próprio prestador de serviços quem define o tempo e o modo de sua execução.

Para Souto Maior (2008), a evolução do direito do trabalho somente foi possível graças a essa distinção entre trabalho autônomo e trabalho assalariado. Ao autônomo não pode recair tão somente o direito de arcar com prejuízos ou riscos, mas também a possibilidade de obter lucros diante de decisões empresariais próprias: a subordinação seria a exclusão da liberdade empresarial do trabalhador. As duas figuras – autonomia e subordinação – apresentam-se exatamente como contrapostas e especulares, e a definição de uma auxilia a conceituação da outra (PORTO, 2008, p. 133).

Herdeiro do trabalho escravo, o objeto do trabalho assalariado pertence ao empregador: é o salário, a avaliação monetária quantitativa de trabalho, que define o empregado, e não o produto que fabrica ou o serviço que presta. Em sentido contrário, o trabalho autônomo, herdeiro da *locatio operis faciendi*, colocou esse produto ou serviço pertencente ao obreiro no centro do contrato; ou seja, é o objeto concreto do trabalho (uma qualidade particular) que serve para qualificar o contrato e também o tipo de trabalhador: o mandato anda de mãos dadas com o agente, o médico com o contrato médico, o transporte com o transportador (SUPIOT, 2000, p. 131).

Não apenas com o trabalho autônomo há que se buscar o elemento de distinção do trabalho subordinado. Mesmo formas típicas ou históricas de sujeição do trabalho merecem tensionamento nessa diferenciação. As relações pré-modernas conviviam com a sujeição dos

servos e escravos, sem que se pudesse falar em assalariamento pela falta do pressuposto da liberdade, ainda que em termos hipotéticos. A escravidão e a servidão contavam com uma subordinação, no sentido de sujeição objetiva e subjetiva, muito mais evidente. No entanto, foi a regulação do trabalho livre por meio do direito do trabalho que se preocupou, ironicamente, com a subordinação e a elevou à condição de princípio estruturante (ANDRADE, 2008, p. 113).

Nem sempre, porém, o conceito jurídico de subordinação esteve associado exclusivamente ao trabalho assalariado. Há evidências de que, mesmo antes do surgimento do direito do trabalho, a subordinação já era objeto da preocupação de legisladores.

1.4 SUBORDINAÇÃO JURÍDICA NA HISTÓRIA NORMATIVA

Anteriormente, o conceito genérico da subordinação jurídica – não apenas o conceito relacionado ao direito do trabalho – surgiu em decorrência da pretensa recepção do direito romano no Código Civil Napoleônico em 1804⁷. Para Machado (2003, p. 24), a subordinação seria o elemento distintivo das modalidades de contratos de atividade no Império Romano. O autor paranaense anota que a locação de trabalho ou empreitada representava o contrato para a realização de uma obra, enquanto a locação de serviços representava o trabalho servil e doméstico, esse último com o atributo da subordinação. Ambos tinham como característica o trabalho por conta de outrem, porém, a distinção se fazia exclusivamente pelo seu objeto (remuneração por obra *versus* remuneração por labor).

Com o passar do tempo, o objeto do contrato deixou de ser a forma de remuneração e passou a ser a dependência/autonomia do locatário de mão de obra (MACHADO, 2003, p. 23). Utilizando o direito romano como paradigma, as leis europeias passaram da ideia de que quem remunera tem a prerrogativa de dirigir a prestação de serviços – a subordinação era fruto do assalariamento – para a noção de que quem é subordinado tem a proteção social.

As leis fabris surgiram para resolver um problema real, qual seja, a questão social que tinha por substrato fático a dependência econômica do trabalhador em relação ao seu patrão. Essa condição histórica não esteve associada a qualquer tentativa de enquadramento jurídico como critério definidor da efetivação dessas leis. A categorização prévia, enquanto critério balizador do tipo de lei incidente, foi um requisito criado pelos juristas. Sem a dicotomia direito

⁷ O Código Civil Napoleônico rezava no artigo: “1779. Il y a trois espèces principales de louage d'ouvrage et d'industrie: 1° Le louage des gens de travail qui s'engagent au service de quelqu'un; [...]” (RÉPUBLIC FRANÇAISE, 1804).

civil *versus* direito do trabalho para definir a incidência sobre categorias diferentes de trabalhadores, esse não era um empecilho para que leis protetivas fossem aplicadas.

O direito do trabalho emerge em um quadro em que os contratos de atividade eram regidos majoritariamente pelo direito civil, e não houve conflitos durante muito tempo na eficácia conjunta e simultânea desses âmbitos legais. Hoje em dia, a aplicação do direito civil é contrastada com a do direito do trabalho, mas o sistema binário não era tão nítido na origem das leis trabalhistas. A chamada Lei de *Peel*, lei inglesa de 1802, considerada como uma das primeiras normas trabalhistas do mundo, dizia que “[...] todos os moinhos e fábricas dentro da Grã-Bretanha e Irlanda, em que [...] vinte ou mais outras pessoas, devem a qualquer momento ser empregados, devem estar sujeitos às várias regras e regulamentos contidos neste ato” (EDUCATION IN ENGLAND, 2021, tradução nossa)⁸. Mas nenhuma lei anterior tinha definido até então o conceito de empregado ou tinha especificado que a subordinação seria o elemento determinante da efetividade do comando legal. A realidade fática era muito contundente – diante da autoevidência do assalariamento – para que fossem necessárias discussões teóricas sobre o que era *ser um empregado* e sequer havia o ramo do direito do trabalho enquanto campo jurídico com identidade própria.

Segundo Machado (2003, p. 24), a expressão contrato de trabalho somente aparece no século XIX para materializar e denominar a forma jurídica do trabalho subordinado, fazendo-se a distinção com a locação de serviços e tendo como objeto o trabalho industrial então em emergência. O poder de disposição (usar e fruir) por outrem de determinada força de trabalho qualificava a nova modalidade. A subordinação jurídica admitia a alienidade (entrega dos resultados do trabalho ao patrão), mas focava a sua atenção nas condições de execução desse trabalho. O critério contratual foi utilizado para justificar uma sujeição plena do empregado ao poder do empregador. Como o trabalho era realizado por conta de um terceiro em troca de um salário, visando fins não escolhidos por quem o executa, seria desempenhado segundo formas e horários fixados por aquele que paga (GORZ, 1982, p. 9).

O esforço inicial foi no sentido de justificar o contrato de trabalho no esquema da locação, em oposição a um sociologismo jurídico que pretendia fundar um direito obreiro pelo critério da debilidade econômica e social. Era necessário caminhar para uma noção de subordinação pelo critério de gestão econômica e jurídica do trabalho, pois somente assim se localizaria, de fato, o poder de governar e de direção do trabalho (MACHADO, 2003, p. 36).

⁸ Na fonte: “[...] all such mills and factories within Great Britain and Ireland, wherein three or more apprentices, or twenty or more other persons, shall at any time be employed, shall be subject to the several rules and regulations contained in this act [...]”. (EDUCATION IN ENGLAND, 2021).

Callegari (2012, p. 39) aponta que desde o fim do século XIX o direito civil vinha sofrendo críticas diante de sua incapacidade de regular novas formas de trabalho como aquelas instauradas pela Revolução Industrial. Teóricos como Enrico Cimbali (1900), Abel de Andrade (1898) e Evaristo de Moraes (1905) sinalizavam nesse sentido, respectivamente, na Itália, em Portugal e no Brasil; a palavra ‘subordinação’, no entanto, ainda não era empregada, mas sim termos como ‘extorsão’ ou ‘opressão operária’ (CALLEGARI, 2012, p. 42).

Segundo Porto (2008, p. 37-38), aponta-se o doutrinador italiano Ludovico Barassi como o teórico responsável pela introdução e disseminação do conceito de subordinação jurídica como elemento determinante da relação de emprego, em muitos países europeus. Na Itália, esse debate ocorreu em fins do século XIX e início do século XX, ou seja, após o desenvolvimento industrial que se deu com a unificação do país em 1870. Na época, as locações de serviços e empreitadas (autônomas) eram reguladas pelo direito civil por meio do Código Civil italiano de 1865, inspirado no Código Civil Napoleônico de 1804, mas sem contemplar o trabalho do operário da indústria europeia (MORAES FILHO, 1994, p. 124; NASCIMENTO, 2011; PORTO, 2008, p. 37). A autora mineira evidencia que, no meio acadêmico, a discussão sobre o trabalho subordinado iniciou-se em 1901, com a obra *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, enquanto a legislação e jurisprudência sobre contrato de trabalho surgiu somente em 1913.

Barassi (1915, p. 597) enxergou o contrato de trabalho como gênero integrado pelas espécies locação de serviços e empreitada, mas o que distinguia um do outro era a subordinação jurídica, presente no primeiro, mas ausente na empreitada. Para esse autor italiano, a mais importante distinção no domínio dos contratos de trabalho, oriunda do direito romano, era abrangida por um contrato com o qual se realiza uma troca de trabalho (obra ou locação de serviços) e de remuneração. Na locação de mão de obra (serviços), o trabalhador coloca à disposição da outra parte uma quantidade de energia de trabalho enquanto na empreitada promete um dado resultado (BARASSI, 1915, p. 598).

Segundo Barassi (1915, p. 600), na empreitada (*locazione d’opera*) quem corre os riscos é o trabalhador contratado, competindo-lhe dirigir seus serviços da maneira que julgar adequadas: ao contrário, na locação de mão de obra (*locazione d’opere*) sua característica própria é a centralização no credor daquilo que se pode chamar de gestão do trabalho, tendo em vista que são seus os riscos do negócio (*rischi del lavoro*). Nesse caso, a consequência mais importante é a relação de subordinação do trabalhador (*lavoratore*) ao contratante (*contraente*) quanto à prestação do trabalho (*prestazione di lavoro*).

A um só tempo, Barassi distinguia o trabalho autônomo do trabalho subordinado e, ainda, conferia ao empregador o poder de gestão do trabalho, fixando a subordinação no modo de prestação dos serviços (*tecnicamente subordinato*) e não mais no aspecto econômico. Veja-se que, ao tempo da obra, não havia direito do trabalho como ramo jurídico próprio na Itália, de forma que o conceito (de subordinação) sobreveio para distinguir dois institutos típicos do direito civil e para criar uma categoria de contrato de trabalho – que hoje se chamaria contrato de atividade – que abrangesse tanto a empreitada quanto a locação de mão-de-obra: a prestação laborativa em benefício alheio. Buscava-se enquadrar o trabalho assalariado no direito civil, adotando-se a subordinação como seu critério inclusivo, para que esta moderna *locatio operarum* não ficasse à margem do direito (MORAES FILHO, 1994, p. 80; PORTO, 2008, p. 40).

Como adverte Boson (2019, p. 62), com a pretensão de purificar o direito, em processo nitidamente formal, a teorização da subordinação denotava um estado jurídico pelo qual, em virtude do plexo de obrigações decorrentes do contrato de trabalho, o empregado encontrava-se em uma situação de “sujeição ao poder diretivo e de controle do empregador”. Assim, a subordinação como situação jurídica, teorizada na doutrina moderna por Ludovico Barassi e estruturante da maioria dos regimes de proteção justralhista, desconectou o compromisso do direito com a absorção ampliada das dependências econômicas sistêmicas. Para o autor, ao situar o centro de gravidade do sistema de proteção social não na dependência econômica, mas na subordinação jurídica, ocorreu, claramente, a desfocalização pelo direito das condições macroestruturais de vulnerabilidade e de pobreza por manifestações concretas e conjunturais de organização do trabalho em modo subordinado.

No entender de Barassi, a disciplina do contrato de trabalho devia se manter distante das discussões socioeconômicas emergentes que pugnavam por uma legislação social em apartado. Se há trabalho subordinado, exsurge a locação de serviços e a prestação laborativa em benefício alheio contando, por consequência, com uma regulação pelo direito civil: essa foi sua proposta que, ao final, vingou (PORTO, 2008, p. 40). O trabalho assalariado era incipiente na Itália e não se amoldava perfeitamente à roupagem da locação de serviços; por isso, inseriu-se a subordinação como seu elemento estruturante e diferenciador da empreitada, a fim de não ficar sem regulação civilista.

Chama a atenção a transformação histórica doutrinária do direito do trabalho. O contrato de trabalho não se enquadrava, a princípio, nem como locação de serviços nem como empreitada. Diante disso, constituía um terceiro gênero que não merecia a proteção oferecida pelo Código Civil italiano de 1865 que assegurava, por exemplo, no art. 1628, um prazo

determinado de duração do contrato (PORTO, 2008, p. 38). Foi necessário o resgate de uma categoria jurídica do direito romano – a subordinação – para acoplar-se a essa modalidade de prestação de serviços a fim de que ela pudesse ser tutelada pela regulamentação estatal.

Barassi precisou fazer certo contorcionismo para associar totalmente o trabalho subordinado à *locatio operarum* (locação de mão de obra), retirando assim a autonomia inerente a esse instituto e preservando-a tão somente em relação à empreitada, caso contrário, o contrato de trabalho seria livremente regulado pelas partes e os abusos e cláusulas leoninas impostas pelos empregadores em contratos de adesão continuariam a prevalecer. Ou seja, a iniciativa conceitual partiu de civilistas preocupados com a proteção jurídica de trabalhadores.

Além de Barassi, Alexis G. Martini, em 1912, na obra *La Notion du Contrat du Travail* (MARTINI, 1912) fixou a subordinação como sendo a característica essencial do contrato de trabalho no que foi seguido pela jurisprudência francesa (MORAES FILHO, 1994, p. 98). Indenizações legais acidentárias na França seriam devidas e estariam sujeitas à existência de uma contratação de serviços entre a vítima do sinistro e o contratante, na lição de Baudry-Lacantinerie e Wahl (*Du contrat de louage*, 1906), desde que o primeiro estivesse *sob as ordens* do segundo (MARTINI, 1912, p. 108-111).

A subordinação jurídica explicaria, ainda, as hipóteses em que a remuneração do trabalhador era paga exclusivamente pelos clientes, como no caso de gorjetas, os trabalhos de curta duração e o salário por peça, cuja dependência econômica seria mais fluida. Sobre o salário por peça, inclusive, cabe aqui um parêntese. Nem toda relação jurídica de emprego exigia, desde o começo do século XX, uma manifestação intensa de ordens patronais. O salário por peça, por exemplo, caracterizava-se como aquele que media o trabalho despendido pelo trabalhador relativo ao número de peças que produzia (COLLI, 1998, p. 76), ganhando nova importância, atualmente, com o fenômeno da uberização. Como a qualidade e a intensidade do trabalho eram controladas pela própria forma de salário definida pelo patrão, essa modalidade de remuneração tornava grande parte da supervisão do trabalho supérflua (MARX, 2015, p. 135). Intensificava-se a exploração do trabalho (o *que* e *como* produzir não estavam na esfera de decisão do trabalhador), mas com uma aparência de maior liberdade, relativa igualdade e autonomia, ao lado da maior individualização das relações salariais e do labor. O salário por peça era – e ainda é – uma modalidade salarial que exacerba o poder regulamentar diretivo, tal como se dá com a prestação de serviços altamente especializados pelos empregados:

Note-se que o exercício do poder de comando ou hierárquico pelo empregador, ao especificar o conteúdo do trabalho a ser realizado pelo empregado, não se verifica em todos os contratos de trabalho. Nos serviços altamente especializados, os empregados não recebem ordens do empregador no sentido de como fazer o trabalho. Mesmo assim existe poder de direção, visto que o trabalho do empregado é utilizado pelo

empregador na atividade econômica por este desenvolvida. O poder de direção, no caso, exterioriza-se, preponderantemente, através da direção que o empregador realiza sobre a atividade econômica, organizando os fatores de produção, e aproveitando o trabalho do empregado (BARACAT, 2008, p. 42-43).

Há hipóteses, portanto, em que o poder diretivo não precisa ser constantemente exercido, pois todo o conteúdo do trabalho já foi previamente definido pelo empregador, ou seja, serviços altamente especializados também implicam uma forma peculiar de subordinação. O salário por peça, por sua vez, é uma outra forma de subordinação do trabalho (COLLI, 1998, p. 7), pois também implica especificar, de antemão, o modo como o labor deve ser exercido, dispensando o comando patronal sistemático. Aplicável ao salário por peça ou ao tradicional salário por tempo, o conceito de subordinação não tardou para que chegasse ao Brasil.

A influência da doutrina jurídica estrangeira, em especial francesa, alemã, espanhola e italiana, sempre se fez presente na doutrina pátria, desde as primeiras décadas do século XX (BOSON, 2019, p. 45). Figuras nacionais, como Teixeira de Freitas, eram representativas da presença da doutrina jurídica alemã entre nós; a doutrina de Carl Savigny, por sua vez, se fazia influente dentre os juristas da segunda metade do século XIX; a Escola do Recife dotava-se de absorções germanófilas e cientificistas, enquanto a reforma do ensino após o advento da República contou com figuras como a de Benjamin Constant, tornando obrigatório o ensino de história do direito nas faculdades, e sinalizando para um intercâmbio com instituições europeias e americanas (BOSON, 2019, p. 45).

Assim, a discussão conceitual sobre a subordinação migrou da Europa para o Brasil igualmente permeada pela influência de autores estrangeiros e o confronto entre os critérios da subordinação ou da dependência econômica foi retomado em solo nacional.

A aceitação de uma teoria ou outra implicava consequências práticas. Assim é que, em 1933, após a edição do Decreto nº 21.886 que previa a limitação de jornada em 8 horas diárias, o fiscal do trabalho Israel Rangel autuou o dono de uma barbearia pelo fato dos seus empregados trabalharem mais de 10 horas por dia. O patrão se defendeu administrativamente juntando contratos de sociedade que previam que os barbeiros, em verdade, eram gerentes e, como tais, podiam trabalhar além das horas regulamentares (SOUZA, 2007, p. 110-11). O entendimento anterior ao surgimento da CLT era de que, se não havia vínculo de emprego, a legislação trabalhista não era aplicável, o que tornava ainda mais relevante o debate acerca da aplicação do critério da subordinação ou dependência econômica: para o último critério, mesmo sem subordinação, esses barbeiros teriam seus vínculos reconhecidos.

Dependência econômica *versus* subordinação como critérios decisivos para a incidência do direito do trabalho é um debate quase secular. Essa dualidade ganhou relevo na década de

1940 por meio de autores como Cesarino Júnior, no Congresso de Direito Social realizado na Universidade de São Paulo, em 1941 (BOSON, 2019, p. 56).

O direito do trabalho, no início do século XX, fora pensado na dualização das seguintes compreensões: de um lado, apontava-se para a ligação umbilical entre esse ramo do direito e o trabalho juridicamente subordinado; de outro, sugeria-se uma ampliação dos seus perímetros protetivos, na medida em que todos os trabalhadores, ou ainda, aqueles que necessitam do trabalho para uma existência digna, mereceriam a sua proteção, estando ou não subordinados em suas atividades, conforme apontava a teoria da dependência econômica (BOSON, 2019, p. 57).

Na visão de Cesarino Júnior (1943, *apud* BOSON, 2019, p. 62), os destinatários da tutela do direito do trabalho não estavam adstritos à noção hegemônica de subordinação jurídica, como tradicionalmente consolidou-se no país. Para o jurista paulista, ao se compreender como trabalhadores unicamente os assalariados-subordinados, outros sujeitos foram esquecidos, como os pequenos burgueses e os artesãos, que também deveriam ser destinatários do direito social em surgimento. Com aportes na Encíclica *Rerum Novarum*, destacava que os trabalhadores são aqueles que pertencem à classe pobre em geral, portanto, os pobres são os destinatários da proteção encetada por esse ramo do direito ao cuidar da questão social. Não inseridos na noção de hipossuficiência econômica, e, portanto, não carecedores de proteção do direito social, estavam apenas os autossuficientes, considerados como economicamente fortes. O critério recepcionado pelo direito hegemônico, de proteção centrada unicamente na proteção ao trabalho subordinado, não satisfazia às exigências de identidade do ramo, que deveriam ser mais expandidas. Aqui, a associação entre hipossuficientes e trabalhadores (atuais, potenciais ou ex-trabalhadores) era um ponto forte. A vocação do direito social se estendia nessa perspectiva a todos aqueles que dependiam do trabalho para realizar a sua existência em dignidade, sem condicionamentos (BOSON, 2019, p. 62-65).

Antes disso, Oliveira Vianna defendia, em 1937, a subordinação social como critério distintivo da relação de emprego. Dizia ele que a jurisprudência foi forçada, ante a insuficiência da subordinação (pessoal) e da dependência econômica, a reconhecer a dependência social como critério decisivo para o contrato de trabalho (VIANNA, 1937, p. 103).

Em obra original de 1942, Moraes Filho (1994, p. 79) também enxerga o contrato de trabalho como tendo notas tanto da dependência econômica quanto da subordinação jurídica, aproximando-se da subordinação social. A subordinação hierárquica, por sua vez, devia ser entendida pelos elementos da direção e da fiscalização ou vigilância, mas essa última não precisaria se assemelhar a uma espionagem física (MORAES FILHO, 1994, p. 101-02). A

subordinação seria jurídica não pelo fato de nascer do contrato, mas sim pelo fato dos juristas reconhecerem nessa relação de fato características de juridicidade e dali extraírem consequências para o direito. Lastreado em revisão bibliográfica de autores estrangeiros que escrevem desde o início do século XX, Moraes Filho (1994) já refere que a subordinação era majoritariamente aceita pela doutrina como o elemento definidor do contrato de trabalho. Define-a como um *status subjectionis* do empregado frente ao empregador, em uma situação de direito que se evidencia através da contratualidade, estando ela mais presente em trabalhos materiais que intelectuais. Já afirmava, na lição de Paul Colin, porém, que o controle não precisa ser imediato sobre o empregado (MORAES FILHO, 1994, p. 105).

O jurista francês também é visto por muitos como o introdutor do conceito de subordinação jurídica no direito do trabalho: “por subordinação jurídica entende-se um estado de dependência real criado por um direito, o direito do empregador de comandar, dar ordens, donde nasce a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens” (ARAÚJO, 2017, p. 180).

Apesar de jurídica a subordinação, seus traços distintivos permaneciam com elementos de pessoalidade, de forma que a dependência pessoal continuava sendo legitimada de forma paradoxal (MACHADO, 2009, p. 39). Ao mesmo tempo em que o Estado oferece aos trabalhadores certas garantias de bem-estar social, ele também assegura que a gerência seja responsável por algumas normas de procedimento no tratamento dos trabalhadores, engendrando um regime hegemônico de produção onde a coerção é aplicada de maneira regulada, sendo ela mesmo objeto de consentimento (BURAWOY, 2014, p. 289). No Brasil, desde a década de 1950, doutrina e jurisprudência tentam diferenciar a dependência (pessoal) da subordinação (jurídica e contratual).

Julgados da década de 1970 evidenciam a prevalência da subordinação hierárquica, focada no comando, nos horários de trabalho, com a obrigação de comparecer ao local de trabalho. Em ação trabalhista julgada pelo Tribunal Federal de Recursos (TFR) – órgão que, à época, detinha competência recursal da Justiça Federal – envolvendo aeronauta do Departamento Nacional de Obras de Saneamento (DNOS), foi consignado que a subordinação hierárquica constitui um dos elementos do vínculo empregatício constantes do art. 3.º da CLT (BRASIL, 1980). A jurisprudência optou por ferramentas de interpretação estritamente

positivistas e formais, passando a subordinação à categoria de um quase superprincípio positivado no direito do trabalho (MACHADO, 2003, p. 26)⁹.

Ainda nesse período, buscou-se expandir o conceito de subordinação, rebatizando-a de subordinação objetiva. Teorizada por Vilhena (1999) e Romita (1979), a subordinação objetiva, em conceito mais ampliado em relação à clássica, corresponde à inserção da atividade do trabalhador, tecnicamente autônomo ou não, na organização do trabalho dirigido pela empresa para o alcance dos fins desta. A dependência do trabalhador se daria em relação à estrutura do processo produtivo. Teria previsão expressa na legislação italiana de 1942 (Código Civil) e na Lei n. 877/1973 (PORTO, 2017). Essa integração laboral no conjunto da atividade empresarial seria determinada por uma série de critérios, como a técnica por exemplo, variáveis historicamente, mas, se os critérios podem mudar, a subordinação não mudaria.

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).

O que caracterizaria a relação de emprego, no marco da subordinação objetiva, seria a participação integrativa da atividade do trabalhador na atividade do credor do trabalho (SOUTO MAIOR, 2008). A subordinação objetiva enfocaria a integração do trabalhador e a relevância de suas atividades dentro dos objetivos empresariais: verifica-se como a prestação de trabalho, que ocorre de maneira coordenada ou colaborativa, integra-se e se incorpora na finalidade da empresa e faz parte da dinâmica geral do empregador (KALIL, 2019, p. 215).

Esse conceito seria mais apropriado para compreender a subordinação diante do trabalho a domicílio, do trabalho rural (art. 17 da Lei n. 5.889/1973) e de alguns tipos de trabalho autônomo (VILHENA, 1999, p. 480-481). Como a sucessão em si de atos-fatos-trabalho não significa constante exteriorização da subordinação, chega-se à fácil conclusão de que o elemento constante que define a posição do trabalhador na empresa não se define com fidelidade como subordinação, mas como participação integrativa (mais ou menos intensa) de sua atividade na atividade desta, pois a natureza de certas tarefas traz facilmente presumida a subordinação (VILHENA, 1999, p. 477).

Se o elemento central da subordinação jurídica ou hierárquica é a submissão a ordens, há um claro conteúdo subjetivo na subordinação, o que acaba por associá-la com a personalidade do trabalhador, elemento que seria, em tese, distinto. Dessa forma, Vilhena (1999), influenciado pela doutrina organicista alemã, tentou objetificar a subordinação, entendendo-a como presente

⁹ A afirmação merece ser lida *cum granum salis*, afinal, a jurisprudência também sempre se baseou no princípio da primazia da realidade em detrimento da análise formal dos contratos firmados entre tomador e prestador de serviços.

e intrínseca desde que as atividades do prestador de serviços se inserissem no empreendimento do empregador, o que é bastante útil e funcional também para situações como o trabalho intelectual ou externo. Para caracterizar a subordinação, mais importante do que o vínculo – subjetivo – entre patrão e empregado, mediado por ordens, é o confronto entre a natureza das atividades do empregado e da empresa.

A subordinação objetiva foi alvo de críticas, porquanto inseria na categoria de empregados trabalhadores verdadeiramente autônomos. Nesse contexto, Porto (2008) complementa o conceito de subordinação objetiva com o conceito de subordinação integrativa. A subordinação integrativa, de caráter residual, faz-se presente quando o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assumindo riscos de ganhos ou de perdas, e não é proprietário dos frutos do seu trabalho que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade (PORTO, 2008, p. 321). A subordinação integrativa ocorre quando a prestação do trabalho integra as atividades do empregador (subordinação objetiva), mas, por outro lado, o trabalhador não apresenta as características de um autônomo.

A jurisprudência brasileira paradoxalmente deu preferência ao critério subjetivo da subordinação em detrimento do critério objetivo. Parecer n.º 617, do Senado Federal de 1979, reforça entendimento da Justiça do Trabalho sobre a prevalência da subordinação hierárquica, ao entender que representantes comerciais poderiam ser descaracterizados como autônomos e considerados como empregados se presentes a dependência econômica e a subordinação hierárquica (BRASIL, 1979). Na década de 1980, por exemplo, um julgado do TST não reconhecia a qualidade de empregador a um banco que contratava serviços de uma empresa de limpeza, afastando o entendimento da Súmula 256, prevalente à época, que impedia, em regra, a terceirização. Afirmou-se que “[...] o que se visa no direito do trabalho é a proteção do trabalhador e não a criação de uma entidade abstrata e tentacular que alcance, por abstração, todos os trabalhadores que, mesmo remotamente, a ela se vinculam” (BRASIL, 1989b).

Os tribunais identificavam a subordinação por meio de um rol de indícios ou elementos operacionais, com decisões e trabalhos da década de 1990 mantendo essa concepção. Paola (2001) traz muitos julgados de tribunais do trabalho da década de 1990, envolvendo representantes comerciais, em que se reconhece o contrato de trabalho diante da subordinação. Nessa linha, o Parecer n. 2.413, de 16.02.2001, publicado no DOU de 21.02.2001, da Consultoria Jurídica do Ministério da Previdência e Assistência Social, conclui que:

[...] sendo o representante comercial subordinado ao tomador, seu trabalho caracterizado pela não-eventualidade e pessoalidade e ainda ausente a autonomia no seu desempenho, configura-se o vínculo empregatício, ficando o tomador sujeito aos encargos previdenciários incidentes sobre a folha de salários. (BRASIL, 2001 *apud* PAOLA, 2001, p. 26-27).

A subordinação poderia ser provada por meio de regras, ordens, fiscalização, fixação de horário de trabalho, modo e lugar da prestação de serviço e disciplina (GOMES; GOTTSCHALK, 1994; VILHENA, 1999, p. 478), como pode ser visualizado no julgado a seguir:

VÍNCULO DE EMPREGO. CABELEIREIRO. Nega-se a existência de liame empregatício entre profissional cabeleireiro e o dono do ponto comercial e das cadeiras, se aquele percebe percentagem sobre o preço cobrado pelos serviços prestados; utiliza-se de material – ferramenta – de sua propriedade e, ainda, organiza sua agenda de trabalho segundo o atendimento que faz de seus próprios clientes e não da freguesia em geral do salão. Não havendo subordinação jurídica na espécie, pressuposto básico indispensável para a configuração do vínculo de emprego, é de ser admitida a ocorrência de verdadeira sociedade civil na espécie (TRT9 RO 13.736-95 - Ac.2a T 3.182-97 - Rel. Juiz Amor Lima Neto - TRT 21-02-1997). (BRASIL, 1997, *apud* MACHADO, 2003, p. 182).

A subordinação clássica permanecia como o pressuposto básico do vínculo de emprego, mas, no fim da década de 1990, a subordinação objetiva já vinha sendo reconhecida por algumas das turmas do TST (BRASIL, 2000).

O conceito de subordinação hierárquica perdura nos anos 2000, mas passa a conviver com a subordinação estrutural, surgida na doutrina para combater a terceirização, que começa a ser aceita em alguns julgados da Justiça do Trabalho. A subordinação estrutural corresponde a um aprimoramento da subordinação objetiva por abranger também atividades-meio do empregador (PORTO, 2008, p. 316). A 3ª Turma do TST reconheceu a existência de contrato de trabalho afirmando que a subordinação estrutural é aquela que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica da atividade econômica do tomador de seus serviços, pouco importando se receba ou não ordens diretas desse, mas, sim se a empresa o acolhe, estruturalmente, em sua dinâmica de organização e funcionamento (BRASIL, 2009).

Essa teoria visualiza a subordinação inserida na dinâmica operativa da atividade da empresa, de caráter mais abrangente do que defendia a teoria da subordinação objetiva. O art. 6º da CLT, que trata do teletrabalho, consagraria não apenas a subordinação estrutural, mas a potencialidade da formação do vínculo de emprego diante da informalidade do trabalho à distância, da *pejotização*, do falso cooperativismo e de outras relações fraudulentas. A subordinação estrutural, com dispensabilidade da ordem direta do empregador para a formação do vínculo de emprego, foi proposta por Delgado (2006) propondo-se a resolver, além da terceirização, a problemática envolvendo trabalhadores eventuais e autônomos hipossuficientes dependentes economicamente.

Para a subordinação estrutural, o recebimento de comandos patronais é dispensável desde que o empregado esteja inserido na dinâmica organizacional mais abrangente da empresa. Essa nova modalidade de subordinação está associada ao fenômeno da terceirização de atividades,

visto que são estruturalmente ligadas aos propósitos finais do empreendimento, cujo modelo encontra-se na empresa-rede, que apenas precisa ordenar a produção. Assim, mesmo sem ordens diretas, se o labor integra o processo produtivo e a dinâmica estrutural do funcionamento do tomador de serviços, o vínculo de emprego firma-se com esse. Instaura-se, entre os trabalhadores, uma espécie de cooperação competitiva que dispensa a hierarquia clássica (MARTINEZ, 2012, p. 131).

Ainda que tenha sido parcialmente absorvida pelas cortes trabalhistas, a teoria da subordinação estrutural também merece reflexões. Ela seria uma subordinação estrutural, mas também estruturante em um capitalismo marcado por assimetrias, afinal, o capital subordina a força de trabalho tanto sob o aspecto formal quanto material (MARX, 2015, p. 462). Oliveira (2003, p. 257) enxerga ainda que a subordinação da classe operária é elemento constituinte da formação do capitalismo, ainda que se levem em conta as necessárias mediações históricas. Melhor dizendo, trata-se de subordinação estruturante do sistema econômico: “Para el capital, la reafirmación de la autoridad es la precondition de todo lo demás” (HOLLOWAY, 1987, p. 52). O autor marxista deixa claro que o capitalismo depende de um padrão de controle que, ao ser ameaçado, engendra crises sistemáticas.

Outra teoria contemporânea é a da subordinação estrutural reticular (empresas em rede), proposta por Mendes e Chaves Júnior (2007). Para ampliação do alcance das normas trabalhistas, a subordinação deve ser enxergada sob o prisma da alienidade (alienação dos frutos do trabalho). Há uma retomada, assim, do critério da dependência econômica aplicando-o às relações empresariais entre si. Com muita utilidade diante de redes de empresas em cadeias produtivas, a teoria forneceria segurança jurídica aos empregados, evitando a prática de fraudes comumente encontradas em terceirizações ilícitas (MENDES; CHAVES JÚNIOR, 2007, p. 216-217). O conceito seria útil, ainda, para regulação de empresas que não possuem capital social suficiente para arcar com um passivo trabalhista: não apenas a relação de emprego entre trabalhadores e a empresa prestadora de serviços pode ser considerada fraudulenta, mas também a relação existente entre contratante e contratada, por servir como burla à legislação trabalhista.

Mais recentemente, Gaspar (2011) defende a tese da subordinação potencial. Em sendo elástico o poder diretivo, ou seja, podendo ele ser exercido de um grau mínimo a um grau máximo, a noção de subordinação jurídica remete a uma ideia de potencialidade. Há subordinação potencial quando o trabalhador, sem possuir o controle dos fatores de produção e, portanto, o domínio da atividade econômica, presta serviços por conta alheia, ficando sujeito, potencialmente, à direção do tomador dos serviços, recebendo ou não ordens diretas desse, em razão de sua inserção na dinâmica organizacional do tomador (GASPAR, 2011, p. 237).

Se é certo que, no sistema capitalista, o trabalho é subordinado ao capital, no cotidiano laboral o trabalhador é subordinado a um empregador. Disciplina, gestão, administração e controle da mão de obra seriam a espinha dorsal do regime capitalista, porque uma força de trabalho insubmissa à autoridade econômica equivale a uma subversão¹⁰. Ainda que haja alguma flexibilidade em ritmos de trabalho, essa elasticidade não é ilimitada e a direção de qualquer tipo de empresa exige dos grupos operários o compromisso de que respeitarão as normas que os dirigentes definirem, em troca do seu poder de autodeterminação (GORZ, 1982, p. 63).

Toda e qualquer flexibilidade eventualmente existente em relações de emprego não passa de uma flexibilidade consentida pelo patronato e deliberadamente calculada, de forma a não prejudicar a dinâmica do processo produtivo que está sendo empreendido.

A aversão aos custos decorrentes dessa contratação da força de trabalho também continuará a existir e fará com que os empregadores busquem a sua evasão. O processo do trabalho revela dois fenômenos característicos: primeiro, o trabalhador labora sob o controle do capitalista, a quem pertence o seu trabalho, ou seja, o capitalista cuida para que o trabalho seja realizado corretamente e que os meios de produção sejam utilizados de modo apropriado, a fim de que a matéria prima não seja desperdiçada e o meio de trabalho seja conservado, mas, em segundo lugar “[...] o produto é propriedade do capitalista, não do produtor direto, do trabalhador” (MARX, 2015, p. 336).

Nos anos 2010, as noções de subordinação clássica, objetiva, integrativa, estrutural, reticular e potencial disputam espaços no direito do trabalho brasileiro. Ao julgar caso envolvendo terceirização ilícita de atividades, a Quarta Turma do TST condenou empresa telefônica a reconhecer o vínculo de emprego de trabalhador que prestava serviços de central de atendimento (*call center*), reputando como fraudulenta essa relação pelo fato de que esse serviço deve ser considerado como atividade finalística da tomadora dos serviços, uma instituição financeira, já que era a única via de contato com a clientela. Na decisão judicial, a subordinação clássica, a objetiva e a estrutural foram tidas como válidas (BRASIL, 2014, p. 196).

¹⁰ A fábrica *British Leyland* nos anos 1970 pôde testemunhar como a flexibilidade seria a completa submissão aos rearranjos das decisões patronais, de acordo com a demanda produtiva. O autor mostra que a crise do fordismo não era apenas uma crise ou transformação no mundo do trabalho, mas também uma crise no modelo de gestão empresarial – o padrão de dominação – e principalmente, uma crise do *keynesianismo* e do Estado de bem-estar social (HOLLOWAY, 1987, p. 16). O financiamento do capital precisou mudar, os antigos gestores precisaram ser alternados, e a cooptação dos sindicatos foram as medidas adotadas.

No plano doutrinário e jurisprudencial, a longínqua definição de subordinação clássica resiste intacta, dela resultando o poder de dirigir e comandar a execução da obrigação contratual pelo empregador. No entanto, seus conceitos ampliados não têm sido capazes de enquadrar, oficialmente, as novas formas de contratação de trabalhadores, decorrentes do capitalismo de plataforma, como uma relação de emprego. A doutrina vem, nos últimos tempos, tentando fixar uma nova roupagem a esse conceito: a subordinação algorítmica.

Com a figura do algoritmo, utilizado no trabalho uberizado, não mais é necessário que um patrão de carne e osso emita ordens diariamente, visto que uma predeterminação de comandos faz as vezes dessas ordens individuais, assim como a máquina, durante a Revolução Industrial, também impunha uma série de movimentos quase automáticos aos trabalhadores. O controle da execução do trabalho é feito não diretamente pelo patrão, no exercício usual do poder de heterodireção, mas por meio de resultados de antemão calculados pelo algoritmo. Em alguns casos, os donos das plataformas nem precisam supervisionar diretamente o trabalho realizado, pois contam com as avaliações de seus clientes (ALVES, 2019, p. 97).

As máquinas não encontram dificuldades em reproduzir comandos sociais pois, segundo Harari (2018, p. 72), há possibilidade de transferência da autoridade humana para algoritmos. Apesar de não possuírem consciência, os algoritmos podem selecionar atributos com base em cálculos internos e preferências pessoais integradas, como as preferências do empregador, por exemplo. Como afirma Scapini (2020, p. 199), se antes a garantia do controle se efetivava na condução por parte da gerência, agora o controle se efetiva por meio de algoritmos, mas, em comum com a forma anterior, possui os velhos elementos de sujeição e subordinação. Em última instância, os algoritmos da decisão, informação, avaliação e punição são instrumentos de gerenciamento que só se efetivam por meio de comandos que determinam o resultado desejado baseado em cálculos (REIS; CORASSA, 2017, p. 161). Sendo assim, o algoritmo integra a forma de controle definida como programação por comandos e tais comandos baseiam-se em metas e regras medidas por meio de indicadores estatísticos (CARELLI, 2017, p. 140).

A nova teoria da subordinação está embasada, portanto, no algoritmo. Para Munn (2018, p. 16), o algoritmo¹¹ é um procedimento autoexecutável, enquanto conjunto de instruções escritas por um programador. Plataformas digitais possuem um sistema algorítmico baseado em código-fonte, software e escala massiva de dados transnacionais, o que exige atualizações constantes de informações e regulamentações legais (MUNN, 2018, p. 17). Para o algoritmo, o

¹¹ Algoritmo vem de algarismo que, por sua vez, vem de Al-Khwarizmi, matemático árabe que substituiu a numeração romana pela hindu-arábica (MUNN, 2018, p. 15).

motorista da Uber seria apenas um conjunto de dados como nome, local, data de nascimento etc. (MUNN, 2018, p. 18). O sistema algorítmico seleciona informações vitais para o empreendimento capitalista, ao passo que ignora outras informações menos importantes, no que se intitula de governança algorítmica.

Para alguns autores, haveria sim subordinação no trabalho uberizado, mas o conceito mudou e agora é algorítmico (FINCATO; WÜNSCH, 2020, p. 51), porque decorrente de um poder patronal algorítmico, teoria que vem sendo aceita pelos tribunais alemães. Será algorítmica aquela subordinação em que o controle do trabalho é definido por uma sequência lógica, finita e definida de instruções, e que se desenrola via ferramentas tecnológicas tais como aplicativos. A gestão algorítmica pode ser ainda definida como o ambiente de trabalho em que “os trabalhos humanos são atribuídos, otimizados e avaliados através de algoritmos e dados monitorizados” (OIT, 2020, p. 9).

Möhlmann e Zalmanson (2017, p. 4-7) definem cinco características da gestão algorítmica: (1) monitorização contínua do comportamento dos trabalhadores; (2) avaliação constante do desempenho dos trabalhadores com base em avaliações dos clientes, mas também a aceitação ou rejeição do seu trabalho; (3) implementação automática de decisões sem intervenção humana; (4) interação dos trabalhadores com um sistema, e não com seres humanos, privando-os de oportunidades de *feedback* ou discussão e negociação com o seu supervisor; e (5) baixo grau de transparência.

O argumento aqui defendido é que o poder está sendo *conduzido* por meio dos algoritmos, mas ainda é algo inerente aos seres humanos. O algoritmo também possui vieses e não lida muito bem com a diversidade (FERRANTE, 2021, p. 35). A inteligência artificial aprende, de forma sucessiva, com grande volume de dados, mas essa seleção costuma ser realizada por seres humanos, levando em consideração uma série de vieses estruturais como racismo, machismo, homofobia e, em muitos casos, ideologias neoliberais. Na seara trabalhista e da regulação dos contratos de trabalho, isso significa forte tendência à ocultação da relação de emprego e fuga à regulação estatal.

Em verdade, esse novo conceito está sujeito a críticas e não tem sido aceito majoritariamente pelos tribunais que ainda analisam as relações de trabalho pela perspectiva da subordinação clássica. O poder de direção empresarial, vinculado à hierarquia, controle e disciplina, ao exigir um mínimo de ordens patronais diretas, foi a alternativa histórica encontrada pelo direito do trabalho para que houvesse a compatibilização com o critério da subordinação jurídica, mas a vinculação da subordinação à intensidade de ordens hierárquicas sempre se deparou com dificuldades.

As chamadas zonas cinzentas são várias, criadas por prerrogativas patronais que definem a modelagem jurídica dos contratos *ab initio* e modificam-se a todo o tempo. A uberização de hoje parece ser a irmã mais nova das fraudulentas terceirizações, da *pejotização* ou do falso cooperativismo, todas elas tendo o neoliberalismo e a reestruturação produtiva flexível como ancestrais. É imprescindível o correto enquadramento desse conceito clássico de subordinação para que milhões de trabalhadores do século XXI não fiquem inteiramente desprotegidos do ponto de vista social.

Como aponta Lefranc (1957, p. 5), sempre houve uma diferença entre reconhecer o trabalho em sua realidade concreta ou em sua forma legal. Em algum momento da História, o que era unanimidade – a relação de emprego identificada com o trabalho assalariado – passou a ser abertamente contestado. A venda da força de trabalho pôde ser considerada trabalho autônomo desde que sobre ela não recaísse a subordinação, o que parecia ser uma contradição insuperável.

A narrativa patronal de despojamento da sua prerrogativa de mando tem se mostrado uma estratégia eficaz para redução de custos. A reação de parte dos juristas não consistiu apenas em reformular e expandir o conceito de subordinação, mas também em alcançar ou renovar outros critérios e conceitos, tais como o resgate à aplicação da teoria da dependência econômica, a importação da teoria da alienidade ou a criação da figura da parassubordinação.

1.5 DEPENDÊNCIA ECONÔMICA RENOVADA

A premissa fática e histórica que ensejou a criação de leis trabalhistas foi a questão social. No século XIX, o primeiro critério para a proteção social na Europa foi mesmo a dependência econômica. As leis deveriam ser aplicadas aos operários uma vez que dependiam do salário para sobreviver. O liberalismo contratual predominante das primeiras décadas da Revolução Industrial mostrou-se desastroso e a dependência econômica e social do empregado em relação ao seu empregador era o liame necessário para que a lei criasse direitos mínimos. Ou seja, a dependência do trabalhador em relação a quem o remunerava era o motivo fundamental para que o direito do trabalho se impusesse.

Nesse primeiro momento, a dependência econômica era vista não apenas como critério para aplicação da legislação trabalhista, mas também como pressuposto para sua incidência. Castel (2015, p. 465) retoma essa primeira caracterização. A condição social influenciaria fortemente a dependência individual entre patrão e empregado, ainda que fruto de um contrato jurídico entre partes livres. A dependência do empregado frente ao patrão não é deixada no

vestiário quando esse sai da fábrica, pois se está diante de uma condição social e não somente de uma relação técnica de trabalho (CASTEL, 2015, p. 441-442). O critério original, porém, teve transformações e ficou durante muito tempo esquecido, diante da prevalência do critério de subordinação, como visto anteriormente.

Em sua versão original, a dependência econômica enxergava a subordinação de forma objetiva, inerente e concomitante ao exercício do contrato de trabalho: dependência econômica era sinônimo de assalariamento. A dependência econômica não estaria presente apenas na prévia condição das partes envolvidas, mas na própria dinâmica do pagamento de salários em troca dos frutos do trabalho. A contrapartida decorrente da força de trabalho seria a remuneração e esse vínculo caracterizaria a dependência econômica (MACHADO, 2003, p. 185). Analisar a relação de emprego implicaria analisar a assimetria da propriedade dos meios de produção de empregado e empregador:

O esqueleto geral do assalariamento é a relação de trabalho entre um proprietário e outro não proprietário, na qual há uma dependência estrutural e prévia do segundo para com o primeiro. É esta dependência prévia a tônica do regime do assalariamento, pois quem vende trabalho e não mercadoria (vendida somente pelo proprietário) é assalariado. Quem vende trabalho é sempre subsumido ao seu comprador, pois vende algo que, por ser uma parte de um produto qualquer, somente se concretiza quando for vendida, isto é, quando colocada em ação na produção. A venda de trabalho (força de trabalho) é, assim, sempre dependente no capitalismo (OLIVEIRA, 2012a, p. 231).

Ao lado da tecnologia então vigente, típica da primeira fase da Revolução Industrial, a partir da década de 1870 começa a se desenvolver um novo processo que culminou no fordismo.

No século XX, já na vigência desse fordismo/taylorismo, prevaleceu o critério da subordinação jurídica de forma hegemônica e quase universal, com um sistema de organização piramidal e de poder gerencial do empregador (CARELLI, 2011, p. 55). O modelo de subordinação fordista foi pensado com o olhar do filme “Tempos Modernos” de Charles Chaplin (SUPIOT, 2000, p. 131), o que não deixava de ser uma contradição, pois ao mesmo tempo em que se afirmava que as ordens patronais eram intensificadas, se reconhecia que o trabalhador era uma simples engrenagem ajustada ao ritmo da máquina.

Durante esse período, o controle fixo do tempo foi fundamental para a delimitação da subordinação jurídica. A fixação de jornadas era rígida e a forma de remuneração salarial levava em conta o fator temporal (MACHADO, 2003, p. 75). Na visão de Henry Ford, a produção em massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução das formas de trabalho e uma nova política de controle e gerência do trabalho. Com um padrão de obsolescência programada de equipamentos e com um forte complemento ao salário social por parte dos governos, através de gastos com seguridade social, saúde, educação e habitação, o padrão fordista se implementava (HARVEY, 2010, p. 121). A teoria da subordinação clássica

identifica-se com essa relação de emprego típica do modelo taylorista, ou seja, decorrente de um modelo organizacional que posicionava o trabalhador como engrenagem do sistema produtivo, segundo uma direção científica do trabalho, servindo de base para a segunda Revolução Industrial, focada na precisão das ferramentas, na uniformidade do ritmo e padronização dos produtos (MARTINEZ, 2012, p. 130).

Apenas na década de 1970, com a crise desse modelo, é que o critério da dependência econômica volta a ser discutido, diante de uma possível crise da subordinação jurídica. O regime de trabalho do toyotismo/ohnismo admitia maior flexibilidade da mão de obra e menor vinculação a horários rígidos de trabalho. A subordinação era relativizada e se deslocava da hierarquia para a regulamentação e predeterminação de tarefas. O toyotismo dava origem a um trabalho flexível, consistente naquele que exigia mais habilidades, variedades de funções e responsabilidades dos trabalhadores. Com mais tecnologia no processo produtivo, com estoques mínimos na indústria e com mais autonomia do trabalhador, os juristas precisavam confrontar a nova realidade.

Olea (1984, p. 31), ao tratar da subordinação, afirma que a submissão a ordens é muito relativa em numerosos contratos de trabalho e, em alguns casos, quase inexistente, aparecendo mais como uma potencialidade que só atua em momento críticos, não tendo, por isso mesmo, expressão objetiva. Na eventualidade de vir a concretizar-se, romperia até com a sequência natural do trabalho e seu normal desenvolvimento. O autor espanhol resgata o critério da dependência econômica sob nova modelagem. Uma perspectiva atual surge para a identificação da dependência econômica, quando se constata que os resultados do trabalho são entregues a um terceiro – empregador – pois alienidade e dependência seriam conceitos correlatos. A *ajenidad* seria um efeito ou consequência da prestação de trabalho para terceiros (OLEA, 1984, p. 30). Mais relevante do que o trabalhador estar submetido a uma forte heterodireção, seria ter o resultado econômico do seu trabalho apropriado por outrem (OLIVEIRA, 2021, p. 58).

Só existe alienação quanto ao produto do trabalho – ou seja, separação entre quem produz e quem se apropria da mercadoria no trabalho produtivo capitalista – por não haver identidade entre os agentes produtivos e os proprietários do maquinário. Nesse sentido, dependência econômica e alienidade identificam-se com a subsunção formal marxiana.

Olea (1984, p. 25) buscou simplificar e esclarecer a questão, associando dependência/subordinação com alienidade. Essa dependência seria uma característica essencial do contrato de trabalho, objeto do direito do trabalho. Trata-se, assim, de uma relação assimétrica em que o assalariado procede a uma espécie de abandono do fruto de seu trabalho para uma outra pessoa, empresa, instituição ou para o capital (CASTEL, 2015, p. 465).

A alienidade envolveria não apenas o fruto do trabalho (bem ou serviço), mas também o resultado financeiro do labor: a mais-valia. Segundo Ackerman (2007, p. 51-52), em princípio, o trabalhador labora para auferir renda e sobreviver, ou seja, essa é a causa imediata do seu trabalho, mas não possui nenhum direito sobre o objeto do seu trabalho (alienidade da mercadoria), nem sobre o método (subordinação), nem sobre o resultado do seu trabalho (a mais-valia não lhe pertence diante do sistema capitalista): só tem direito ao salário.

A alienidade seria intrínseca ao contrato de trabalho e, com ela, o conceito de dependência econômica se transforma. A dependência econômica deixa de estar contida *na* relação jurídica (como no assalariamento) e passa a ser externa (na entrega dos resultados do trabalho). O conceito de dependência econômica não estaria na atividade em si, pois a relação de emprego não depende do *que* é feito, mas para *quem* é feito (STANDING, 2020, p. 180).

No caso da doutrina espanhola, já havia fortes críticas à restrição que vinha sendo feita por conta do conceito de subordinação (a proletarização da subordinação), implicando sua ampliação através da ideia de *ajenidad*. Essa alienidade, por sua vez, sofreu variações, como a alienação na titularidade da organização, a alienação no mercado e a alienação nos riscos (PORTO, 2008, p. 301-303).

Para Mendes e Chaves Júnior (2007, p. 216), o direito do trabalho deveria centrar seus esforços em compreender a dependência econômica. Para os autores, há prevalência da alienidade para a identificação do contrato de trabalho, pois a subordinação seria consequência, e não causa, do contrato laboral, mas como tal seria inapta para defini-la: a subordinação seria mero efeito da alteridade ou alienidade, enquanto alienação *oleana* dos frutos do trabalho (MENDES; CHAVES JÚNIOR, 2007, p. 205-206).

Na Europa, verifica-se, ainda, o conceito de dependência econômica por exclusão¹². Na lição de Signes (2015, p. 14), deve-se ter uma interpretação finalística e teleológica do conceito de trabalhador dependente que inclui todos os prestadores de serviços com personalidade que não são genuinamente uma empresa. Esse entendimento tem sido reconhecido por cortes americanas, que afirmam que um verdadeiro empresário deve ter uma estrutura empresarial, com elementos materiais e imateriais de relevância que pertençam ao prestador do serviço e, por outro lado, com uma organização suficiente (SIGNES, 2015, p. 7). Será empresário aquele

¹² A doutrina alemã (teoria do órgão ou da relação) enxerga o trabalhador como mera peça de uma engrenagem maior que é a empresa. Com essa teoria, empregado e subordinado viraram sinônimos (MACHADO, 2003, p. 34; NASCIMENTO, 2011, p. 596; VILHENA, 1999, p. 466), mas também não há um critério legal que defina a subordinação ou a dependência econômica, competindo essa função aos tribunais (CARELLI, 2011, p. 55; MACHADO, 2009, p. 42). Como visto anteriormente, essa teoria inspirou a subordinação objetiva em solo pátrio.

que tem trabalhadores a seu cargo que são os que realmente fazem o trabalho (SIGNES, 2015, p. 13).

Mais recentemente, Reyes (2020, p. 55) afirma que o conceito de subordinação não pode ser a única chave de acesso aos direitos trabalhistas e propõe como critério complementar o incremento do exercício do poder de controle do empregador causado pelo avanço tecnológico: os trabalhadores que laboram para empresas com alto desenvolvimento tecnológico, ainda que não se identifique uma subordinação, devem ser tutelados integralmente pelo direito do trabalho, o que teria grande aplicação, por exemplo, no caso das empresas detentoras das plataformas digitais¹³.

Deve ser dito, ainda, que em países como Alemanha, Espanha, África do Sul e Canadá, faz-se uso da teoria da dependência econômica com fundamento em testes sobre o percentual da renda proveniente dos tomadores dos serviços (que podem variar entre 50 e 80%), mas as dificuldades na aplicação desses critérios são várias na *gig-economy*, diante da insegurança quanto ao parâmetro a ser utilizado (se a análise deve levar em conta a renda obtida junto ao aplicativo ou aos consumidores), diante da pluralidade de tomadores de serviços digitais, e das incertezas diante de trabalhos coletivos (STEFANO, 2016b, p. 19). A teoria da dependência econômica, com viés muito mais casuístico que objetivista, mostra-se frágil para regular a dinâmica atual da uberização e, na América Latina, há ainda mais peculiaridades.

No caso brasileiro, deve ser dito que as relações de dependência econômica e social estiveram presentes antes mesmo da consagração da subordinação jurídica, diante do surgimento tardio de relações de trabalho livres. Com um século XIX marcado por relações autoritárias, face a uma escravidão formalmente abolida, mas com escravizados abandonados pelo Estado, avançou-se para o século XX com relações de dependência ainda presentes. O trabalhador brasileiro sempre se deparou com a falta de titularidade dos meios de produção:

No Brasil, o assalariamento segue esta estrutura geral, com o tempero próprio da historicidade e política latino-americana. De início, a formação do mercado de trabalho brasileiro foi caracterizada por políticas e mecanismos legais de coação para a condição de assalariado. Com destaque, teve-se a não inclusão dos ex-escravos e o aprisionamento das terras, além do aprisionamento “contratual” dos imigrantes. Estas circunstâncias históricas engendram, também nas terras brasileiras, uma estrutural dependência daqueles não proprietários para com os proprietários daqui. Ou seja, o ponto de partida dos assalariados brasileiros foi justamente a construção política-social do desposuimento da maioria, forjando necessária venda da mão de obra como condição de sobrevivência dos trabalhadores (OLIVEIRA, 2012a, p. 220-221).

¹³ A inovação doutrinária da autora colombiana, por certo, também pode ser submetida a considerações críticas. Isso porque a utilização de critérios complementares representa, no mais das vezes, a conformação do direito do trabalho a essa fragmentação de contratos de trabalho. Em outro sentido, a praticidade, a operacionalidade e a universalidade de critérios conceituais jurídicos são elementos que têm favorecido a efetivação do direito laboral ao redor do mundo ao longo dos anos.

Franco (1983) demonstra como o latifúndio escravocrata convivia com a produção direta dos meios de vida e a produção de mercadorias, enquanto princípios reguladores da atividade econômica no Brasil Imperial de 1822 a 1829. Essa representação de uma unidade contraditória deu origem a uma formação *sui generis* de homens livres e explorados que não foram integrados à produção mercantil. A propriedade de grandes extensões de terras ocupadas parcialmente pela agricultura mercantil realizada por escravos possibilitou e consolidou a existência de homens destituídos da propriedade dos meios de produção – mas não de sua posse – mas que também não foram inteiramente submetidos às pressões econômicas decorrentes dessa condição. O tropeiro, o condutor, o vendeiro, o sitiante, o agregado, todos livres e pobres, criavam laços de dependência pessoal diante do favor e da proteção fornecidos pelo fazendeiro em uma relação de dominação e dependência (FRANCO, 1983, p. 113).

Atualmente, no país, Oliveira (2021) defende que a precificação engendrada pelo capitalismo de plataforma e sua conseqüente ausência de liberdade econômica representa, por si só, a situação de dependência do trabalhador, a qual deve ser adjetivada como econômica a fim de explicitar seu fundamento extrajurídico. Para o autor baiano, entretanto, o elemento de controle primordial e estrutural desse modelo não é a heterodireção. A precificação seria a materialização da velha dependência econômica, pois atribuir o preço do labor alheio é um antigo método de gestão no modelo capitalista¹⁴. Compreendendo as circunstâncias do controle indireto, da irrelevância da fiscalização de jornada, da precificação e apropriação dos resultados do trabalho humano, a dependência econômica se apresentaria como critério útil para identificar a relação de emprego no caso do trabalho em plataformas (OLIVEIRA, 2021, p. 62).

Ainda que certamente constitua causa teleológica suficiente para a imposição de direitos trabalhistas, esse critério estruturante da relação de emprego, frequentemente, apresenta inconsistências. Haveria dificuldades probatórias processuais para a incidência das normas trabalhistas, porque a análise do enquadramento legal não se restringiria ao contrato em si, mas à relação social existente entre as partes envolvidas e, principalmente, à condição social mais geral do trabalhador. Além do mais, o que parece à primeira vista como uma cláusula de abertura hermenêutica para o operador do direito pode significar, em verdade, um risco de maior evasão patronal, quando se amplia demasiadamente o leque de análise dos tribunais. Conforme Porto (2008, p. 72), a persistente dificuldade do critério da dependência econômica consistiu em analisar aspectos extrajurídicos para sua incidência, ou seja, a participação do rendimento

¹⁴ Essa pesquisa defende a ideia de que a precificação ou definição de pagamento por meio do salário por peça não constituem características da dependência econômica, mas sim do poder regulamentar e de uma hierarquia predeterminada, que vem a ser um dos principais aspectos do poder diretivo, contraface da subordinação.

do prestador de serviços em seus meios de subsistência. Para a autora mineira, não seria fácil tal reconhecimento por envolver maior subjetividade e variação de acordo com a casuística: seria necessário analisar também se o contrato de trabalho é exclusivo, contínuo (não-eventualidade) ou se o trabalhador tem outras fontes de renda. Apesar de mais realista, o critério da dependência econômica não seria pragmático.

Para Oliveira (2012a, p. 222), “a subordinação jurídica exerce o papel de concausa para o agravamento deste cenário de reduzido reconhecimento da relação empregatícia”, no entanto, *a contrario sensu*, nos países em que se adotou a teoria da dependência econômica sob a forma da parassubordinação, inclusive após sugestões da OIT para que se tivesse maior atenção a esse critério, o resultado foi trágico, impedindo ainda mais o reconhecimento desse vínculo pelo Estado. Parte dos defensores do resgate do critério da dependência econômica busca ignorar a renovação do conceito de subordinação jurídica já empreendida pelas modalidades objetiva, estrutural, integrativa, reticular, potencial e algorítmica, limitando-se a criticar a subordinação clássica. Desconsidera, inclusive, que a subordinação tradicional sempre conseguiu contemplar trabalhos intelectuais ou com relativa autonomia para o reconhecimento da relação de emprego. Quando não há esse reconhecimento, isso não se dá por atecnia jurídica, mas sim por contornos políticos intrínsecos ao posicionamento dos julgadores. Além disso, pouco se aponta, diante de casos concretos, como esse critério seria aplicado. Finalmente, a dependência não encontra abertura por parte de operadores do direito oriundos de uma larga tradição formativa gizada por uma lógica formal e positivista.

A distinção entre os critérios da subordinação jurídica e a dependência econômica não é inteiramente nítida. A bem da verdade, subordinação e dependência nunca foram conceitos estanques, assim como as formas contemporâneas de prestação de serviço, de alguma forma, sempre tiveram características comuns às mais antigas. Mesmo o trabalho assalariado atual contempla fragmentos da escravidão (a sujeição pessoal e o trabalho em condições análogas à de escravo) e da servidão (a captura da subjetividade e a imposição de lealdade). Em que pese haver muitos pontos de diferença, há também muita identidade. Diante do insucesso de aceitação pelos tribunais ou pela doutrina, a dependência econômica encontra guarida, no entanto, na legislação de alguns países sob a rubrica da parassubordinação.

1.6 PARASSUBORDINAÇÃO

Para tentar conciliar os critérios da subordinação com dependência econômica, parte dos juristas, ao invés de ampliar a esfera de atuação do direito do trabalho, assumiu que o poder

diretivo patronal estava em declínio e inovou com uma posição intermediária que confere menos direitos a certas categorias profissionais: a parassubordinação.

Mirou-se na proteção de trabalhadores supostamente autônomos, mas acertou-se no rebaixamento da tutela legal. Acreditou-se que o direito do trabalho tinha parado de atrair e captar relações jurídicas novas diante do cenário de mudanças sociais e trabalhistas. Tentou-se expandir o conceito de subordinação para novas modalidades de trabalho, daí exsurgindo o conceito de parassubordinação (OLIVEIRA, 2011, p. 63).

A parassubordinação teve um desenvolvimento histórico peculiar. Como já antecipado, entre 1965 e 1973, o fordismo mostrava sua incapacidade de conter as contradições do capitalismo (HARVEY, 2010, p. 135). Diante de uma profunda e fundamental transformação na economia política do final do século XX, esse modelo foi substituído por outro – da acumulação flexível – com maior flexibilidade de processos de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo, aliados à financeirização da economia e inovações tecnológicas. O toyotismo implementou novas técnicas de administração, suprimindo a burocracia corporativa desnecessária (*downsizing*), implementando o salário por produtividade, a produção em tempo real e um fluxo contínuo de produtos em estoque visando à sua minimização (*kan-ban*) (HARVEY, 2010, p. 143-145).

Com isso, o trabalhador foi chamado a assumir alguns riscos antes só assumidos pelos capitalistas, instaurando-se o trabalho a tempo parcial, *just in time*, temporário, subcontratado e, principalmente, edificando-se a parassubordinação, na qual o poder diretivo do empregador fora mitigado, a colaboração era contínua e coordenada, e a direção dos serviços estava presente de modo difuso e pontual (HARVEY, 2010, p. 167-169). Como se observa, muitas características da uberização do trabalho remontam ao toyotismo.

Segundo Castel (2015, p. 514), a precarização do trabalho foi outra característica surgida a partir da década de 1970. A crise do estado de bem-estar social, conjugada com a crise do petróleo e o esgotamento do sistema fordista/taylorista abriu as portas para o sistema neoliberal, marcado pela desregulamentação e flexibilização das relações trabalhistas. Essa flexibilidade exigiu que o operador estivesse imediatamente disponível não apenas para se ajustar mecanicamente a uma tarefa pontual, mas sim para se adaptar às flutuações de demanda, como a gestão em fluxo tenso, a produção sob encomenda, a resposta imediata aos acasos dos mercados, fazendo-se uso da subcontratação, do treinamento do pessoal para flexibilidade e da polivalência (CASTEL, 2015, p. 517).

O novo padrão de subordinação permitiu a fuga à regulação estatal. Para Oliveira (2011), em parte, essa culpa se deve aos próprios pensadores do direito do trabalho:

Ao apenas visualizar o empregado como aquele que vive de ordens e teme punição, a doutrina juslaboral quase que, subliminarmente, estimulou a gestão de pessoal a, retirando este traço fundamental de ordens, eliminar também a proteção trabalhista. Isto é, a limitação jurídica do conceito de empregado propiciou o sucesso econômico da nova técnica de gestão de pessoal (OLIVEIRA, 2011, p. 32).

A parassubordinação, enquanto conceito, surge, assim, testando os limites da subordinação no bojo da terceira Revolução Industrial, lastreada na robótica, eletrônica, internet e financeirização da economia.

Silva (2002, p. 195) entende a parassubordinação como uma relação de trabalho de natureza contínua com atividades inseridas nas necessidades organizacionais dos tomadores de serviços, com vistas a colaborar com os fins do empreendimento. Mais uma vez de matriz italiana, esteve inserida inicialmente no art. 409 do Código de Processo Civil daquele país. A parassubordinação vai além do conceito tradicional de trabalho autônomo, pois não há um único resultado a ser entregue, mas sim resultados sucessivos, coordenados entre si e relacionados aos interesses do contratante que colaboram para a organização empresarial, prestado o serviço com exclusividade ou não. Ainda segundo Silva (2002, p. 197), a coordenação (ordenar juntos) do trabalho parassubordinado é feita pelo contratante sem uma hierarquização, mas que ainda detém certo poder de controle, mesmo diante da autonomia do prestador de serviços, aí se distinguindo tanto do trabalho autônomo quanto do trabalho subordinado e, com isso, o contrato entre as partes é modificado a todo momento. Enquanto a subordinação tem um caráter estrutural na atividade empresarial, a parassubordinação teria um caráter funcional. Para o autor paulista, as modalidades de trabalho, o local e o tempo da prestação de serviços podem ser ajustadas pelo prestador, ainda que os resultados perseguidos pelo contratante sejam superiores àqueles entregues pelo parassubordinado. Seriam modalidades de trabalho parassubordinado o contrato de agência, a representação comercial e as relações de colaboração, como profissionais liberais, artesãos e sócios da própria empresa.

Nascimento (2011, p. 562) aponta que o trabalho parassubordinado, denominado pelos italianos de *co.co.co.*, isto é, trabalho coordenado, continuativo e de colaboração, foi introduzido pela Reforma Biagi, em 2003, ao criar uma nova tipologia dos contratos de trabalho (*contratto di lavoro a progetto*). A proposta prevê a passagem do estatuto estático do emprego para o estatuto dinâmico da atividade com suas múltiplas conotações: atividades autônomas, atividades subordinadas, atividades associativas, atividades formativas ou de qualificação profissional, atividades empreendedoras etc. O contrato a projeto, vinculado a resultados, garante uma tutela mínima em favor dos trabalhadores. A dicotomia viraria uma tricotomia subordinação-autonomia-parassubordinação (NASCIMENTO, 2011, p. 215).

Uma parte da doutrina entende que, diante do suposto vazio normativo brasileiro, não se pode reconhecer o vínculo de emprego aos uberizados, sugerindo a criação desse novo instituto. Mesmo projetos de leis com espírito progressista podem legitimar uma categoria inferior de trabalhadores, no sentido de possuírem menos direitos com um nítido caráter discriminatório. É o que se verifica do Projeto de Lei nº 3.748/2020 da Deputada Tabata Amaral que cria o regime de trabalho sob demanda com roupagem muito similar à parassubordinação (BRASIL, 2020a) ou do Projeto de Lei do Senador Lindbergh Farias, de 2017, que apenas fixa um limite máximo de 10% sobre as comissões devidas às plataformas (BRASIL, 2017b).

Os riscos e as consequências do estabelecimento legal da parassubordinação nesse tipo de relação jurídica são vários e a desproteção de um amplo contingente de trabalhadores causaria forte impacto social no Brasil. Em tom crítico quanto à parassubordinação, afirma Porto (2008, p. 115) que à primeira vista parece tratar-se de um avanço, pois confere maior proteção a trabalhadores que dela não gozavam. Tratar-se-ia da ampliação do âmbito pessoal de incidência de algumas normas trabalhistas, conforme sustentam os seus defensores. Porém, trata-se de verdadeiro retrocesso. Ao se criar a figura da parassubordinação (como na Itália, Alemanha, Espanha¹⁵ e Inglaterra¹⁶) centrada na coordenação, esvazia-se a noção de subordinação, dando a essa uma interpretação mais restrita. O fato do trabalhador possuir mais autonomia não quer dizer que ele esteja sendo mais livre, pois ele deve entregar mais resultados (PORTO, 2008, p. 115) e a potencial flexibilidade do horário do trabalho, por si só, não é um paradoxo para a caracterização da relação de emprego (PORTO, 2008, p. 257).

O direito do trabalho ainda não teria capacidade de absorver essa terceira categoria, pois foram estendidas pouquíssimas tutelas aos parassubordinados, tornando a figura uma via preferencial de fuga à legislação (NASCIMENTO, 2011, p. 572; PORTO, 2008, p. 116). As definições legais são sempre escorregadias quando aplicadas na prática e o risco real é mudar a zona cinzenta para outro lugar, sem que se diminuam os conflitos decorrentes desta classificação (STEFANO, 2016a, p. 19). Uma eventual lei que introduzisse essa figura intermediária no direito brasileiro seria inconstitucional, por violação direta ao princípio trabalhista da proteção e ao princípio constitucional da igualdade (PORTO, 2017, p. 212).

¹⁵ Fixa um percentual de 75% auferidos de uma única fonte para configurar a dependência econômica do autônomo e o *TRADE* tem alguns direitos, entre os quais o de férias de até 18 dias e o de negociação de acordos de interesses profissionais.

¹⁶ Nesse país, houve a criação da figura do *worker* – parassubordinado que exerce trabalho autônomo economicamente dependente, aplicando-se a ele, parcialmente, a legislação trabalhista – estatuto que tem sido muito disputado nos tribunais (FILGUEIRAS; SOUZA; OLIVEIRA, 2019).

Conforme Souto Maior (2008), o direito do trabalho incide sobre a relação de emprego, porém, os mecanismos produtivos são maleáveis e se ajustam, muitas vezes, exatamente com a intenção de dificultar a sua efetivação. Essa tentativa de ocultação foi o eterno problema na vida do direito do trabalho, mas a solução não seria ampliar a sua base de aplicação, mas sim aferir se as novas relações sociais se inserem no conceito de contrato de trabalho (SOUTO MAIOR, 2008, p. 48).

Filgueiras e Dutra (2020) sustentam que, em verdade, o trabalho com carteira assinada é o mínimo legal assegurado no Brasil e não significa, de forma alguma, um patamar civilizatório suficiente para o trabalho decente. Ao se criar uma categoria intermediária, esse mínimo seria rebaixado e a concorrência entre empregados que disputam salários no mercado abaixo do mínimo iria aumentar e, com isso, precarizar ainda mais a mão de obra. Ou seja, a política pública hoje simbolizada pelo trabalho formalmente reconhecido seria desmontada, de forma que a CLT não mais seria o mínimo, rebaixando-se esse piso para o parâmetro legal dos parassubordinados, fazendo com que a pressão empresarial fosse exercida para contratações em patamares ainda inferiores.

Acreditar que as bases do direito do trabalho estão estremecidas e que, por consequência, é preciso legislar para novas categorias funcionais – como a parassubordinação – pode corresponder ao atendimento dos anseios das elites corporativas. A ocultação tecnológica da relação de emprego através do trabalho uberizado não vem desacompanhada de outras iniciativas patronais que buscam deslegitimar o direito do trabalho, enxergado como ultrapassado diante de um cenário de rápida aceleração social, conforme premissas do neoliberalismo¹⁷. No entanto, dizer que uma legislação é atrasada ou anacrônica não tem nada de neutro, visto que o tempo é também um dispositivo de poder (DUTRA; COUTINHO, 2020, p. 207).

A restritividade do conceito de subordinação insere-se num fenômeno ainda maior de total desregulamentação do direito do trabalho. Por certo, esse neoliberalismo impregna a doutrina jurídica trabalhista, seja para torná-la pessimista – de modo a evidenciar que “o novo não está sujeito a amarras” e, com isso, novas modalidades de contratação não podem ser subsumidas a uma regulamentação trabalhista arcaica – seja quando assume, de forma deliberada, a defesa dos preceitos neoliberais de redução do Estado e de recuo de normas de proteção ao trabalhador.

¹⁷ No Brasil, a adesão ao neoliberalismo esteve muito presente década de 1990, após o consenso de Washington, que estabeleceu diversas premissas para os países da periferia do capitalismo, sendo uma delas a redução do direito do trabalho.

Para Carelli (2011, p. 38), a escolha da subordinação como fator de unificação global do direito laboral foi meramente cultural, sem consequências dogmáticas, podendo ser reajustada para melhor cumprimento de suas funções. Para que ocorra essa fluidez conceitual, por exemplo, a jurisprudência europeia sempre se valeu da técnica de feixe de indícios.¹⁸ A conjugação das modalidades de subordinação, por sua vez, permitiu ao direito do trabalho retomar o seu clássico e civilizatório expansionismo (DELGADO, 2012, p. 298).

Há muito mais em jogo, pois não se trata de mero triunfo do mercado, mas da prevalência da racionalidade econômica sobre o social, rompendo-se os vínculos de solidariedade, relativizando-se os direitos sociais, abrindo caminho para a tendência de recontractualização do direito do trabalho, já que a relação contratual deixa de pertencer à esfera pública, ficando relegado o projeto de construção de direitos sociais garantidos pelo Estado (MACHADO, 2009, p. 68). A fragmentação das formas de contratação do trabalho torna o projeto da unificação do tratamento jurídico dos trabalhadores mais distante (MACHADO, 2009, p. 91), como se vê hoje em dia, diante da uberização do trabalho.

Harvey (2010, p. 119) aponta que a disciplinarização da força de trabalho costuma envolver alguma mistura de repressão, familiarização, cooptação e cooperação, como elementos a serem organizados não apenas no local de trabalho, mas na sociedade como um todo. O sucesso político do neoconservadorismo pode ser atribuído, assim, a uma mudança geral das normas e valores coletivos nas organizações operárias e movimentos sociais dos anos 1950 e 1960, para um individualismo muito mais competitivo, como valor central numa cultura empreendedimentista (HARVEY, 2010, p. 161).

O debate acerca da busca por soluções para além da subordinação deveria começar pela afirmação de que não há pesquisadores ou doutrinadores jurídicos neutros. Defensores da ampliação da subordinação ou entusiastas do seu conceito mais estrito são todos influenciados por ideias vigentes em seu tempo. Muitos formadores de opinião (juizes, advogados, acadêmicos, procuradores, auditores-fiscais do trabalho) são usuários de plataformas digitais e têm receio de que a incidência de leis trabalhistas incremente os custos para consumidores.

Segundo pesquisa feita pela Rede Nossa São Paulo (RNSP), 72% da população do Município faz uso de algum tipo de aplicativo de mobilidade (RNSP, 2021), o que evidencia como essa nova forma de transporte de passageiros já se encontra arraigada em nossa sociedade. Parece haver um interesse coletivo muito forte que apoia – e exorta – iniciativas empresariais com um viés tecnológico, como as apresentadas pela Uber, diante das vantagens financeiras e

¹⁸ Entende-se por feixe de indícios um conjunto de provas processuais que, apesar de não serem determinantes, possuem um mesmo sentido e uma mesma orientação em relação à tese apresentada pelos demandantes.

operacionais que elas proporcionam, independentemente da brutal precarização que podem trazer consigo. Há muitos ingredientes no discurso dos juristas que traduzem convicções prévias pouco refletidas ou que apenas exprimem pontos de vista interessados e parciais, e não perspectivas geralmente consensuais ou que respondam a interesses e expectativas neutras: o poder de uma elite profissional – como a dos juristas – não tende a ser socialmente equidistante (HESPANHA, 2018, p. 114).

O desenvolvimento de tecnologias, no entanto, não deveria constituir impedimento para a efetivação de direitos fundamentais. Não se pode esquecer que uma tecnologia forjada num ambiente capitalista traz inevitavelmente todas as mazelas inerentes a esse sistema econômico. O direito do trabalho e o critério da subordinação devem ser resilientes na quadra histórica da uberização cuja maior sombra é a precarização do trabalho.

2 UBERIZAÇÃO

Lançado no fim do século XX, o relatório “Transformação do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa”, encomendado a Alain Supiot pela Comissão Europeia (EUROPEAN COMMISSION, 1999), falhou em algumas previsões. Não imaginou o trabalho mediado por plataformas digitais e sequer pensou em uma nova modalidade de controle da mão de obra como a gestão algorítmica¹⁹.

Não se pode dizer, no entanto, que a cúpula empresarial não prestou atenção ao que estava sendo dito. O documento destacava que a vantagem do trabalho autônomo é o fato de ser uma forma ideal típica do trabalho pós-fordista: flexível quanto ao tempo, local, tipo de serviço e custo, atendendo às necessidades dos setores econômicos mais avançados, em que a exigência de inovação e qualidade dependem da qualidade e criatividade das pessoas que o desempenham²⁰. Era como se o documento estivesse aconselhando e autorizando as empresas do Vale do Silício a adotarem um falso empreendedorismo através das redes digitais.

No início, a rede digital foi celebrada como um *médium* (meio tecnológico) de liberdade ilimitada. Nesse sentido, o primeiro *slogan* da Microsoft de 1994 perguntava: “onde você quer ir hoje?”, sugerindo uma liberdade e uma mobilidade sem fronteiras na internet (HAN, 2020, p. 18). Liberdade, inovação e tecnologia eram conceitos que caminhavam juntos, e a internet evoluiu de forma associada a esses conceitos. Na Web 1.0, correspondente ao alvorecer da internet, o conteúdo era distribuído através da rede mundial de computadores; na era da Web 2.0, chamada de internet das pessoas, esse conteúdo passou a ser hospedado em única rede de computadores de propriedade de uma única organização, administrado pela organização proprietária de um software, chamado de “plataforma de software” (SLEE, 2020, p. 223). Finalmente, a Web 3.0 corresponde à internet das coisas e tornou possível um registro total da vida (HAN, 2020, p. 93).

Inovações em tecnologias digitais e *big data* – capacidade de troca rápida e com baixos custos de grandes quantidades de dados e informações entre indivíduos, empresas e dispositivos

¹⁹ O documento acertou, no entanto, ao prever a tendência de permissividade legal europeia quanto ao trabalho autônomo dependente e já antevia os problemas decorrentes do assalariamento associado à propriedade de veículos (tratores no reflorestamento sueco e taxis para motoristas franceses) no reconhecimento da relação de emprego.

²⁰ Tradução nossa. No original: “This brighter side of self-employment is an ideal/typical form of post-Fordist labour. Flexible in terms of time, place, type of service and cost, it meets the needs of the most advanced economic sectors in which the requirement for innovation and quality depends on the quality and creativity of the people performing the work”. (EUROPEAN COMMISSION, 1999, p. 6). Ao final, o estudo sugere que o status de emprego não deve mais ser determinado em com base no critério restritivo de emprego, mas na noção mais ampla de trabalho, algo até hoje não implantado na Europa.

– lançaram as bases para a ascensão da economia digital (ILO, 2021a, p. 3) e tornaram possível a elaboração de prognósticos sobre o comportamento humano (HAN, 2020, p. 93).

A globalização cresceu exponencialmente com o processo de dataficação/*big data*, por exemplo, ao permitir à plataforma Uber, situada nos Estados Unidos, recrutar e dirigir o trabalho de motoristas em muitos países, em uma sistemática mais ampla de trabalho *on-demand* por meio de aplicativos (STEFANO, 2016b, p. 1). A acelerada transformação técnica tem igualmente acelerado as formas de contratação de mão de obra.

A uberização está inserida no contexto de um novo capitalismo. Zuboff (2020, p. 118) enxerga um cenário mais amplo intitulado de capitalismo de vigilância, consistente na extração de *superávit* comportamental: o comportamento humano em sua totalidade é quantificado e categorizado como forma de permitir previsões e prognósticos como uma mercadoria vendável a corporações que, por sua vez, visam não apenas promover anúncios publicitários com alto grau de eficácia, mas também comercializar produtos e até mesmo modificar a conduta humana para o fim de lucro²¹.

Além da uberização, outros termos como economia colaborativa,²² economia de compartilhamento, *gig economy* (economia de bico), *on demand economy*, *viração*,²³ capitalismo de plataforma e plataformização do trabalho podem ser descritos como termos sinônimos (KALIL, 2019, p. 95).

Kalil (2019) analisou com profundidade a subordinação no capitalismo de plataforma que, na sua perspectiva, significa o desenvolvimento de atividades econômicas que ocorrem por meio de plataformas digitais, cuja infraestrutura é essencial para organizar a produção e a prestação de serviços, enquanto produto da tecnologia de informação, para viabilizar transações comerciais entre pessoas ou entre pessoas e empresas. Já a palavra uberização é um neologismo oriundo da plataforma digital Uber, consistente em um modelo de negócios com intermediação eletrônica entre a oferta de trabalho de motoristas e demanda de clientes (KALIL, 2019, p. 22).

No entanto, o termo uberização é criticado por Oliveira (2021, p. 46), por entender que a expressão plataformização do trabalho é mais apropriada, exatamente porque consegue captar

²¹ “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” (MARX, 2015, p. 578).

²² Stefano (2016b) critica a confusão feita entre os termos e prefere a expressão *gig economy* (economia de bico).

²³ Viração consiste em neologismo, caracterizado como o desenrolar de ocupações precárias, que oscilam entre ocupações legais, ilegais, temporárias, terceirizadas etc., em busca da garantia financeira mínima para a sobrevivência (ABÍLIO, 2017), tendo origem na gíria “se virar”.

a variedade dos modos de trabalho mediado por plataformas e a situação de maior dependência do trabalhador para com esses ambientes.

Adota-se, nesta tese, o termo *uberização*, seja pelo fato de ser mais utilizado nos meios acadêmicos e jurídicos, seja porque é de fácil compreensão para um público mais amplo. Ademais, a metonímia utilizada faz referência à empresa que popularizou o fenômeno mais amplo, consistente em um específico processo de transformação da gestão da força de trabalho, em analogia com o que se deu com o fordismo e com o toyotismo²⁴, ocasião em que as marcas dos automóveis (Ford e Toyota) significaram uma nova metodologia de disciplinarização da força de trabalho, de forma muito similar ao que ora ocorre (Uber). Deve ser dito, ainda, que a ideia de *plataformização* do trabalho não é específica da contemporaneidade, tendo em vista que o trabalhador *avulso*, que labora por meio de sindicatos profissionais, também vivencia essa realidade, com um terceiro fazendo as vezes de uma plataforma (não tecnológica) que conecta oferta e demanda. A expressão está sujeita a críticas, ainda, por não conter qualquer referência à tecnologia que está por trás da referida dinâmica.

Plataformas podem ser conceituadas como infraestruturas digitais que permitem que dois ou mais grupos interajam (SRNICEK, 2018, p. 45), mas quando se utiliza o termo *capitalismo de plataforma* sugere-se, erroneamente, que todas as empresas envolvidas nessas relações sociais estão conectando, por meio de tecnologia própria, prestadores de serviços e usuários quando, em verdade, em muitas hipóteses, os prestadores de serviços são apenas empregados, e a plataforma é uma empresa lucrativa com desempenho de uma atividade tradicional²⁵. Com essa perspectiva, o mais correto seria a denominação de empresas proprietárias de plataformas digitais, ao invés de apenas plataformas digitais.

A Associação de Mobilidade²⁶ e Tecnologia (AMOBITEC), entidade que congrega as principais empresas proprietárias de plataformas digitais de transportes atuantes no Brasil, afirma que: “Estamos presenciando a transição de uma era centrada na posse para uma voltada ao compartilhamento” (AMOBITEC, 2021). A economia compartilhada seria um sistema socioeconômico edificado em torno da partilha de recursos materiais ou humanos, contemplando a criação, produção, distribuição, compra e venda compartilhada e consumo por

²⁴ A prevalecer essa forma de gestão, *uberismo*, enquanto conceito, seria mais apropriado por analogia ao fordismo e toyotismo.

²⁵ Esse conceito amplo e genérico de *plataformização* do trabalho enquadraria até mesmo o clássico padrão *celetista* como possível plataforma, uma vez que todo empregador, enquanto gestor de mão de obra, aproxima e faz alguma interseção entre seus clientes e trabalhadores. Dessa forma, essa abordagem que enxerga os atores envolvidos na cadeia produtiva como agentes independentes pode ser tida como irrelevante para conceitos caros ao direito do trabalho, focado exclusivamente em como se dá essa relação – subordinada – entre empregador e empregado.

²⁶ Veja-se que, em um ato falho, a entidade patronal declara que não é apenas uma associação de empresas de tecnologia, mas também de “mobilidade”, ou seja, transporte.

indivíduos e corporações diferentes, dos mais diversos lugares e culturas (CALDAS, 2020, p. 69). Sundararajan (2016) descreve essa transição de uma economia centrada para a compartilhada como "capitalismo baseado em multidão", ou seja, uma nova maneira de organizar a atividade econômica que pode substituir o modelo tradicional. O autor considera que esse novo paradigma altera o crescimento econômico e o futuro do trabalho, questionando se vamos viver em um mundo de empreendedores habilitados que gozam de flexibilidade profissional e independência, ou nos tornaremos trabalhadores digitais desprotegidos que correm entre plataformas em busca da próxima fatia de trabalho por peça.

O termo economia de compartilhamento também parece equivocado para explicar o trabalho por meio de plataformas digitais, pois apesar da propalada democratização, a grande maioria das empresas proprietárias de plataformas digitais não disponibiliza livre acesso aos seus códigos-fonte²⁷. Com diferentes finalidades, público-alvo e modo de agir, a maioria delas tem interesse de lucro, corroborando o fato de que compartilhar não é o verdadeiro *leitmotiv* dessas corporações.

O termo economia de bico (*gig economy*) também carece de precisão teórica. Stefano (2016b, p. 5) alerta para o fato de que se propaga que apenas a tecnologia da máquina e do software estão sendo disponibilizados, mas não o trabalho humano, porque esse seria apenas um *bico*. Como ponto de partida, deve-se, no entanto, reconhecer que as atividades realizadas por meio de plataformas digitais são trabalho, isto é, não são bicos, nem tarefas, nem favores, mas sim *trabalho* realizado por trabalhadores (STEFANO, 2016b, p. 5). O trabalho é, assim, o núcleo duro de plataformas digitais como a Uber.

Todas essas variações de significantes dizem respeito a um conjunto de empresas detentoras de tecnologias utilizadas mediante plataformas/aplicativos/estruturas digitais que se apresentam como intermediárias de tecnologia e comunicação para serviços entre consumidores e instituições, entre a oferta de bens e serviços e a respectiva demanda (CHAVES, 2020, p. 13). A Uber, por exemplo, ganhou notoriedade internacional oferecendo serviços de transporte de passageiros, uma atividade considerada de interesse público pelo Estado brasileiro.

O direito de transportar-se de um ponto a outro no espaço com segurança é um direito fundamental social de acordo com o art. 6º, da Constituição Federal, e o transporte de pessoas é uma atividade de relevância pública e interesse social de caráter essencial, tanto que compete à União Federal instituir as diretrizes gerais para o transporte urbano de pessoas e legislar

²⁷ A definição de código-fonte envolve um conjunto de palavras ou símbolos escritos de forma ordenada, contendo as principais instruções de um software de aplicativo, em uma das linguagens de programação existentes, de maneira lógica (LIGHT; BURGESS; DUGUAY, 2018, p. 5).

privativamente sobre transporte e trânsito (art. 21, XX e art. 22, IX e XI da Constituição Federal) e aos Municípios compete organizar e prestar, direta ou sob o regime de concessão ou permissão, tal serviço público essencial, no caso do transporte coletivo de pessoas (art. 30, V, da Constituição Federal).

Os serviços oferecidos pelas plataformas digitais não estão restritos a serviços de transporte de passageiros, envolvendo também a entrega de alimentos e compras, cuidados com saúde, serviços educacionais, domésticos ou de engenharia, compartilhamento de habitações, assessoria jurídica, pornografia, traduções, experiências gastronômicas, mineração de *bitcoins*, lavagem de carros ou transporte de animais.

Essas plataformas afirmam criar ambientes de trabalho mais atrativos e facilitar a manutenção de mais de um vínculo de emprego, gerando assim uma renda extraordinária e um modo divertido de conseguir dinheiro no tempo livre. A *gig economy* criaria oportunidades de trabalho, teria horários de trabalho flexíveis, diminuiria custos de transação, reduziria atritos diante da velocidade com que negócios são concluídos, maximizaria o uso de um ativo subutilizado e redefiniria os limites empresariais (STEFANO, 2016b, p. 5).

A tecnologia dos aplicativos estaria incrementando a produtividade do trabalho, uma vez que permite aos parceiros trabalharem de maneira altamente precisa, diante da calibração constante das máquinas de algoritmos, de modo a disponibilizar sempre as informações mais atualizadas e assim possibilitar que todas as interações sejam aceleradas. Haveria, por isso, um serviço rápido e com preço inferior (CAMPBELL, 2020). A uberização representaria uma força revolucionária, lastreada na destruição criadora e na disrupção, uma inovação tecnológica tão grandiosa que tornaria obsoletas as tecnologias anteriores. A terceirização de pessoal (externalização) permitiria uma alavancagem na padronização de termos e condições de contratação e atribuições de serviços, mantendo-se assim um controle considerável sobre processos e resultados do negócio (STEFANO, 2016b, p. 4).

O Banco Mundial, por exemplo, enxerga no trabalho mediado por aplicativos uma oportunidade de expansão para pequenos negócios, democratizando-se os meios de produção (WORLD BANK, 2019, p. 2). A exaltação das vantagens decorrentes da inovação tecnológica decorre do formidável modo operacional de funcionamento das plataformas. Segundo Schmidt (2017, p. 10), o software por trás das plataformas funciona em centros de dados alugados (nuvem) e tem três lados de acesso. Os usuários são divididos em dois grupos opostos para oferta e demanda, e ambos os grupos veem diferentes *front-ends* (telas de acesso) de maneira limitada, com pequenas janelas nos dados e nos processos do sistema. A plataforma dos provedores, no entanto, tem acesso a um *back-end* (telas de controle de fundo) que dá a eles

uma visão geral abrangente de *big data* de todas as interações entre os dois grupos de usuários, além de ter o poder de influenciar o intercâmbio entre os outros grupos, inclusive em tempo real. Elas controlam quem vê, o que vê, e quando veem, ditam as regras sobre a possibilidade de interação entre os grupos e em que condições, e controlam aspectos técnicos, legais e de *design* da interface. Seria impossível lidar com milhões de trabalhadores e de usuários com um contingente reduzido de empregados: por isso o algoritmo é peça-chave para organização de dados em larga escala das plataformas digitais (SCHMIDT, 2017, p. 11).

Aplicativos (app) são miniprogramas complexos que resultam, em regra, de significativo aporte de capital e que precisam de investidores disponibilizando capital de risco para tirar seu projeto do papel (CHAVES, 2020, p. 8). Há diferentes classificações para as plataformas, como as publicitárias (Google e Facebook), em nuvem (Amazon), industriais (Siemens), de produtos (Spotify) ou austeras (Uber ou Airbnb). Essas últimas tentam reduzir ao máximo seus custos e gastos com a manutenção de propriedades ou ativos, fazendo uso, inclusive, de terceirização ou subcontratação (SRNICEK, 2018, p. 50).

Em classificação ampla, focada primordialmente no objeto que é oferecido, há plataformas digitais para usuários individuais (como mídias sociais do tipo Facebook ou YouTube, focadas no conteúdo ou comunicação gerada pelos utilizadores); aquelas que medeiam a troca de bens e serviços ou plataformas de pagamentos (como Amazon e PayPal, focadas em serviços tradicionais como comércio e finanças, mas com viés digital); e plataformas de trabalho que facilitam a troca de trabalho entre diferentes usuários. Em classificação mais específica, a OIT (2020a, p. 4) categoriza, principalmente, as plataformas digitais de trabalho, subdividindo-as em: plataformas em nuvem ou *on line (cloudwork)* ou plataformas baseadas na localização.

Quanto às primeiras, do tipo *cloudwork*, representada pela Amazon Mechanical Turk, essas subdividem-se em a) *freelance*: trabalho na nuvem indiferente à localização do trabalhador que pode ser feito remotamente pela internet de forma individualizada; b) *microtask*, com a atribuição de microtarefas coletivas; ou c) *crowdwork* com a determinação de tarefas a um grupo indefinido de pessoas de forma criativa baseado em concurso²⁸. Plataformas baseadas na localização, por sua vez, envolvem a atribuição de trabalhos de apresentação, ou seja, aqueles serviços em que a localização é relevante, com o trabalho sendo distribuído através de aplicações de software (aplicativos), como ocorre com serviços de acomodação (Airbnb) e serviços de transporte e entrega (Uber) (SCHMIDT, 2017, p. 7). Se, nas plataformas *on line* ou

²⁸ *Crowdsourcing* consiste no ato de realizar um convite aberto destinado a um grupo difuso de pessoas através da Internet para o fim de realizar um trabalho específico mediante remuneração.

cloudwork, a maior parte da demanda (requisitantes e beneficiários dos serviços) advém das empresas (OIT, 2020, p. 7), nas plataformas de localização como a Uber, o beneficiário e consumidor final é o passageiro.

As plataformas digitais de trabalho passaram de um quantitativo total de 128, em 2011, para 611, em 2021, com prevalência de poucos empregados formais para as mesmas (ILO, 2021a, p. 6). Ainda assim, Srnicek (2018, p. 83) não acredita que as plataformas de trabalho representam o futuro do trabalho ou da economia, mas sim que nos próximos anos irão desmoronar. Para exemplificar, o autor canadense apresenta dados de uma ação coletiva americana que indica que, para quitar os direitos trabalhistas de seus motoristas, o custo seria de 852 milhões de dólares, tornando inviável a saúde financeira da empresa.

Para os fins desta tese, portanto, uberização do trabalho seria um processo de transformação do controle e disciplinarização do trabalho, baseado na precarização e no trabalho sob demanda, que tem por característica a mediação por plataformas digitais, com pagamento por produtividade e controle auxiliado por tecnologia (aplicativo/algoritmo) cuja relação de emprego é falseada sob o vínculo do trabalho autônomo. No entanto, é preciso compreender ainda mais as origens desse modelo de negócios replicado ao redor do mundo.

2.1 MODELO DE NEGÓCIOS DA UBER

A história da Uber, a mais antiga das plataformas de transporte, é útil para entender o universo mais amplo das atuais plataformas de trabalho baseadas na localização. Fundada em 2010, na cidade de São Francisco, Califórnia, a empresa visava inicialmente oferecer serviços de carros de luxo, mas expandiu rapidamente o *portfólio* de produtos e sua presença pelo mundo, com o objetivo de aproximar pessoas e revolucionar o modo de se movimentar nas cidades (UBER, 2020a). Hoje está presente em mais de 71 países, contando com apenas 20 mil empregados e mais de 100 milhões de usuários.

Atualmente, a empresa-aplicativo tem atuação global no setor de transporte privado de pessoas, apresentando-se como mediadora entre oferta e procura ao prover meios técnicos que possibilitam o encontro entre motoristas e consumidores através da tecnologia que disponibiliza. Diferentemente do que leva a crer o conteúdo de suas propagandas, não se trata de organização sem fins lucrativos, mas sim de empresa com fins comerciais, contando com uma capitalização inicial em Bolsa de Valores de 70 bilhões de dólares, muito superior à soma dos três líderes no negócio de aluguel de carros, como Hertz, Avis e Enterprise (SLEE, 2020, p. 113).

A despeito de todo esse modelo de negócios com aparência de sucesso e do capital de risco investido, a Uber apresentou nos primeiros anos resultados deficitários (SLEE, 2020, p. 153) e tudo leva a crer que apenas através do monopólio é que poderá começar a ter lucros consistentes (ISAAC, 2019). Registrou seu primeiro lucro líquido da história em 2021 (471 milhões de dólares), lucro esse que foi beneficiado por investimentos e participações em outras empresas (RAVACHE, 2022). Isso não impediu, no entanto, o sucesso publicitário da empresa e da apresentação de sua imagem como uma empresa liberal. No aplicativo da Uber, há, por exemplo, a possibilidade de utilização do nome social:

O Uber Pride surgiu para construir uma força de trabalho e uma comunidade – dentro da Uber e nas cidades em que ela opera – em que cada pessoa LGBTQ+ possa se sentir apoiada, incentivada e empoderada para ser ela mesma e exercer o melhor de si (UBER, 2018c).

O marketing agressivo da empresa, focado em pautas progressistas (proteção do meio ambiente, direitos da população LGBTQIA+, combate à discriminação de gênero e racial e acessibilidade), associado à advocacia estratégica embasada em acordos judiciais preventivos e na omissão das instituições brasileiras, acarretou a expansão desse modelo (LEME, 2019, p. 140). Outro ponto sempre correlato à empresa diz respeito à sua capacidade de gerar renda rápida para desempregados através da oferta de um trabalho informal.

A custosa ferramenta tecnológica deve ser atavicamente construída para conectar milhões de indivíduos que precisam urgentemente de renda. Segundo o documento *World Employment and Social Outlook*, em 2020, o mundo perdeu cerca de 114 milhões de empregos em relação a 2019, em grande parte devido à pandemia (ILO, 2021b, p. 23). Conforme o relatório *El Empleo Atípico em el Mundo*, a taxa de emprego atípico aumentou entre 2004 e 2014 na Europa (OIT, 2016, p. 8), ou seja, no mesmo período em que cresce a quantidade de plataformas e trabalhadores uberizados. A expansão da uberização e do desemprego estão, assim, solidamente associados.

O trabalho amador – utilização de labor de baixíssima qualificação²⁹ – em um contexto de desemprego da população jovem é outra característica desse modelo de negócios (ABÍLIO, 2019, p. 8; MARTINEZ, 2020, p. 127). O investimento em larga escala por parte de bancos e *startups* com capital ocioso potencializa a disseminação das plataformas digitais. Assim, a

²⁹ O documento “As plataformas digitais e o futuro do trabalho”, da OIT (2020, p. 88) revela, porém, que a maioria das pessoas que realizam microtarefas nos países em desenvolvimento não possui um baixo nível de qualificação escolar, nem está em situação de desemprego. Uma grande proporção possui um elevado nível de qualificação escolar, muitos subsidiados por um ensino público, correspondente a uma licenciatura ou pós-graduação, sugerindo que não está havendo distribuição de renda para trabalhadores menos qualificados, mas sim, ao contrário, que trabalhadores com alta qualificação estão aceitando subempregos.

propriedade intelectual do aplicativo que realiza essa intermediação é essencial (FONTES, 2017, p. 55).

A plataforma não fornece, exclusivamente, serviços de tecnologia, como costuma afirmar. Pesquisas, decisões judiciais e contratos públicos têm demonstrado que exerce, preponderantemente, uma atividade de transporte inserida no setor terciário de serviços da economia. Segundo declara a empresa, esse serviço não seria prestado por trabalhadores e sim por parceiros, porque o seu regime de contratação não envolve empregados:

Para quem dirige ou entrega por meio da plataforma, a Uber representa uma forma flexível de gerar renda, que pode ser ativada de maneira fácil e rápida. Diversos estudos apontam que a chegada da Uber criou um novo ecossistema econômico no Brasil, com impactos tanto na mobilidade das cidades quanto no mercado de trabalho. Só no Brasil, cerca de 68 bilhões de reais foram repassados aos parceiros de 2014 a 2020 (UBER, 2020a).

A legislação de muitos países não impede que a plataforma atribua aos motoristas, de forma coordenada, os valores recebidos dos passageiros por sua atividade econômica, consistente no serviço de transporte. É a Uber, no entanto, quem fixa os requisitos de cadastramento de usuários na plataforma, quem controla as formas de pagamento e taxas pelos serviços prestados e também quem escolhe o modelo contratual de admissão dos motoristas.

Na América Latina, em 2019, a plataforma detinha 44% da fatia de mercado, sendo responsável por 18% da receita total da empresa (AZUARA; GONZÁLEZ; KELLER, 2019). No Brasil, a empresa iniciou suas atividades no ano de 2014 – quando o fantasma do desemprego passou a ser uma constante no mercado de trabalho – e conta com 1 milhão de motoristas (30% de todos seus motoristas ao redor do mundo) e 22 milhões de usuários, conforme dados de 2022 (UBER, 2020a). Atualmente, possui um valor de mercado avaliado em 82 bilhões de dólares, maior do que gigantes da indústria automotiva como Ford ou General Motors (SABINO; ABÍLIO, 2019, p. 116; STANFORD, 2018, p. 28).

Consoante relatório do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), elaborado em parceria com a Uber, a empresa está presente em 36% das cidades brasileiras, o que alcança 73% da população nacional (AZUARA; GONZÁLEZ; KELLER, 2019, p. 4). Segundo informação obtida junto ao sítio da Receita Federal, a Uber do Brasil tem como atividade econômica principal a intermediação e agenciamento de serviços e negócios em geral³⁰, e sua matriz brasileira está localizada na cidade de Osasco, em São Paulo.

³⁰ Suas atividades econômicas acessórias também não tratam de transportes de passageiros. São atividades acessórias da empresa: comércio atacadista de bolsas, malas e artigos de viagem, comércio atacadista de embalagens, desenvolvimento de programas de computador sob encomenda, desenvolvimento e licenciamento de programas de computador customizáveis, suporte técnico, manutenção e outros serviços em tecnologia da informação, portais, provedores de conteúdo e outros serviços de informação na internet, atividades de consultoria em gestão empresarial, exceto consultoria técnica específica, consultoria em publicidade (BRASIL, 2021g).

A empresa possui 67 filiais no país, sendo 5 unidades operacionais, uma delas na Bahia.

Seu objeto social, constante do Contrato Social, compreende:

- a) licenciamento de direito de acesso e uso de programas de computação;
- b) disponibilização a sociedades afiliadas de serviços de suporte e marketing;
- c) prestação de serviços administrativos, financeiros, técnicos e de gestão para terceiros;
- d) intermediação de serviços sob demanda, por meio de plataforma tecnológica;
- e) realização de quaisquer outros atos que, direta ou indiretamente, levem à concretização dos objetos acima mencionados, no seu mais amplo sentido; e
- f) operação de portais, provedores de conteúdo e outros serviços de informação na internet;
- g) venda e/ou circulação de mercadorias em suporte ao desenvolvimento dos demais objetivos sociais (UBER, 2020b).

A empresa não faz uso da palavra *transporte* em seu Contrato Social³¹, nem possui uma nomenclatura uniforme em relação à divulgação dos serviços que oferece, fazendo uso indiscriminado de expressões como *mobilidade*, *carona compartilhada* ou *serviços de tecnologia da informação*. A plataforma não reconhece ao público em geral que realiza serviços de transporte, mas tão somente intermediação de serviços: “A Uber não é uma empresa de transporte. A Uber é uma empresa de tecnologia que opera uma plataforma de mobilidade” (UBER, 2020a).

Seria, assim, uma empresa (quase) sem trabalhadores, coordenando parceiros que não têm vínculo com qualquer empresa (ACKERMAN, 2007, p. 70). O simples fato de uma empresa possuir um objeto social definido é visto, hoje em dia, como gerador de rigidez (ALOISI; STEFANO, 2020, p. 58), o que justificaria o excesso de atividades empresariais secundárias da companhia, mas sem qualquer referência ao serviço de transporte de passageiros que efetivamente realiza.

Esse modelo foi pensado em um cenário tecnológico de rápidos avanços, potencializado pela multiplicidade de funções em *smartphones*, facilidade de acesso à internet de alta velocidade e aumento da demanda de consumidores por produtos e serviços de menor custo, e com maior operacionalidade prática. No caso da Uber, por exemplo, a inovação mais transformadora é a automatização da função de gestão do envio de táxis através do desenvolvimento de um algoritmo (OIT, 2020, p. 6). Nesse sentido, houve um crescimento exponencial dos trabalhadores em plataforma, com a maior parte das receitas globais de plataformas de trabalho digital concentrando-se na América do Norte, Ásia e Europa (ILO, 2021a, p. 7).

³¹ Seu capital social é de R\$ 1.000,00 (hum mil reais), sendo sócia majoritária a Uber International Holding B.V. com R\$ 999,00 e a outra sócia, Uber International Holding B.V., com R\$ 1,00, ambas empresas registradas em Amsterdã, Holanda, proprietárias da Uber do Brasil Tecnologia Ltda (UBER, 2020b).

O trabalho uberizado está inserido em uma nova dinâmica do mercado de trabalho que engloba o precariado, camada social composta de proletários jovens ou adultos com baixa escolaridade no Brasil³² (BRAGA, 2014, p. 30). Esse precariado não possui garantias de mercado de trabalho, vínculo empregatício, estabilidade no emprego, segurança no trabalho ou de renda, reprodução de habilidades ou garantia de representação. Trata-se de um trabalho de curto prazo (parcial, temporário ou autônomo), permeado de engano e ilusão de lucro fácil e empreendedorismo, com escassa proteção trabalhista, em um movimento de ampla contratualização da vida social, com locais de trabalho se misturando entre casas e espaços públicos, divisões do trabalho fluidas, horas de trabalho flutuantes e possibilidade de vários contratos concomitantes (STANDING, 2020).

Autonomia, liberdade, empreendedorismo e rentabilidade – conceitos de valoração positiva quase universal – fundam a base ideológica para a construção da relação entre o motorista e a empresa (ANDRADE; DANTAS, 2017, p. 82). As plataformas digitais de transporte argumentam que, para quem tem carro, dirigir é uma maneira de converter esse capital em dinheiro, com inserção em uma classe própria de taxistas com flexibilidade de horários (ANDRADE; DANTAS, 2017, p. 80). Trata-se de atividade que exigiria pouca habilidade, baixo custo de largada, representando uma situação fática “melhor do que ficar em casa sem fazer nada” (SLEE, 2020, p. 131).

As plataformas alegam que oferecem aos seus prestadores a possibilidade de autocontrole do seu tempo, conciliando a vida profissional com a pessoal, com menos *stress* e maior satisfação no trabalho. Haveria ainda uma fonte inesgotável de vagas já que não há limite para inserção de novos motoristas, também não sendo exigida experiência prévia (DUTRA; COUTINHO, 2020, p. 204). Diferentemente do modelo existente para taxistas, o ingresso na plataforma, tanto para usuários quanto para motoristas, é muito facilitado.

Diante do desemprego estrutural, a prestação de serviços por meio das plataformas digitais pode se apresentar como principal fonte de renda para muitos. Segundo apontam Duarte e Guerra (2020, p. 40) com base em dados da Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), cerca de 4 milhões de brasileiros em 2019 tinham nas plataformas a sua principal ocupação. Como prova da absorção dessa mão de obra, o grupo profissional de motoristas passou de 1,39 milhão, em 2016, para 2,02 milhões em 2020, representando um aumento de quase 42%, sendo que a maior parte

³² Standing (2020) dirá que detém alta escolaridade.

desses trabalhadores estava desempregada anteriormente (CARDOSO; ARTUR; OLIVEIRA, 2020, p. 212).

A narrativa das empresas do capitalismo de vigilância, no entanto, tenta dar maior relevo aos benefícios sociais do que aos aspectos precarizantes. Afirma-se que a economia do compartilhamento pode reduzir o número de veículos em circulação, desafogando o trânsito nas metrópoles e, com isso, a poluição ambiental (SLEE, 2020, p. 35), afinal de contas, manter um automóvel nas grandes cidades representa um alto custo, além da percepção de que o carro contribui para a piora da mobilidade urbana, na contramão de cidades mais verdes e sustentáveis (AMOBITEC, 2021). A novidade representaria, assim, uma solução em termos de transporte urbano, dispensando a propriedade de automóveis para deslocamentos e, com isso, diminuindo o tráfego nas vias (BABOIN, 2017, p. 359). Para Melo (2017, p. 222), a Uber transformou de forma inovadora o mercado de transporte, imprimindo qualidade e excelência a um nicho bastante problemático na maioria das cidades do mundo, amenizando problemas estruturais, tais como insuficiência de táxis, tarifas altas, mau atendimento ao cliente e, em algumas localidades, episódios de desonestidade do condutor. Com isso, tem apresentado uma demanda progressiva, difusa e consistente por trabalhadores (FREITAS JÚNIOR; SLOSBERGAS; SILVA, 2019, p. 266).

Tais declarações precisam ser relativizadas, no entanto, pois há estudos na seara da engenharia de transportes que questionam a eficiência da uberização (ZHANG *et al.*, 2019). Em verdade, em áreas de baixa densidade, o serviço oferecido por plataformas como a Uber se mostrou realmente vantajoso ao diminuir o tempo de espera dos passageiros. Algo que não acontece em áreas de maior densidade, onde o tempo de espera se mostrou maior em comparação aos serviços oferecidos por taxistas, indicando que a quantidade influenciaria negativamente na qualidade dos serviços prestados (ZHANG *et al.*, 2019, p. 11-12)³³. Percebe-se também um considerável impacto ambiental com o aumento do transporte de mercadorias

³³ Para Prassas e Roess (2013), se, do ponto de vista coloquial, os custos assumem um papel negativo que deve ser evitado, enquanto os benefícios e as vantagens são vistos como algo positivo, que deve ser perseguido, na perspectiva da economia da engenharia de transportes, os conceitos se confundem. Há custos que não devem ser evitados tendo em vista as consequências positivas que eles trarão para todo o sistema. Os custos devem ser divididos em custos dos usuários, custos do sistema e custos indiretos (sociais e ambientais) (PRASSAS; ROESS, 2013). A avaliação monetária do tempo de viagem é uma questão significativa na engenharia de tráfego, que deve levar em conta os custos locais e regionais, variáveis de acordo com o tempo de congestionamento e com o tempo de viagem. No caso pesquisado, os custos do sistema de transporte alternativo, como gastos e investimentos da Uber no lançamento da plataforma, devem ser considerados (criação e manutenção do código-fonte do programa, manutenção de escritórios de atendimento, folha de pagamento de funcionários próprios, publicidade e propaganda e contratação de serviços jurídicos) da mesma forma que os prejuízos sofridos pelos demais sistemas de transporte (público coletivo ou serviços de taxi) com a chegada do aplicativo de transporte. Somente a apreciação conjunta de todos os fatores e sistemas de forma positiva é o que pode garantir à sociedade a sua vantagem diante de outras iniciativas concorrentes.

(SUPIOT, 2020a, p. 129) e a geração de empregos, em realidade, abrange preferencialmente ocupações precárias, informais e com alta rotatividade (STEFANO, 2021, p. 28; OIT, 2020a, p. 96).

A alteração unilateral dos contratos é a tônica da empresa. As mudanças no funcionamento do aplicativo a qualquer tempo demonstram como a corporação atua com pleno poder diretivo sobre o trabalhador – e sobre o consumidor. Ao resolver alterar alguma configuração da plataforma, a Uber automaticamente modifica a forma como o seu funcionário deve exercer a sua atividade laboral. Essas novas ordens, igualmente, poderão ser alteradas na hora em que a plataforma quiser (UFBA, 2021).

Pode-se dizer que uma síntese da dinâmica de mercado de trabalho da Uber foi descrita por Standing (2020, p. 74 et seq.) ao tratar do precariado. O pagamento fixo foi substituído pelo pagamento flexível, com salários reduzidos, hiperconectados a redes digitais, multitarefas, com meios de produção nebulosos e dispersos, impulsionados por um desemprego presente nesse grupo populacional vulnerável, muitos deles subsidiados por auxílios públicos, com vínculos jurídicos clandestinos para incidência de impostos ou outras leis, sem possibilidade de ascensão profissional, o que gera, contraditoriamente, altos custos de operação para os trabalhadores: são os chamados intermitentes globais.

Para Slee (2020, p. 297), a economia do compartilhamento está em uma fase mais agressiva do capitalismo, com desregulação, novas formas de consumismo e uma nova onda de trabalho precarizado: junta-se uma montanha de dinheiro, expande-se rapidamente, e apresenta-se aos legisladores como um fato consumado – eis o “futuro” digital.

O estudo do capitalismo de plataforma situa a uberização na tendência verificada posteriormente à crise de acumulação da década de 1970 e acentuada após a bolha do mercado imobiliário de 2008, deflagrada inicialmente nos Estados Unidos. Essa tendência transforma o trabalhador em um autogerente subordinado disponível, porém desprovido de garantias e direitos (SRNICEK, 2018, p. 30; ABÍLIO, 2020, p. 3).

Esse modelo tem alguns padrões em comum: a centralidade da extração de lucros por meio de grande quantidade de dados (e de trabalho humano), dependentes de capital de alto risco, utilizando-se de evasão fiscal, com tendência à monopolização e uso de subvenção cruzada³⁴. O modelo da Uber pode ser, assim, analisado sob diferentes aspectos: competitivo, gerencial, regulatório e de gestão da força de trabalho.

³⁴ Subvenção cruzada significa compensação financeira entre aplicativos. Por exemplo, a Uber faz uso do Google Maps e de outras plataformas como Waze, e vice-versa. Isso permite que haja trocas financeiras entre as empresas e ampliação de lucros e bases de dados.

O aspecto competitivo consiste na sua forma de atuação em relação a outros concorrentes, como empresas que oferecem serviços similares, como 99 Pop, Cabify ou InDriver, ou em contraposição ao tradicional transporte de passageiros exercido pelos taxistas (SLEE, 2020 p. 117 et seq.). Estudo feito na Austrália indicou que taxis tradicionais são cerca de 40% mais caros que o UberX (STANFORD, 2018, p. 4), evidenciando que a principal vantagem estratégica da Uber é mesmo o preço em relação aos serviços de taxis. Do ponto de vista da competitividade, essas empresas agem de forma monopolística, o que só pode ser obtido através da fixação de valores essencialmente baixos ao trabalho, com a conseqüente exigência de mais horas de trabalho do motorista para sua subsistência (SABINO; ABÍLIO, 2019, p. 119)³⁵. O rebaixamento salarial permite a definição unilateral de tarifas em valores inferiores àqueles praticados por serviços tradicionais de transporte. Esse gerenciamento é feito por um algoritmo que consegue, ao mesmo tempo, aumentar a disponibilidade do serviço aos seus clientes e a dependência do trabalhador (DUARTE; GUERRA, 2019, p. 53; SABINO; ABÍLIO, 2019, p. 119).

O aspecto técnico e gerencial engloba a inovação tecnológica na modalidade de prestação de serviços aos seus clientes e consumidores (SABINO; ABÍLIO, 2019, p. 110). A inovação em relação a esse aspecto consiste na externalização dos serviços de avaliação de qualidade, além da redução tarifária predatória: maior controle da mão de obra e da demanda dos passageiros por meio de algoritmos capazes de processar grandes quantidades de dados, gerando serviços considerados satisfatórios para os consumidores, ao menor por enquanto. O sistema de ranqueamento também diminui os custos empresariais ao terceirizar funções-chave de recursos humanos para os clientes (STEFANO, 2016a, p. 4), o que também é chamado de cultura de auditoria³⁶.

Sobre este aspecto, deve ser dito que a quantificação e as estatísticas servem há muito tempo como instrumentos de governança, mas o diferencial da contemporaneidade é o fato das empresas do capitalismo de plataforma atuarem para além dos Estados-nações (SHORE; WRIGHT, 2015). Atualmente, são construídos indicadores e classificações internacionais de desempenho em praticamente todos os aspectos da vida profissional, seja ela pública ou privada (SHORE; WRIGHT, 2015, p. 22). Com isso, essa nova cultura acaba criando novas subjetividades que enxergam a estatística como um fetiche: uma nova ética exige que tudo seja

³⁵ Diferentemente de plataformas como a Uber, estudos indicam que as discussões salariais envolvendo plataformas digitais de microtarefas revelam que essas têm pouca influência direta sobre a remuneração paga aos trabalhadores (ILO, 2020, p. 99).

³⁶ O tema será abordado com mais profundidade na seção 4.4.3.

objeto de prestação de contas. Uma razão pela qual os *rankings* se tornaram tão populares e difusos é porque eles possibilitam a vigilância remota e parecem permitir que pessoas de fora tenham acesso ao mundo interno de uma organização ou mesmo de um país (SHORE; WRIGHT, 2015, p. 23).

O aspecto regulatório, por sua vez, refere-se às interações com agentes de Estado e órgãos públicos, e com outros atores importantes na sociedade, como organizações não governamentais, empresas parceiras e mídia. Para manter seu poder autorregulatório, a empresa admite fazer uso inclusive de *lobby*:

A Uber mantém contato frequente com os poderes executivo e legislativo das cidades para contribuir com regulações pensadas nos benefícios que a tecnologia traz para as cidades e as pessoas. A Justiça brasileira já reiterou, por diversas vezes, a legalidade das atividades da Uber e dos motoristas parceiros. Em maio de 2019, o STF (Supremo Tribunal Federal) decidiu que a proibição ou a restrição desproporcional da atividade é inconstitucional e representa violação aos princípios da livre iniciativa e concorrência (UBER, 2020a).

Sobre esse aspecto, a Uber desafia o direito administrativo, o direito civil, o direito do consumidor e o direito constitucional no que tange ao acesso à justiça, como veremos adiante. Assim é que Slee (2020, p. 142-143/304) aponta as estratégias fraudulentas e autoritárias usadas pela empresa que facilita ao máximo a entrada de novos motoristas, faz publicidade sobre um aumento irreal de renda para atrair interessados, tem um processo superficial de inspeção de veículos e de controle sobre a idoneidade dos motoristas, viola suas próprias regras contratuais de forma unilateral, descredencia motoristas críticos à companhia e força motoristas a trabalharem por tarifas inferiores. O quadro de inconformidades da Uber, contudo, transcende aspectos exclusivamente trabalhistas. O escape jurídico que promove é o tema da seção seguinte.

2.2 ESCAPE JURÍDICO

A hermenêutica jurídica³⁷ será utilizada nesta seção para identificar se os fatos sociais que a uberização engendra estão em conformidade com o ordenamento jurídico brasileiro.

Os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT (BRASIL, 2017a) estão presentes de forma a incidirem os efeitos jurídicos do reconhecimento da relação de emprego nas relações de trabalho uberizadas, mas a legislação trabalhista não é voluntariamente aplicada pela Uber aos casos concretos. Mesmo superando-se essa antinomia entre fato e norma trabalhista, há

³⁷ Técnica que tem por objetivo interpretar textos legais. Os métodos de interpretação jurídica serão o sistemático e teleológico.

múltiplas violações ao ordenamento jurídico brasileiro na dinâmica da uberização que não são restritas à esfera do direito do trabalho. Essas ilegalidades dizem respeito ao descumprimento de normas do direito administrativo, direito civil, direito do consumidor, direito tributário, direito econômico e direito constitucional.

A Lei n. 13.103/2015, que disciplina as empresas e o transportador autônomo de cargas, alterou o art. 235-G da CLT, proibindo a remuneração de motoristas em função da distância percorrida *quando* comprometida a segurança da rodovia e da coletividade (BRASIL, 2015a). Porém, há uma contradição em remunerar os motoristas de aplicativo de forma proporcional à distância percorrida e somente limitar a jornada de trabalho pelo tempo em que o motorista se encontra ao volante (12 horas), como a Uber prevê. Não considerar o tempo em que o motorista está à disposição, com seu veículo estacionado, mas em estado de alerta, pode comprometer a segurança da coletividade devido ao risco de acidentes de trânsito e de trabalho causados por fadiga excessiva dos condutores.

A uberização atua em um cenário de carência regulatória específica. Veja-se a generalidade, por exemplo, da Lei nº 12.587/2012 (Política Nacional de Mobilidade Urbana) que define o serviço de transporte de passageiros intermediado por plataformas digitais como “o serviço remunerado não aberto ao público para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação” (art. 4º, X) (BRASIL, 2012a). A lei sob comento cria uma reserva de mercado para as empresas proprietárias de plataformas de transporte, ao impedir ao público em geral o deslocamento remunerado, impondo que esse se dê exclusivamente por usuários cadastrados em aplicativos.

De acordo com esse diploma legal (BRASIL, 2012a), compete aos Municípios regulamentar e fiscalizar esses serviços, observadas as diretrizes de cobrança dos impostos municipais, obrigatoriedade da contratação de seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros e do Seguro Obrigatório de Danos Pessoais Causados por Veículos Automotores Terrestres (DPVAT) e inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) (art. 11-A). Exige-se do motorista a Carteira Nacional de Habilitação (CNH) com exercício de atividade remunerada (EAR), tempo máximo de idade do veículo e demais requisitos da autoridade de trânsito, emissão do Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV) e certidão negativa de antecedentes criminais (art. 11-B). Sem tais requisitos, o transporte pode ser considerado ilegal.

Referida lei não cuida de aspectos trabalhistas (FRANCO FILHO, 2019, p. 3) e os requisitos para o exercício dessa atividade de transporte de passageiros são poucos. Além do

mais, boa parte deles são requisitos para a condução de qualquer veículo e não apenas para a condução onerosa de passageiros. A legislação ainda transfere ao motorista a responsabilidade quanto aos deveres de inscrição junto ao INSS, recolhimento de tributos municipais, pagamento de taxas do CRLV/DPVAT e posse da CNH, o que torna a atividade empresarial das empresas de aplicativos de transporte ainda mais cômoda e flexível.

O Código Civil (CC), em seu art. 730 e seguintes (BRASIL, 2002), não está sendo respeitado no transporte de passageiros na modalidade empreendida pela Uber: pelo contrato de transporte, alguém se obriga mediante retribuição a transportar pessoas ou coisas. Pelas regras atuais da plataforma, o motorista pode recusar passageiros caso esses clientes não estejam previamente inscritos junto ao aplicativo, porém, o art. 739 do Código Civil disciplina em sentido contrário, não permitindo essa recusa imotivada. O Código de Proteção e Defesa do Consumidor (BRASIL, 1990) também exige que uma empresa preste serviços a usuários que estejam dispostos a pagar por ele, o que faz com que a recusa a corridas seja, teoricamente, considerada ilegal (art. 39). Pelos padrões atuais, caso o passageiro desista da viagem antes dela ser iniciada³⁸, há cobrança de valores pela plataforma, mas tal cláusula contratual viola o art. 740 do mesmo Código, que garante o direito de desistência sem qualquer ônus. Podem ser apontadas violações à legislação civil, ainda, pelo fato de que motoristas da Uber têm prestado serviços por mais de 4 anos (art. 598 do Código Civil), contudo, a empresa não prevê qualquer cláusula contratual impondo esse limite temporal para a prestação de serviços (BRASIL, 2002). O desligamento do contrato de prestação de serviços também não tem observado o aviso prévio mínimo exigido pela legislação (art. 599) (BRASIL, 2002). A relação de trabalho uberizado contém notas que a aproximam, ainda, da lesão do art. 157 do Código Civil³⁹, aliada à falta de boa-fé objetiva, não observância de deveres acessórios de conduta e falta de transparência (art. 422) diante das cláusulas que impõe (BRASIL, 2002).

Por sua vez, a Lei n. 12.468/2011 diz ser atividade privativa dos taxistas esse tipo de transporte de passageiros (BRASIL, 2011a). O art. 2º da lei prevê competir apenas aos taxistas a utilização de veículo automotor para o transporte público individual remunerado de passageiros. Assim, conforme a Lei de Contravenções Penais (BRASIL, 1941), o exercício da atividade do motorista de aplicativo coordenada pela Uber poderia ser um ilícito penal (art. 47),

³⁸ Os passageiros têm um prazo de 5 minutos para desistir da corrida após solicitação no aplicativo, mas, passado esse prazo, há cobrança de valores em face do motorista a título de multa.

³⁹ “Ocorre a lesão quando uma pessoa, sob premente necessidade, ou por inexperiência, se obriga a prestação manifestamente desproporcional ao valor da prestação oposta” conforme art. 157 do Código Civil.

porém, nos últimos anos não houve mais relatos de fiscalizações administrativas visando aplicar tal regramento.

Leis antitruste proíbem também que vendedores de bens ou serviços coordenem preços, o que seria ilegal por parte da empresa. A combinação unilateral de preços fixados pela plataforma, que afirma fazer mero agenciamento de serviços de transporte envolvendo motoristas autônomos, poderia ser considerada criminosa e engendrar uma atuação fiscalizadora do Conselho de Administração e Defesa Econômica (CADE)⁴⁰. A Lei n. 12.529/2011, em seu art. 36, oferece os tipos penais que constituem infrações contra a ordem econômica, tais como limitar a livre concorrência, dominar mercado relevante de bens ou serviços, aumentar arbitrariamente os lucros ou exercer de forma abusiva posição dominante (BRASIL, 2011b). O comportamento da Uber parece estar muito próximo do crime de concorrência desleal (entre trabalhadores, entre empresas e entre países) previsto na Lei n. 9.729/1996 (BRASIL, 1996), diante da fraude à relação de emprego criada pela categoria do parceiro independente, da sonegação de impostos e da falta de autorização administrativa para realizar transporte público de passageiros em algumas modalidades, como Uber Moto, por exemplo. A Uber não concorda com essa tipificação e se defende:

O foco da Uber é oferecer mais opções para as pessoas se movimentarem pelas cidades. O próprio CADE divulgou um estudo apontando que a chegada da Uber no mercado não mudou o panorama do transporte individual público do Brasil. Em outubro de 2017, a Superintendência-Geral do CADE decidiu arquivar inquérito administrativo sobre suposta concorrência desleal relacionada à Uber. Em nota técnica, o órgão afirmou que os aplicativos de mobilidade têm fomentado a concorrência no setor de transporte individual privado, “o que traz benefícios ao consumidor”. Já em abril de 2018, um novo estudo do órgão confirmou que o início da operação da Uber no Brasil acabou por “gerar benefícios aos consumidores e incentivar a entrada de novos ofertantes no mercado de transporte remunerado individual de passageiros” (UBER, 2020a)⁴¹.

Quanto ao aspecto fiscal, o motorista de aplicativo independente foi incluído pela Resolução nº 148/2019 no regime do microempreendedor⁴² individual (MEI), o Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devido pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte sujeitas ao Simples Nacional (sistema de tributação simplificado) (BRASIL, 2018c). Nessa qualidade, os motoristas têm o dever de realizar a declaração anual do imposto de renda e fazer o pagamento em um único boleto que reúne o recolhimento de tributos e contribuição social, que chegavam a R\$ 61,00 no ano de 2021. Desse valor, R\$ 5,00

⁴⁰ Ainda que o CADE (2015), em um primeiro momento, no Procedimento Preparatório n. 08700.004530/2015-36, tenha entendido que não se tratava de infração.

⁴¹ O estudo, entretanto, não tem caráter oficial nem representa um salvo-conduto para a atuação da empresa.

⁴² Castro (2020, p. 68) aponta, corretamente, que essa nomenclatura pode gerar a consequência prática de um possível afastamento do reconhecimento desse trabalhador como empregado.

diz respeito ao Imposto Sobre Serviços municipal, e o pagamento da previdência social corresponde a 5% do valor do salário-mínimo (LEMOS, 2021), mas a empresa não retém na fonte tais tributos. De acordo com um estudo da Receita Federal, uma empresa supostamente tomadora de serviços dos motoristas, no caso da Uber, acaba se desincumbindo de 31% dos encargos trabalhistas, tais como contribuição previdenciária patronal (20%), encargos do Sistema “S” e do RAT (3%)⁴³, depósito para o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) (8%), além dos demais direitos trabalhistas que deveriam ser assegurados (BRASIL, 2016a).

O direito do consumidor assegura direitos aos usuários dos serviços. Mesmo quando se considera o motorista como um consumidor dos serviços da plataforma (e não um trabalhador), a Uber possui critérios pouco claros sobre as tarifas cobradas, premiações e sobre o preço dinâmico praticado em momentos de pico nas vias urbanas das grandes cidades. São direitos do consumidor (motorista ou passageiro) que parecem estar sendo desrespeitados: o direito a uma política transparente de preços, bem como a manutenção de cláusulas contratuais (arts. 6º e 51, XII, da Lei n. 8.078/1990) (BRASIL, 1990). Se os preços das tarifas cobradas dos usuários têm forte oscilação ao longo do dia, isso é uma cláusula abusiva que gera enriquecimento ilícito de uma das partes, sendo expressamente vedada também em contratos de compra e venda pelo art. 489 do Código Civil (BRASIL, 2002).

O Decreto n. 9.571/2018, que trata do dever de monitoramento dos direitos humanos por parte das empresas também se aplicaria ao transporte de passageiros, pois práticas de assédio moral ou sexual, ou condutas de racismo envolvendo motoristas e/ou passageiros podem estar sendo ignoradas pela Uber (ACIOLI, 2021). As violações de direitos humanos devem ser monitoradas pelas empresas por força dos arts. 4º e 5º do referido diploma legal, mas a plataforma digital oculta os casos encontrados e não dá satisfações sobre as medidas adotadas.

O direito a um meio ambiente saudável para os trabalhadores depende de condutas proativas da Uber para ser implementado, mas a plataforma parece indiferente a essa pauta. Para Porto, Rocha e Abaurre (2021), há muitos fundamentos legais para que o trabalho uberizado seja protegido em matéria de segurança e saúde do trabalho, especialmente diante do cenário da pandemia. São eles o valor social do trabalho (art. 1º, IV e art. 170, *caput*, CF/88), o trabalho como determinante e condicionante (art. 3º da Lei n. 8.080/90), o direito fundamental

⁴³ RAT é a sigla para Risco Ambiental do Trabalho: uma contribuição ao INSS cobrada de acordo com o grau de risco da atividade econômica da empresa. Esse tributo é regulamentado pela Lei n. 8.213/1991 e tem como propósito custear os acidentes decorrentes do trabalho ou doenças ocupacionais adquiridas pelos empregados (BRASIL, 1991).

dos trabalhadores à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII e XXVIII, CF/88), a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho e por colocar em risco fornecedores e consumidores (art. 927, parágrafo único e art. 932, III, do Código Civil), a consagração do princípio da prevenção no direito ambiental que abrange o meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII, CF/88), a constatação de que a saúde é direito social de todos e dever do Estado (arts. 6º e 196, CF/88) e, ainda, o objetivo da política nacional em prevenir acidentes e danos à saúde que forem consequência do trabalho (Convenção n. 155 da OIT) (PORTO; ROCHA; ABAURRE, 2021).

Apesar da legislação existente voltada para pessoas com deficiência (Lei n. 8.213/91), a Uber não tem políticas amplas voltadas para motoristas com deficiência que pretendem prestar serviços com acessibilidade (BRASIL, 1991), apesar do crescente número de motoristas habilitados com algum grau de deficiência visual (GANDRA, 2021). A única exceção diz respeito à possibilidade de motoristas com deficiência auditiva prestarem serviços através da plataforma no Brasil. A esse problema, deve ser acrescida a baixa acessibilidade para passageiros deficientes (SLEE, 2020, p. 120).

Finalmente, o direito constitucional de acesso à justiça tem sido deliberadamente manipulado e impedido. Decisões de tribunais tem identificado uma tentativa da empresa de manipular a jurisprudência, coagindo trabalhadores a realizarem acordos judiciais e usando estratégias processuais agressivas como recursos sistemáticos e descabidos (LEME, 2019, p. 138).

A atuação estatal se faz mais necessária do que nunca diante do novo fenômeno da uberização, e essa atuação deve ser ampliada para além do aspecto trabalhista. É possível que a regulação estatal possa imprimir maior onerosidade à atividade empresarial, porém não se justifica que a maioria das externalidades transferida para motoristas e sociedade deva continuar para que o valor de produção seja maximizado.

Todos esses pontos de vista são importantes, mas a questão crucial diz respeito mesmo ao reconhecimento do caráter empregatício desse serviço, que não se trata apenas de uma formalidade. Ser um empregado implica a inserção do trabalhador em um padrão que lhe assegure uma gama de direitos.

O universo digital aparenta estar imune à regulação estatal, como se fosse um espaço não governado do mundo (ZUBOFF, 2020, p. 125). A Uber até o momento se esconde do Estado e da sociedade atrás de um código-fonte e, sob a alegação de segredo industrial, não permite

sequer a perícia no algoritmo, algo que poderia ser prova essencial para a configuração do vínculo empregatício pelos tribunais pátrios.

Compreender a natureza jurídica do contrato firmado entre motoristas de aplicativos e a Uber é peça-chave para que as autoridades possam exigir o cumprimento das leis. Ainda não há um horizonte temporal para que o campo jurídico brasileiro compreenda o trabalho de motoristas de aplicativo como relação de emprego. O assunto ainda tem gerado acalorados debates nas cortes brasileiras, como se pretende discutir adiante.

2.3 DEBATE NACIONAL

A autorregulação das plataformas digitais tem incrementado o seu avanço sobre a classe trabalhadora. Em agosto de 2020, a Uber divulgou a marca de 3,5 milhões de entregadores/motoristas no mundo, sendo que 1 milhão desses se encontrava no Brasil (UBER, 2020a). Ou seja, o mercado brasileiro representa 30% de todos os trabalhadores vinculados ao aplicativo. Segundo pesquisa do Instituto Locomotiva, em 2021, havia cerca de 32 milhões de pessoas no Brasil que recebem renda por algum aplicativo (um em cada cinco brasileiros), sendo que, para 45,3% deles, as plataformas representam mais da metade ou a totalidade dos ganhos, com os apps de transporte responsáveis por 28% dessa fatia (CAVALCANTI, 2021).

O desafio para tais trabalhadores serem alcançados pelo ordenamento jurídico é imenso. Para o direito – e não apenas para o direito do trabalho – a dificuldade maior é buscar um consenso quanto às possibilidades de natureza jurídica da relação formada entre as plataformas e seus trabalhadores. O enquadramento de uma modalidade contratual como trabalhista ou civilista não existe por si só, não é inerente ao objeto estudado, mas sim dependente da interpretação ou hermenêutica dos atores sociais envolvidos nessa etapa de classificação das categorias sociais. Depende, ainda, de situações concretas e de suas possibilidades fáticas. No entanto, fatores econômicos são fundamentais em uma sociedade capitalista, o que justifica o empenho empresarial para que a uberização ainda seja enquadrada como um trabalho autônomo, sujeito às regras de um direito civil propenso à maior extração de lucros.

Prova da importância desses fatores econômicos reside no fato de que se a Uber tivesse menos custos com a formalização da carteira de trabalho do que teria se o contrato fosse considerado civilista, possivelmente não faria a defesa explícita do caráter autônomo desse tipo de relação de trabalho. É a aplicação exclusiva das normas do direito civil que permite a ampla mercadorização do trabalho humano. Para Oliveira (2011):

[...] a fuga da subordinação representa o ideal de lucro sem responsabilidade, confirmando a lógica capitalista de extração de mais riqueza mediante a redução dos custos. Logo, não pairam dúvidas de que o motivo principal do esvaziamento ou da própria crise da subordinação jurídica é justamente o interesse de evasão à proteção trabalhista, precisamente ao custo dessa tutela legal.

Não somente o discurso modista de formas novas de trabalho e de um novo perfil do trabalhador legitima a opção por uma contratação de força de trabalho ao largo do marco regulatório do emprego. É antes uma decisão econômica – redução de custos como necessidade da intensa concorrência, inclusive com práticas sistêmicas de *dumping social* – que conduz à criação de modalidades de contratação, inclusive sob a lógica de colaboração e autonomia (OLIVEIRA, 2011, p. 32-33).

Com a alteração promovida pela reforma trabalhista (§ 3º do art. 443 da CLT), o requisito da não-eventualidade da relação de emprego foi relativizado para contratos de trabalho intermitentes (BRASIL, 2017a). Dessa forma, o principal eixo que determina a relação de emprego é mesmo a subordinação, que acaba se tornando um aspecto central à análise do vínculo dos motoristas de aplicativo.

Há um amplo leque de autores no campo doutrinário que reconhecem a subordinação como presente no capitalismo de plataforma, assim como outros que negam esse elemento do contrato de trabalho. Na esfera jurisprudencial, o tema é também conflituoso. O Poder Judiciário trabalhista passou a ser demandado para analisar o *status* dos motoristas da Uber no Brasil, com larga maioria favorável à plataforma em detrimento dos motoristas (KALIL, 2019, p. 226).

O primeiro julgado da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho ocorreu em fevereiro de 2020, concluindo pela inexistência da relação de emprego. Pesou contra o trabalhador o fato de ter declarado que podia ficar *offline* sem delimitação de tempo: para o tribunal, ficar desconectado é o mesmo que não trabalhar, não considerando este intervalo temporal como tempo à disposição⁴⁴. Avaliou ainda o TST que essa flexibilidade contempla rotina, horários de trabalho, locais de atuação e tamanho da clientela. Essas características implicariam autodeterminação ou autonomia, antíteses à subordinação. Como o trabalhador argumentou que ficava com remuneração equivalente a 75% do valor pago pelos usuários, a corte trabalhista fez uma analogia com a parceria comercial existente entre manicures e donos de salões de beleza, afirmando que haveria uma vantagem remuneratória excessiva que não é condizente com o contrato de trabalho. Asseverou, também, que a avaliação feita pelos passageiros não é sinônimo de subordinação, mas sim algo conveniente não apenas à Uber, mas também à coletividade. Justificou, por fim, a decisão pelo fato de que “[...] é de conhecimento

⁴⁴ Por tempo à disposição deve-se entender, em realidade, não apenas o tempo em que o motorista está parado, dentro do veículo, aguardando chamadas, mas também o tempo gasto para limpeza, lavagem, abastecimento e manutenção do veículo, e deslocamento de uma viagem a outra (BABOIN, 2017, p. 355).

geral a forma de funcionamento da relação empreendida entre motoristas do aplicativo Uber e a referida empresa, a qual é de alcance mundial e tem se revelado como alternativa de trabalho [...]” (BRASIL, 2020f).

Veja-se que o entendimento da Justiça do Trabalho silencia os interesses da classe trabalhadora e apresenta os interesses da classe dominante como sendo os interesses gerais. Trata-se de uma faceta do poder e de evidente ideologia dominante, enquanto conceito marxista, que normaliza a dinâmica da uberização.

A Quarta Turma do TST decidiu de forma semelhante, em setembro de 2020, ao negar o recurso de um motorista da Uber, mantendo a decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região pela improcedência da reclamação que pedia o reconhecimento do vínculo empregatício (BRIGATTI, 2020). A decisão foi fundamentada na necessidade de uma nova regulamentação para reger o trabalho uberizado. O relator do voto, Ministro Alexandre Luiz Ramos, afirmou que “Enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego” (BRASIL, 2020e)⁴⁵.

Como se vê, as decisões que não identificaram subordinação destacam que: (i) as regras de atendimento aos clientes não passam de meras sugestões; (ii) o trabalhador pode decidir quando dirige e não existe fiscalização da sua atividade; (iii) o procedimento determinado para a execução do trabalho tem o objetivo de evitar a prática de irregularidades pelos motoristas, não existindo poder diretivo e não havendo a emissão de ordens diretas (iv) o motorista assume os riscos do negócio, dado que todos os custos exigidos pela prestação do serviço são de sua responsabilidade; (v) a precificação das corridas pela Uber não é indício de relação de emprego; e (vi) a Uber é uma plataforma que conecta os passageiros aos motoristas cadastrados no aplicativo (KALIL, 2019, p. 227). O TST tem interpretado, ainda, que há uma vantajosa distribuição de valores entre plataforma e trabalhadores (25/75%) que não seria condizente com um contrato de trabalho e que a modalidade de trabalho é inovadora, exigindo, por isso, uma nova regulamentação mais compatível.

A verdadeira extensão dos poderes diretivos da Uber sequer foi inteiramente compreendida, uma vez que o código-fonte permanece sigiloso para o Estado brasileiro. Em maio de 2021, o Ministro Douglas Alencar do TST deferiu tutela provisória de urgência nos autos de uma ação de tutela cautelar antecipada, sob o argumento de potencial violação ao segredo industrial, para suspender a realização de prova pericial cujo objeto é o algoritmo da Uber, em ação trabalhista movida por um motorista que pretendia a configuração do vínculo de

⁴⁵ Outros julgados, em recursos de revista, foram proferidos no mesmo sentido, citando-se aqui: RR nº 10555-54.2019.5.03.0179 (BRASIL, 2021a) e RR nº 1001821-40.2019.5.02.0401 (BRASIL, 2021k).

emprego (BRASIL, 2021j). Buscava-se identificar as condições em que se dava a distribuição de chamadas, a definição de valores a serem cobrados e repassados, a existência de restrições ou preferências em decorrência da avaliação, da aceitação ou da frequência de realização de corridas e o conteúdo das comunicações entre a plataforma e os motoristas.

A decisão do Ministro do TST proibindo o acesso às regras de funcionamento da plataforma, no entanto, não tem impedido que a AMOBITEC postule acesso a dados e informações do transporte público, com vistas a integrar os modais de transporte e melhorar a mobilidade urbana:

A abertura de dados e dos sistemas de pagamento do transporte público são as formas mais efetivas de estimular a inserção de inovações tecnológicas ao ecossistema de mobilidade urbana. Segundo o relatório publicado pela Deloitte em 2017, depois da abertura de dados em Londres, mais de 600 aplicativos atendendo a população surgiram na cidade (AMOBITEC, 2021, p. 7).

A abertura a dados pretendida pela Uber é uma via de mão única, mas a discussão não está restrita à disputa existente entre declarações judiciais favoráveis ou não aos motoristas de aplicativo. Há ainda controvérsia acerca da competência judicial para julgar esses conflitos individuais, pois diante da alegação de vínculo trabalhista, a competência seria da Justiça do Trabalho, mas sob o argumento da autonomia do contrato laboral e da caracterização da empresa apenas como fornecedora de tecnologia, a competência seria da Justiça Comum, seja ela federal ou estadual. Em 28 de agosto de 2019, a Segunda Seção do Superior Tribunal de Justiça (STJ), por unanimidade, acatando parecer da Procuradoria Geral da República, decidiu ser da competência da Justiça Estadual o exame de pedido de indenização em razão de cancelamento unilateral e suspensão do uso de aplicativo por motorista, sob o entendimento de que se trata de contrato de natureza civil (BRASIL, 2019c). O julgado do STJ adere à narrativa da plataforma que afirma oferecer um serviço inserido na economia de compartilhamento:

[...] as ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica [...]. Nesse processo, os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma. (BRASIL, 2019c).⁴⁶

A assessoria jurídica da Uber tem estratégia processual arrojada, pois busca, desde o início da prestação dos serviços, dissuadir os motoristas dos seus direitos trabalhistas, afastar a competência da Justiça do Trabalho e coagir trabalhadores para a realização de acordos preventivos, tudo com vistas a evitar a formação de precedentes judiciais desfavoráveis a seus

⁴⁶ Foi dito ainda que: “A empresa UBER atua no mercado através de um aplicativo de celular responsável por fazer a aproximação entre os motoristas parceiros e seus clientes, os passageiros. Os motoristas de aplicativo não mantêm relação hierárquica com a empresa UBER porque seus serviços são prestados de forma eventual, sem horários pré-estabelecidos e não recebem salário fixo, o que descaracteriza o vínculo empregatício entre as partes. Afastada a relação de emprego, tem-se que o sistema de transporte privado individual, a partir de provedores de rede de compartilhamento, detém natureza de cunho civil” (BRASIL, 2019c).

interesses empresariais. Por conta dessa tática, as reclamações judiciais entre trabalhadores e a empresa enfrentam um possível represamento da demanda, enquanto a Uber tem logrado sucesso em impedir que motoristas do aplicativo provoquem a atuação do Poder Judiciário. Leme (2019, p. 149) aponta que existiam, até julho de 2018, apenas 135 ações individuais em trâmite na Justiça do Trabalho discutindo o reconhecimento do vínculo de emprego.

Entre essas reclamações trabalhistas⁴⁷ em estágio inicial, chama a atenção a decisão proferida pelo TRT da 2ª Região que reconheceu o vínculo de emprego de motorista da Uber sob o argumento da contradição do aplicativo em se afirmar uma empresa de tecnologia, mas não receber qualquer receita decorrente da licença de uso do seu software. Essa licença foi cedida espontaneamente pela Uber a seus clientes e motoristas. O aplicativo não seria um mero intermediário dos negócios, tendo em vista que define todos os principais pontos da atividade desenvolvida pelo motorista, pois pode alterar unilateralmente não apenas a sua taxa de intermediação, mas também o valor do próprio serviço, além do sistema de avaliações, do tempo de espera, e hipóteses de rescisão contratual. A contratação de seguros contra acidentes em favor dos passageiros, custeada pela plataforma, também pesa contra a configuração desse trabalho como autônomo, por ser uma exigência típica do dono de um negócio (BRASIL, 2020c).

A decisão ressalta que, ao se imaginar a retirada do quadro de motoristas como prestadores de serviços da Uber, percebe-se que a empresa não seguiria funcionando nos moldes atuais, no entanto, se fosse uma empresa de tecnologia legítima, o motorista não seria essencial: o conjunto de motoristas corresponde ao elemento central do negócio exercido (BRASIL, 2020c; GAVIOLI, 2020).

Por sua vez, em decisão proferida em segundo grau, o TRT da Paraíba reconheceu o vínculo de emprego de um motorista sob o argumento de que a Uber é uma empresa de transporte que opera através de um aplicativo. A subordinação pôde ser evidenciada através dos controles por programação – subordinação algorítmica – sob o seu viés estrutural, uma vez que o motorista está integrado aos fins ou à estrutura dinâmica da empresa (BRASIL, 2020d).

O TRT do Amazonas julgou processo em que um motorista pleiteava a caracterização do vínculo de emprego com a plataforma. Em primeira instância, seus pedidos foram julgados

⁴⁷ Optou-se pela pesquisa de jurisprudência de decisões favoráveis ao reconhecimento do vínculo de emprego de motoristas da Uber, selecionando-se, dentre muitas, aquelas que representam diferentes regiões do Brasil (Norte, Nordeste e Sudeste) e alternando-se entre decisões de 1º e 2º grau (recursal), com vistas a se ter uma amostra significativa dos documentos judiciais. A escolha levou em conta, também, decisões que apresentem mais argumentos em favor do reconhecimento da relação de emprego. O marco temporal dessa pesquisa jurisprudencial foi de janeiro de 2019 a maio de 2022.

improcedentes, com posterior interposição de recurso pelo trabalhador, mas às vésperas do julgamento a Uber protocolou um acordo para homologação que realçava o caráter de parceria contratual e impedia o obreiro de prestar novamente serviços à empresa. O acordo não foi homologado pelo tribunal, que entendeu pela existência do vínculo empregatício entre o trabalhador e a empresa, reformando a sentença. Para os desembargadores, o acordo apresentado não era de homologação obrigatória, porquanto fora utilizado como meio de obstar a análise do processo e esvaziar os direitos pleiteados pelo trabalhador, com o objetivo malicioso de controlar a jurisprudência a respeito do tema. O tribunal afirma que a intenção da Uber era camuflar uma jurisprudência supostamente uníssona e favorável a si, intitulada de jurimetria ou estatística do direito, o que violaria preceitos constitucionais (BRASIL, 2021e).

Quanto à utilização da jurimetria e dos acordos judiciais pela Uber para manipular a formação da jurisprudência trabalhista no Brasil, acórdãos dos tribunais trabalhistas de Minas Gerais, Campinas/SP, Rio Grande do Sul e Rio de Janeiro também rechaçam essa conduta processual (BRASIL, 2021a; 2021b; 2021c; 2021d; 2021f). Veja-se ementa do TRT da 1ª Região:

NÃO HOMOLOGAÇÃO DE PROPOSTA DE ACORDO. A não homologação do acordo, cujos termos se apresentam inadequados, não é uma faculdade do magistrado, mas sim um dever, mormente se constatado que a ré se utiliza da técnica da conciliação estratégica por julgador para obter como resultado a manipulação da jurisprudência trabalhista acerca do tema tratado no processo (BRASIL, 2021a).

O tema tem emergido para as instâncias de uniformização da Justiça do Trabalho. A Terceira Turma do TST decidiu por unanimidade reconhecer a responsabilidade civil objetiva da Uber pelo assassinato de um motorista de aplicativo, que trabalhava exclusivamente para a plataforma, após uma discussão no trânsito. A turma entendeu que o desentendimento no trânsito não poderia ser equiparado ao caso fortuito externo de caráter imprevisível, e determinou o retorno dos autos ao TRT da 7ª Região (Ceará), para prosseguimento do julgamento em relação aos pedidos de dano moral e material pleiteados pelos herdeiros do motorista. O aplicativo do Uber Driver encontrava-se ligado na hora do homicídio. O relator, Ministro Alexandre Agra Belmonte, ressaltou que a Uber não possui frota, utilizando-se de motoristas com veículos próprios para o transporte de pessoas por intermédio de aplicativo. No que tange ao relacionamento dos motoristas, foi declarada a existência de uma relação de trabalho e que a Uber exercia uma atividade de risco por ela criada (BRASIL, 2021l).

No órgão de cúpula do Poder Judiciário trabalhista, em dezembro de 2021, também a Terceira Turma do TST, através do relator Ministro Maurício Godinho Delgado, decidiu, por maioria, pela primeira vez, a favor da existência de contrato de trabalho entre um motorista de aplicativo do município de Queimados/RJ e a Uber em um recurso de revista. Ele trabalhou em

média 13 horas por dia, de segunda a sábado, durante 3 meses, sendo desligado imotivadamente ao final do contrato. Para a Turma, a subordinação ficou demonstrada, pois, no sistema uberizado, há ordens e diretrizes claras e objetivas que devem ser seguidas, havendo um poder diretivo exercido com muita eficiência: a subordinação algorítmica talvez seja superior a outras situações trabalhistas tradicionais. O parágrafo único do art. 6º da CLT autoriza a interpretação em favor do controle patronal no teletrabalho. Além disso, o cliente pode informar à plataforma como ocorreu a prestação do serviço (BRASIL, 2022g):

[De um lado, temos] uma pessoa humana executando um serviço de transporte de pessoas. E, de outro, essa pessoa só consegue realizar esse serviço porque existe uma entidade empresarial gestora extremamente sofisticada, avançada, de caráter mundial, que consegue realizar um controle minucioso da prestação de serviço.

É um controle cotidiano, de várias fontes. O que me parece mais claro aqui é o elemento da subordinação. [...] Esse trabalhador é profundamente subordinado, mas com algumas peculiaridades, porque é um trabalho externo (BRASIL, 2022g)⁴⁸.

Nesse julgado, o relator do recurso de revista afirma que a discussão deve ter como ponto de partida a função civilizatória do direito do trabalho e, diante da omissão legislativa, cabe ao magistrado fazer a aplicação das normas no fato.

As decisões judiciais que entenderam existir subordinação retomam argumentos apresentados pelas produções teóricas e apontam que: (i) há subordinação clássica, dado que o trabalhador é submetido a controles contínuos e a ordens na execução de suas tarefas, deve observar os regramentos sobre o comportamento e sujeitar-se ao sistema de avaliações dos motoristas, além de ter que aceitar um elevado número de corridas quando está conectado ao aplicativo, sob pena de suspensão; (ii) há subordinação objetiva, uma vez que o motorista realiza os objetivos sociais da empresa; (iii) há subordinação estrutural, uma vez que o trabalhador é inserido na organização, estrutura e dinâmica da plataforma; (iv) o empreendimento é da plataforma, que estabelece o valor das corridas, e não do trabalhador; (v) o fato da Uber não determinar os horários de trabalho não ocupa tanta relevância, na medida em que existe participação integrativa do trabalhador na atividade da empresa (KALIL, 2019, p. 226).

Observa-se, no entanto, que a subordinação algorítmica, conceito recentemente veiculado, tem sido objeto de pouca discussão pelos tribunais até o momento. Por outro lado, o princípio da primazia da realidade tem se estendido para interpretar não apenas a relação

⁴⁸ Tradicionalmente, o trabalho externo não se sujeitava ao controle de jornada, como se verifica do art. 62 da CLT (BRASIL, 1943). Oliveira (2011, p. 55) aponta como motoristas de caminhão, mototaxistas e moto-fretes não tinham seu vínculo de emprego reconhecido pelos tribunais trabalhistas pelo fato de não terem uma “costumeira fiscalização e vigilância” nem “assinalação do horário de trabalho” além de serem proprietários dos próprios veículos muitas vezes.

existente entre motorista e aplicativo, mas também a real atividade exercida pela Uber e, com isso, fixar-se a verdadeira natureza jurídica do negócio por ela empreendido.

Em notas à imprensa, a plataforma costuma alegar que já conta com mais de 2.000 decisões favoráveis de tribunais e varas do trabalho, e que os motoristas parceiros não são empregados nem prestam serviço à Uber: eles são profissionais independentes que contratam a tecnologia de intermediação digital oferecida pela empresa por meio do aplicativo (ANAMATRA, 2022). De forma paradoxal, no entanto, a Uber foi contratada pelo Estado brasileiro para oferecer serviços de transporte com remuneração contratual vinculada à quilometragem percorrida – mas não vinculada aos serviços de tecnologia. Em 26 de março de 2019, a plataforma firmou o Contrato de Prestação de Serviços de nº 01/2019 com o Ministério da Economia, com dispensa de licitação, tendo por objeto:

1.1. Contratação de agenciamento/intermediação de transporte terrestre dos servidores, empregados e colaboradores a serviço dos órgãos da Administração Pública Federal – APF, por demanda e no âmbito do Distrito Federal – DF.

1.2. A demanda global estimada é o equivalente a 971.839 (novecentos e setenta e um mil, oitocentos e trinta e nove) corridas, com percurso médio de 7,8 km, correspondendo a um montante da ordem de R\$ 1.965.212,00 (um milhão, novecentos e sessenta e cinco mil, duzentos e doze reais) (BRASIL, 2019b).

A doutrina pátria tem afastado argumentos da plataforma que destoam do princípio da primazia da realidade. Diferentemente do que alega a plataforma, é falacioso o argumento de que o trabalhador tem a liberdade para escolher a forma como deseja trabalhar, como se de fato fosse livre para optar e não estivesse vinculado ao desejo do empregador, aos seus desígnios e à necessidade de sobrevivência (ROCHA; PORTO; FONSECA, 2020, p. 37). O papel da jurisprudência e da atuação estatal como um todo, por meio da atribuição constitucional exercida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e Auditoria-Fiscal do Trabalho, além das ações judiciais movidas por associações e sindicatos, têm sido igualmente essenciais para resistir a esses ataques da plataforma.

No âmbito do MPT, o órgão ingressou com a ação civil pública de nº 1001379-33.2021.5.02.0004, ajuizada perante a 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, requerendo o reconhecimento do vínculo de emprego, com imediato registro dos motoristas, sob pena de multa de 10 mil reais por cada trabalhador em situação irregular, e ainda indenização por danos morais coletivos em valor não inferior a 1% do faturamento bruto do último exercício de 2020 (MPT, 2021). A ação ainda não teve um desfecho até a conclusão desta pesquisa.

Porém, o reconhecimento da relação de emprego é um tema que não possui denúncias massivas por parte dos motoristas. Também não tem sido, até o momento, um campo que demanda excessivamente a atuação da Justiça do Trabalho ou da Inspeção do Trabalho, seja

pelo baixo quantitativo de reclamações judiciais ou fiscalizações em curso, seja pela ausência de autuações administrativas. Em consulta formulada junto ao sistema e-Processo do Ministério do Trabalho e Previdência (MTP), atual Ministério do Trabalho e Emprego, foram encontrados apenas 12 autos de infração lavrados em face da Uber do Brasil, a maioria deles relacionados à não apresentação de documentos. Houve 2 autos de infração por falta de registro de empregados, mas nenhum deles indicava motoristas de aplicativo como trabalhadores prejudicados, e ambos foram julgados improcedentes em grau de recurso. Não constam débitos em nome da empresa junto ao órgão (BRASIL, 2022d).

No plano legislativo, em 5 de janeiro de 2022 foi publicada a Lei n. 14.297/2022, dispondo sobre medidas de proteção asseguradas aos entregadores que prestam serviços por intermédio de empresas de aplicativos de entrega, durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19 (BRASIL, 2022a). A lei traz um conceito de empresa de aplicativo como sendo a empresa que possui como principal atividade a intermediação por meio de plataforma eletrônica entre o fornecedor de produtos e serviços de entrega e o seu consumidor, ou seja, o legislador brasileiro assume o discurso das empresas proprietárias de plataformas digitais no sentido de que realizam mera intermediação entre consumidores e fornecedores de produtos. Como direitos dos entregadores, trouxe a exigência de seguro contra acidentes (art. 3º), assistência financeira por 15 dias em casos de afastamento por covid-19 (art. 4º), dever de fornecer informações sobre medidas de prevenção ao coronavírus (art. 5º), fornecimento gratuito de máscaras, álcool gel e material higienizante (§ 1º, do art. 5º), acesso às instalações sanitárias dos fornecedores de produtos e fornecimento de água potável (art. 6º), informações sobre as hipótese de bloqueio, suspensão ou exclusão da conta (art. 8º), comunicação prévia motivada de 3 dias antes de tais medidas restritivas à conta (§1º, do art. 8º), além de multa administrativa de R\$ 5.000,00 em caso de descumprimento dos deveres das plataformas.

A iniciativa legal, que poderia ser estendida analogicamente a motoristas, optou pelo menor patamar possível de direitos aos trabalhadores digitais, rebaixando-os em relação aos trabalhadores com carteira assinada no país. A legislação federal chama a atenção, ainda, porque pressupõe uma relação de trabalho autônomo que precisa de um intermediário para ter eficácia legal. Sobressai o caráter transitório da lei, de forma que apenas enquanto durou a pandemia de covid-19 (o estado de emergência em saúde pública de importância nacional findou-se em maio de 2022) é que tais direitos foram assegurados aos entregadores, bem como o fato de que motoristas de aplicativo não foram contemplados com quaisquer medidas

protetivas. Na sequência da nova lei, a Uber encerrou a plataforma Eats, voltada à entrega de mercadorias (UBER..., 2022).

Diante de um pequeno incremento de direitos aos trabalhadores, a plataforma sopesou os custos e benefícios da manutenção de sua atividade econômica e decidiu encerrar o empreendimento. Longe de constituírem premissas de um trabalho decente, o que se pôde constatar foram medidas legais tímidas e de caráter emergencial para um amplo contingente de entregadores do país. Mas as tentativas de concreção do trabalho decente para a realidade dos trabalhadores de plataformas não se limitam ao território nacional, pois há também uma discussão em nível global sobre o tema, como será aprofundado.

2.4 DEBATE INTERNACIONAL

No plano internacional, a controvérsia sobre a natureza jurídica do trabalho uberizado é semelhante. Esse debate está presente no âmbito da produção legislativa e judicial comparadas, contando com êxitos e derrotas para a classe trabalhadora.

Veja-se, inicialmente, o caso de Portugal. A tendência por lá é que não se reconheçam os serviços realizados pelos motoristas como vínculo de emprego (ALVES, 2019, p. 134). As plataformas digitais são consideradas intermediadoras de serviços de transporte e, assim como os motoristas, podem operar normalmente desde que cumpram as exigências legais, tais como acessibilidade, não discriminação, cadastro prévio e não concorrência com taxistas. A lei portuguesa n. 45/2018 cuida de um regime jurídico para a atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados através de plataforma eletrônica, prevendo controle de jornada diária de até 10 horas (art. 13) e limite de 25% na taxa de intermediação (art. 15) (PORTUGAL, 2018). Uma presunção de emprego também pode ser aplicada ao contrato entre a plataforma e o motorista (art. 10) (PORTUGAL, 2018). Com tarifas acessíveis, no entanto, o transporte por aplicativo prospera e destrói o sistema formal de taxi (CHAVES, 2020, p. 11). O Tribunal de Instrução de Lisboa chegou a determinar à Uber o encerramento das atividades no país, impondo sanção pecuniária de 10 mil euros por dia em caso de descumprimento, decisão essa confirmada pelo Tribunal de Relação de Lisboa, entretanto, na prática, a Uber continua prestando serviços (MARTINS, 2018, p. 246).

Na Suíça, autoridades do cantão de Genebra determinaram, em outubro de 2019, a suspensão das atividades da Uber na região por descumprimento da legislação trabalhista local (EFE, 2019), no entanto, a plataforma recorreu e continua a operar normalmente. Na Dinamarca, a Uber encerrou suas operações após a aprovação de regras mais rígidas (FRANCO

FILHO, 2019, p. 4). Recentemente, os tribunais belgas também proibiram as atividades da Uber em Bruxelas (STERLING, 2021).

Na Espanha, o Tribunal Supremo decidiu, em setembro de 2020, que a relação entre entregadores e a Glovo é uma relação de emprego. Na sentença, os magistrados apontaram que os trabalhadores não possuem autonomia para os aspectos relevantes da atividade, sendo que a empresa detém poder de direção e de organização. A decisão do Tribunal influenciou a atividade legislativa e, com isso, o Decreto-Lei Real (n. 9/2021) foi aprovado com o objetivo de garantir direitos trabalhistas aos entregadores em plataformas digitais de trabalho, assegurando, ainda, o direito de informação dos trabalhadores no ambiente de trabalho, sendo a primeira lei que oficializa a expressão “gestão algorítmica”⁴⁹.

Na França, os primeiros passos foram dados com a aprovação da Lei n. 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, que estabeleceu um regime jurídico diferenciado para trabalhadores autônomos que desenvolvem atividade para plataformas digitais. Desde 2018, diante da Lei *Grandguillaume*, os motoristas da Uber precisam passar por uma prova específica para obter um certificado próprio para carros de turismo. O Código de Trabalho na França foi também alterado em 2019, para estender disposições sobre limites do tempo de trabalho em aplicativos de transportes. Essa lei estabelece que uma plataforma deve incluir o direito à desconexão e permite um método para se obter um preço decente para trabalhadores de plataforma autônomos (art. L7342-9 1 e 2) (ILO, 2021a, p. 24) mas, ainda assim, a atividade é majoritariamente reconhecida como autônoma (WENTRUP; NAKAMURA; STRÖM, 2019, p. 26). Isso não impediu, no entanto, que o Tribunal Recursal do cantão francês de Vaud reconhecesse a Uber como empregadora dos motoristas, exigindo que seus contratos de trabalho fossem emitidos com pagamento retroativo dos seus salários, reembolso de despesas e recolhimento de contribuições para a seguridade social (CONFIRMATION..., 2020).

Nos Estados Unidos, decisão da *Supreme Court* da Califórnia reconheceu, em 2018, o vínculo de emprego para motoristas da Dynamex, plataforma semelhante à Uber, em ação coletiva com efeitos de extensão nacional (CV 13-3826-EMC) (DYNAMEX..., 2018). No entanto, a sentença ainda não transitou em julgado e a empresa recorreu para que os motoristas

⁴⁹ O decreto diz que é direito do trabalhador “«D) Ser citado pela empresa dos parâmetros, regras e instruções, em que se baseiam os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões, que podem afetar as condições de trabalho, o acesso e a manutenção do emprego, incluindo a elaboração de perfis. Disposição adicional vigésima terceira. Presunção de emprego no âmbito das plataformas digitais de entrega. Por aplicação do disposto no artigo 8.1, presume-se incluída no âmbito desta lei a atividade das pessoas que prestam serviços remunerados consistindo na distribuição de qualquer produto ou mercadoria de consumo, pelos empregadores que exerçam os poderes empresariais de organização, gestão e controle de forma direta, indireta ou implícita, através da gestão algorítmica do serviço ou das condições de trabalho por meio de da plataforma digital. Essa presunção não afeta a previsão do artigo 1.3 deste regulamento”. (BOE, 2021, tradução nossa).

que laboraram entre 2013 e 2014 fossem excluídos do direito a indenizações (ALVES, 2019, p. 136). No ano seguinte, o legislativo californiano promoveu uma alteração no Código de Trabalho estadual para incorporar o teste ABC, adotado pelo tribunal para dar ganho de causa aos motoristas, no texto legal⁵⁰. A medida legislativa intitulada de *Assembly Bill 5* criou um teste⁵¹ para identificar se os trabalhadores de aplicativos são empregados e têm direito a proteções trabalhistas como salário-mínimo, horas extras, licenças médicas e seguro-desemprego. Vigente desde 1º de janeiro de 2020, na sequência, Uber e Lyft foram processadas pelo Estado da Califórnia por descumprirem essa lei e foram obrigadas a reclassificar os motoristas como empregados. Porém, houve um revés através da *Prop 22* (Proposição 22), medida legislativa sob a forma de plebiscito, aprovada em novembro de 2020 por eleitores e financiada pelas plataformas a um custo de 200 milhões de dólares, que isentou a Uber e assemelhadas de enquadrar seus motoristas como empregados, engendrando assim uma nova ação coletiva movida pela *Service Employees International Union* (SEIU) junto à Suprema Corte estadual visando declarar a sua inconstitucionalidade (O'BRIEN, 2021). Recentemente, a Corte Superior do Condado de Alameda (Califórnia) julgou inconstitucional a Proposição 22. A razão da inconstitucionalidade foi a inserção de um dispositivo na lei que, praticamente, impedia a sua revisão pelo Poder Legislativo, prevendo que somente poderia ser revogada por 7/8 dos votos dos parlamentares (PARK, 2021). Em outras unidades da federação a disputa também é acirrada⁵².

⁵⁰ De acordo com o teste ABC da Califórnia, as empresas que buscam tratar os trabalhadores como contratados independentes devem mostrar que: "(A) [a] pessoa está livre do controle e direção da entidade contratante em relação à execução da obra, tanto no âmbito do contrato para a execução da obra como de fato. (B) A pessoa executa trabalho que está fora do curso normal dos negócios da entidade contratante. (C) A pessoa está habitualmente envolvida em um comércio, ocupação ou negócio independente estabelecido da mesma natureza que aquele envolvido no trabalho executado" (DESLANDES, 2020).

⁵¹ O trabalhador só pode ser considerado um *independent contractor* se, cumulativamente: a) estiver livre do controle e direção do tomador de serviços; b) prestar serviços que estejam fora do escopo usual dos negócios do tomador; c) possuir um negócio independente no setor em que os serviços são prestados (ou seja, se for, de fato, um microempreendedor) (DESLANDES, 2020). Com a AB5, o teste ABC deixou de ser de cunho jurisprudencial e passou a ser codificado.

⁵² Em decisão de 2017, o tribunal federal da Carolina do Norte aceitou uma ação coletiva promovida por motoristas da Uber, que se valeram da Lei de Práticas Justas de Trabalho dos Estados Unidos. Os motoristas recusam-se a aceitar a classificação trabalhista incorreta como autônomos que a empresa utiliza e desejam ser protegidos pelas leis do salário-mínimo e que regulamentam as horas extras (MORAES; OLIVEIRA; ACCORSI, 2019). Em Nova York, a divisão de apelação da suprema corte do Estado considerou, em 17/12/2020, os motoristas da Uber como empregados, e não trabalhadores autônomos, fazendo jus, portanto, ao seguro-desemprego. A decisão reafirmou que a existência de um contrato de trabalho é uma questão de fato e deve ser observada a partir de diversos fatores, sendo o controle exercido em relação aos trabalhadores o mais importante (CARELLI, 2020). A Câmara Municipal de Seattle aprovou um padrão de pagamento mínimo para motoristas de Uber e Lyft, tornando-se a segunda cidade americana a fazê-lo, após Nova Iorque. Segundo a lei, que entrou em vigor em janeiro de 2021, as empresas de carona com mais de quinhentos trabalhadores devem pagar uma quantia líquida aproximadamente equivalente ao salário-mínimo por hora, de 16 dólares (SCHEIBER, 2020).

Nos Estados Unidos, houve a limitação da conexão ao aplicativo por no máximo 12 horas diárias (PEREIRA, 2019, p. 42). Muitos Estados também suspenderam ou limitaram o aplicativo, como o Alasca (HILL, 2015). As instituições americanas dão sinais de que não pretendem ser permissivas com um capitalismo de plataforma sem limites. Os Estados Unidos tributam de forma diferenciada empregados ou autônomos e, para esta finalidade, o formulário SS 8 é de grande importância para a aferição de um contrato de trabalho (USA, 2014). O regulamento administrativo pode jogar luzes sobre a doutrina e jurisprudência nacional⁵³, pois o que o normativo americano permite concluir é que a aferição da natureza de um trabalho como autônomo ou subordinado é muito mais complexa do que se imagina e, nesse sentido, a própria OIT (2016, p. 26) reconhece que referida legislação contempla uma gama de meios para se determinar a existência de uma relação de emprego: as partes envolvidas, os aspectos financeiros, o tipo de serviço ou produto oferecido, a relação com clientes e beneficiários finais, o tempo de trabalho, a história dos vínculos anteriores, os poderes contratuais, entre outros aspectos, devem ser levados em conta para esse fim.

⁵³ O formulário questiona para quem o serviço foi prestado, se quem pagou o trabalhador foi a mesma pessoa jurídica que se beneficiou dos serviços; a quantidade de empregados que prestam serviços semelhantes ao do solicitante; como o emprego foi obtido (recrutamento); o valor da remuneração auferida; o negócio exercido pela empresa; cargo e atividade desempenhada pelo trabalhador; as razões pela qual o trabalho se identifica como autônomo ou dependente; se já houve prestação anterior de serviços, em condições iguais ou diferentes; se o acordo entre as partes foi formalizado ou não; quais os termos deste acordo; quais as orientações/treinamento/instrução fornecidas pela empresa ao trabalhador ou contratado; como são repassadas as atribuições ao trabalhador; quem determina o método pelo qual as atribuições são repassadas; em caso de problemas, com quem o obreiro deve se comunicar e quem pode resolvê-los; que relatórios são exigidos do trabalhador; qual a rotina do trabalhador em horas e atividades; quais os locais onde o serviço é exercido e qual o percentual de permanência em cada um deles; se reuniões são obrigatórias; se a prestação dos serviços deve ser pessoal; se o trabalhador precisa de ajudantes ou não; se a contratação de ajudantes ou substitutos depende da aprovação da tomadora; quem remunera os auxiliares ou substitutos; quais os suprimentos fornecidos pelo trabalhador e pelo tomador (USA, 2014). Tradução nossa. O formulário exige respostas também a essas perguntas: se há aluguel de equipamentos pelo trabalhador em relação à tomadora; quais são as despesas do trabalhador; se há reembolso destas despesas; qual o tipo de remuneração (salário, comissão, salário/hora, trabalho por peça, ou montante fixo); se o trabalhador pode sacar adiantamentos; se o pagamento do cliente é feito à empresa ou ao trabalhador; se a empresa retém alguma percentagem; se a tomadora faz seguro de acidentes para o trabalhador; em caso de riscos no serviço, quem arca com a responsabilidade (além da perda do salário do trabalhador); quem fixa o valor dos serviços prestados; que benefícios são concedidos ao trabalhador (férias, licença etc); se há possibilidade de rescisão unilateral sem penalidades; se o trabalhador pode prestar serviços semelhantes a terceiros; para esta finalidade anterior, se deve ter autorização da empresa; se há acordos que proíbem concorrência; se há possibilidade de sindicalização; se o trabalhador pode fazer publicidade dos seus serviços e captar clientes; em caso de trabalho realizado em casa, quem fornece materiais ou instruções; se o produto acabado deve ser entregue ao tomador, vendido ou fornecido a terceiros; como a empresa representa o trabalhador perante terceiros; o que acontece se o trabalhador pede desligamento; que responsabilidades incidem sobre o trabalhador que solicita novos clientes; quem fornece aos trabalhadores instruções para novos clientes; quais os termos e condições de venda destes serviços e quem os fixa; se novos clientes precisam de aprovação da empresa; quem determina o território do trabalhador; se há pagamentos adicionais para privilégio de atendimento aos clientes; onde o produto ou serviço é vendido; em que consiste esse serviço; qual o percentual de serviços prestados para o tomador e para outros clientes; se o serviço é oferecido aos clientes como atividade-fim ou para uso em atividades comerciais. As informações podem, ainda, ser cruzadas entre trabalhador, empresa e clientes (USA, 2014).

Na Itália, em janeiro de 2020, a *Corte Suprema di Cassazione* decidiu que o trabalho dos entregadores da Foodora é organizado pela empresa proprietária da plataforma digital, o que configura a heterodireção do trabalho, devendo, portanto, ter as mesmas proteções do trabalho subordinado (KALIL, 2021, p. 19). No final de 2020, o Tribunal de Palermo reclassificou um motorista da plataforma Glovo como funcionário subordinado. Nesse julgamento, o tribunal encontrou uma relação de trabalho padrão entre um trabalhador e uma plataforma e, segundo a Corte, o trabalhador em questão tinha direito a um contrato a tempo inteiro e permanente (STEFANO *et al*, 2021, p. 18).

Na Inglaterra, a *Supreme Court* confirmou uma decisão do *Employment Tribunal* em ação movida por alguns motoristas da Uber – *Case n.º 2202551/2015 & Others 316* – rejeitando as alegações da empresa na tentativa de afastar a legislação laboral. O tribunal enfatizou a inexistência de contrato escrito entre as partes e a prevalência do princípio da primazia da realidade, afinal a Uber negocia com passageiros e contrata motoristas para fazer as corridas para eles. Os Termos de Uso da Uber devem levar em conta a legislação britânica cuja finalidade é proteger trabalhadores vulneráveis que têm pouco poder de barganha sobre salários e condições de trabalho. Quando uma viagem é reservada por meio do aplicativo, é a Uber quem define a tarifa, além de impor os termos dos contratos firmados com motoristas. Uma vez que o motorista tenha se conectado ao aplicativo, a recusa às solicitações é por demais restrita, pois a plataforma realiza um monitoramento de taxas de aceitação que implica penalidades. A empresa também exerce controle significativo sobre o modo como os motoristas prestam seus serviços, através do sistema de classificação. Ademais, a Uber restringe as comunicações entre passageiros e motoristas ao mínimo necessário para a realização da viagem. O serviço de transporte é rigidamente definido e controlado pela Uber e os motoristas estão em uma posição de subordinação e dependência, de tal forma que eles têm pouca capacidade de melhorar sua posição econômica por meio de habilidades: a única maneira pela qual eles podem aumentar seus ganhos é trabalhando mais horas, enquanto constantemente atendem às medidas de desempenho da plataforma (UK, 2021).

Os motoristas foram considerados *workers* (parassubordinados, com um patamar inferior de direitos) e não verdadeiros *employees*, considerando que o pedido formulado na ação foi exatamente no sentido desse reconhecimento como *workers*. Acaso os tribunais ingleses reconhecessem a condição de *employees*, as decisões poderiam ser consideradas nulas, porquanto extrapolariam os pedidos iniciais formulados pelo sindicato (UK, 2021). Três meses após essa decisão, a Uber aceitou negociar com o *Gangmaster Britain's General Union* (GMB), principal central sindical do país, garantindo ao sindicato acessar os pontos de encontro dos

motoristas e intervir em casos nos quais os trabalhadores são suspensos ou dispensados (KALIL, 2021, p. 19).

Em 20 de dezembro de 2017, o Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE), órgão judicial da União Europeia, proferiu decisão prejudicial⁵⁴ em ação proposta pela Elite Táxi, associação profissional que representa motoristas de táxis de Barcelona, em face da Uber, concluindo que a atividade de intermediação da plataforma deve ser qualificada como serviço de transporte (TJUE, 2017a). O caso foi levado à Corte pelo fato de a Uber prestar serviços em muitos países europeus, o que se chama de transcendência apta a legitimar a competência do tribunal europeu. A Uber espanhola alegava prestar serviços de tecnologia da informação que não poderiam estar sujeitos à proibição de livre circulação entre os países membros da União Europeia. Por outro lado, a associação de motoristas argumentava que a Diretiva 2006/123, que regulamenta serviços de taxi e transportes, proíbe excepcionalmente essa livre circulação, exigindo-se prévia licença administrativa estatal. Ao tomar essa decisão, o Tribunal analisou ainda o grau de controle que a Uber exerce sobre seus motoristas: segundo a Corte, esse controle é exercido quando da seleção dos condutores e dos veículos que utilizam, bem como durante a execução do serviço. O Tribunal constatou que a Uber não apenas fixa a tarifa máxima, mas também oferece recompensas financeiras em caso de acúmulo de viagens. A plataforma usa a função de classificação para dar acesso a empregos mais bem pagos e até mesmo para excluir motoristas mal avaliados da plataforma. Esse julgamento não enfrentou diretamente a situação profissional dos motoristas da Uber, porém quatro pontos foram destacados a respeito: a Uber impõe condições que os motoristas devem cumprir para assumir e exercer a atividade; a empresa recompensa financeiramente os motoristas que fazem um grande número de viagens; exerce controle, ainda que indireto, sobre a qualidade do trabalho dos motoristas, que pode até mesmo resultar na exclusão dos motoristas da plataforma; e, efetivamente, determina o preço do serviço (TJUE, 2017b).

A Corte europeia sinaliza, portanto, que a Uber não pode ser considerada uma mera intermediária entre motoristas e passageiros, e que o transporte é o principal item ofertado no mercado. Na sequência, em 10 de abril de 2018, o mesmo Tribunal de Justiça decidiu em face da Uber França (Caso C-320/16, ECLI: EU: C: 2018: 221) que os Estados membros podem proibir e punir, no âmbito do direito penal, o exercício ilegal da atividade de transporte. A Uber foi tratada, principalmente, como uma empresa de transporte e isso se justifica porque a

⁵⁴ A prejudicialidade diz respeito à análise prévia de um assunto relevante. O julgamento definitivo sobre a necessidade de a Uber espanhola possuir licença administrativa para que seus motoristas conduzam passageiros em Barcelona será feito pelo Tribunal de Comércio n. 03 de Barcelona.

plataforma controla economicamente aspectos importantes do serviço de transporte urbano oferecido em seu aplicativo. Cada país deverá regulamentar a natureza jurídica dessa modalidade de trabalho, no entanto, a decisão do tribunal europeu constitui um precedente importante, tendo em vista que a Uber sequer reconhece que exerce, de forma preponderante, a atividade de transportes (ALVES, 2019, p. 141-145).

Na América Latina, o tema não é menos conflituoso. Martinez (2020, p. 130) relata que na Costa Rica, Chile e Peru já há projetos de lei tentando regular o trabalho do capitalismo de plataforma, diante do vazio normativo. Na Argentina, por exemplo, criou-se um sindicato que busca organizar os trabalhadores das plataformas digitais (MARTINEZ, 2020, p. 130) apesar do jovem precariado, em geral, hostilizar essas organizações profissionais. Nesse país, uma sentença judicial reconheceu aos entregadores de aplicativos a condição de empregados das plataformas (ARGENTINA, 2019), no entanto, persiste o fato de que países da América Latina não tenham uma regulamentação específica (CORDERO; DAZA, 2020, p. 13-18).

Em janeiro de 2020, a Uber abandonou o mercado colombiano devido a uma decisão judicial reconhecendo que o aplicativo violava normas de concorrência, após ação movida por uma associação de taxistas (VARGAS; CASTAÑEDA, 2020, p. 99).

No Uruguai, a Lei de 3 de junho de 2020 (caso 0002-003894/2019), a partir da análise de um caso trazido por um motorista da Uber confirmado pelo Tribunal de Apelações, emoldurou a atividade dos trabalhadores digitais como relação de emprego com a plataforma digital, fazendo uso do princípio da primazia da realidade (VARGAS; CASTAÑEDA, 2020, p. 108).

Na China, o aplicativo de caronas Didi Chuxing tem participação societária da Uber desde agosto de 2016, e conta com mais de 10 milhões de motoristas e 400 milhões de usuários de aplicativos (ZOU, 2017, p. 270). Nesse país, diante de uma legislação cinzenta e inespecífica, os tribunais não têm considerado essa relação como vínculo de emprego. A justiça chinesa tem aceitado os argumentos das empresas de aplicativos para não reconhecer o contrato de trabalho, consistente na flexibilidade de horários e possibilidade de recusa de corridas. A legislação chinesa exige que a unidade empregadora exerça controle sobre o trabalhador, consoante previsto em leis locais, e que a atividade do empregado esteja inserida nas responsabilidades do empregador, para que seja reconhecido o contrato de trabalho. A regulação foi alterada em 2016, para exigir maior formalização de contratos e criar obrigações administrativas favoráveis aos motoristas, mas isso não alterou a condição dos trabalhadores que continuam a ser considerados autônomos. A medida provisória originou-se de massivos protestos ocorridos em 2015, que contaram com forte repressão da Uber exigindo que os motoristas se afastassem das reivindicações sob pena de desligamento (ZOU, 2017, p. 288). Empresas-aplicativos do país

viram suas receitas dispararem na pandemia e, junto com isso, o trabalho indigno: para enfrentar essa irracionalidade algorítmica, o governo determinou que as corporações arquem com benefícios, salário acima do mínimo, e que se promova a criação de sindicatos (DESLANDES, 2021).

A Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH, 2021) integrante da OEA (Organização dos Estados Americanos), na Opinião Consultiva 27, de 5 de maio de 2021, reconheceu que os Estados devem, quanto às novas tecnologias, com fulcro nos arts. 34 e 45 da Carta da OEA, adaptar suas leis e práticas às novas condições do mercado de trabalho, quaisquer que sejam os avanços tecnológicos que produzam essas mudanças⁵⁵. A Corte enfatiza que a regulamentação do trabalho no contexto das novas tecnologias deve ser realizada de acordo com os critérios de universalidade e inalienabilidade de direitos trabalhistas, garantindo-se trabalho digno e decente, e a adoção de medidas legislativas e outras medidas centradas nas pessoas, e não nos mercados. Ou seja, os Estados devem adotar medidas que visem ao enquadramento dos trabalhadores como empregados, se na realidade o são, e o reconhecimento dos direitos à liberdade de associação, negociação coletiva e greves, para que estejam em posição de negociar adequadamente condições de trabalho justas e equitativas (CIDH, 2021). A elaboração da legislação incidente depende, no entanto, de amplo debate tripartite⁵⁶.

Organismos internacionais, como Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), ONU, OIT ou Comunidade Europeia⁵⁷ vêm tentando conciliar os interesses de plataformas digitais e de trabalhadores. Mais recentemente, o documento *Digital Platforms and the world of work in G20 countries: Status and Policy Action* fixou diretrizes mais concretas de atuação, como a garantia do *status* de emprego dos trabalhadores digitais, a integração à seguridade social e processos mais justos de desligamentos desses trabalhadores (ILO, 2021a). A organização, porém, não se posiciona firmemente em favor do vínculo empregatício em um plano normativo: sugere que, independentemente da categoria, os princípios e direitos fundamentais da OIT devem ser aplicados, e exorta os países-membros a

⁵⁵ O tribunal enfatiza que o trabalho por meio dos meios digitais não foi regulamentado de forma explícita no campo do direito internacional. No entanto, no âmbito da OIT, existem vários instrumentos que podem moldar o conteúdo das obrigações mínimas a serem cumpridas pelos Estados em relação a esse tipo de trabalho (como as Convenções 175 e 177), prevendo o direito de organização, saúde e segurança, não-discriminação, seguridade social, descanso semanal, para o trabalho a tempo parcial e trabalhadores em domicílio (CIDH, 2021).

⁵⁶ “*En este sentido, esta Corte resalta la importancia que tiene el diálogo tripartito, que permita que la política pública y la legislación laboral promueva relaciones profesionales estables y sólidas entre empleadores y empleadoras, y trabajadores y trabajadoras, en el marco del respeto y garantía de los derechos humanos. El respeto a los principios de la consulta y la colaboración debe ser un elemento esencial de la acción estatal en el diseño e implementación de la política estatal en materia laboral*” (CIDH, 2021, p. 77).

⁵⁷ Shore e Wright (2015, p. 23), inclusive, apontam como esses organismos influenciaram a governança por números, como atributo da cultura de auditoria.

adotarem uma política de tratamento uniforme, além da busca por mais transparência por parte das plataformas.

Veja-se ainda a manifestação do Comitê de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT sobre o enquadramento jurídico dos trabalhadores via plataformas digitais. No relatório *Promoting employment and decent work in a changing landscape*, aponta-se que as novas formas de trabalho exigem um minucioso exame das reais condições desses trabalhadores, e que o uso de meios tecnológicos para distribuir atividades para os trabalhadores não permite que sejam consideradas como formas de trabalho apartadas do resto do mercado de trabalho (ILO, 2020).

O documento *Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa* da Comissão Europeia, por sua vez, verifica a discrepância de regulações no ambiente europeu, por meio de uma regulamentação fragmentada que gera incerteza aos operadores econômicos tradicionais, prestadores de serviços e usuários, voltada à chamada economia colaborativa (COMISSÃO EUROPEIA, 2017a). Os países membros devem levar em consideração a subordinação à plataforma, a natureza do trabalho ou a remuneração para decidir pelo enquadramento do trabalhador como empregado, mas a competência para legislar sobre direito do trabalho compete a cada país. Quando esses organismos transfronteiriços sugerem aos países membros que adotem medidas futuras (COMISSÃO EUROPEIA, 2017b) pode estar implícita, no entanto, a ideia de uma nova regulação, tendo em vista que a regulação atualmente existente não é suficiente para esta finalidade. Segundo a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho (OIT, 2019), deve-se concentrar esforços no sentido de explorar todo o potencial do progresso tecnológico e do crescimento da produtividade para alcançar o trabalho digno, e que seus benefícios sejam equitativamente partilhados entre todas as pessoas. Deve-se, ainda, garantir a todos os trabalhadores e trabalhadoras proteção adequada de acordo com a Agenda do Trabalho Decente, com o respeito pelos seus direitos fundamentais, um salário-mínimo adequado, limites à duração do trabalho e a segurança e saúde no trabalho (OIT, 2019). Mas os esforços internacionais estão longe de concretizar o trabalho digno para motoristas de aplicativos.

Se, por um lado, a OIT realça que o emprego típico (formalizado, de longa duração, com um empregador direto e em tempo integral) gera vantagens para a economia e produtividade (maior estabilidade, investimento em capacitação e talento dos trabalhadores e maior autoridade para gestão do trabalho), por outro, empregos atípicos impedem investimentos em inovação, desaceleram o crescimento e a produtividade, criam riscos para a seguridade social e aumentam a volatilidade dos mercados de trabalho (OIT, 2016). Ao fixar que o objetivo da OIT não é que

todo trabalho esteja em conformidade com o modelo típico, mas sim que todo trabalho seja decente, a ideia do organismo internacional de apenas criar um *standard* mínimo de proteção pode potencializar a concorrência desleal em aspectos alheios à esfera trabalhista.

A Uber atua, estrategicamente, buscando exceções não previstas no quadro legal relacionado ao direito do trabalho, além de ser pouco transparente em temas vitais para os trabalhadores, o que acaba por também ferir a política voluntária geral do documento Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais que fixa como deveres das corporações:

5. Abster-se de procurar ou aceitar exceções não previstas no quadro legal ou regulamentar, relacionados a direitos humanos, meio ambiente, saúde, segurança, trabalho, tributação, incentivos financeiros ou outros assuntos.

1. As empresas deverão garantir a divulgação de informação oportuna e precisa em todas as questões relevantes relacionadas com suas atividades, estrutura, situação financeira, desempenho, propriedade e governança. Essa informação deverá ser divulgada para a empresa no seu conjunto e distinguir, quando apropriado, setores de atividade ou zonas geográficas. As políticas de divulgação das empresas deverão ser adaptadas à natureza, dimensão e localização da empresa, tomando na devida consideração custos, a confidencialidade dos negócios e outras preocupações que digam respeito à competitividade.

c) Fornecer informações aos trabalhadores e seus representantes que lhes permitam ter uma ideia correta e adequada sobre a atividade e resultados da entidade ou, onde apropriado, da empresa como um todo (OCDE, 2000).

De forma similar, os Princípios Orientadores Sobre Empresas e Direitos Humanos, aprovado pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU em junho de 2011, afirmam que:

PRINCÍPIO 12. A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos refere-se aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos – que incluem, no mínimo, os direitos enunciados na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho (ONU, 2011).

Pelas regras do direito internacional, portanto, a responsabilidade em matéria de direitos humanos acompanha as grandes corporações onde quer que estejam situadas. A efetivação de direitos humanos, uma maior regulação estatal e o enquadramento de motoristas de aplicativo no âmbito de uma relação de emprego favoreceria os trabalhadores, ainda que acarretem mais custos para as plataformas digitais.

Por esse motivo, a natureza jurídica da relação de trabalho entre trabalhadores digitais e as respectivas plataformas ainda está em disputa no cenário global. No horizonte da sociologia do trabalho, porém, há um relativo consenso sobre os efeitos deletérios do capitalismo de plataforma sobre as condições de trabalho e de vida dos motoristas de aplicativos, que é o tema da seção seguinte.

2.5 PRECARIIDADE

O neoliberalismo também pode ser enxergado como matriz prática e teórica que sustenta o capitalismo de plataforma. Parte-se da premissa de que o direito do trabalho dificulta ou inviabiliza a criação ou manutenção de empregos no mundo atual e que a determinação do nível de emprego ocorre no interior do mercado de trabalho, a partir do custo da mão de obra. Essas ideias têm sido marteladas há décadas pelas entidades empresariais também no Brasil. A precarização do trabalho – processo de rebaixamento das condições de trabalho, diminuição de direitos trabalhistas e aumento do desemprego com exigência de maior produtividade como forma de coação e aceitação a condições precárias – tem caráter estrutural, sendo uma faceta da reestruturação produtiva e organizacional, adotada por empresas que visam aumentar seus lucros (ANTUNES, 2011, p. 103-109).

O trabalhador já não tem mais a estabilidade que detinha dentro da empresa ou a previsão contratual de indenizações por dispensa imotivada, nem conta com um piso salarial legal, sujeitando-se aos baixos salários impostos pelo salário-hora e contratos intermitentes. O aglomerado de participantes nas referidas plataformas, bem como a imensa concorrência criada entre os trabalhadores, provoca uma significativa redução das remunerações, que podem chegar ao mínimo de subsistência, isso sem falar na ausência de limitação de horas de trabalho. A exploração, que antes era ocultada pela relação de emprego, agora é também ocultada pelo falso empreendedorismo (ALVES, 2019, p. 104; SAMUEL, 2019, p. 51). Muitos estudos empíricos realizados com motoristas de aplicativo têm comprovado essa precarização.

Leme (2019, p. 142 e segs.) apresenta pesquisa feita por Eduardo Amuri que constata uma jornada diária de 8 horas para motoristas de aplicativo em São Paulo/SP gerando rendimentos mensais de R\$ 2.071,44 por mês. Porém, segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), o salário-mínimo no Brasil deveria ser de R\$ 5.315,74 (SALÁRIO..., 2021).

De acordo com Kalil (2019, p. 153), 53% dos motoristas de aplicativos pesquisados em São Paulo relataram trabalhar mais do que 10 horas por dia e quase 70% trabalham mais do que 5 dias por semana. Dentre trabalhadores que têm na plataforma sua única fonte de renda, esse percentual que labora em sobrejornada sobe para quase 61%. Também em São Paulo, Moraes, Oliveira e Accorsi (2019, p. 651 *et seq.*) aplicaram questionário a 100 motoristas de aplicativo, identificando que a maioria deles é do gênero masculino, jovem, com ensino médio completo ou superior incompleto, com pouco tempo de trabalho no aplicativo – até 2 anos – trabalhando de 5 a 7 dias por semana com jornadas entre 6 e 8 horas ou mais de trabalho, cuja principal

fonte de renda é a plataforma, com um faturamento de até R\$ 2.000,00 por semana. Ainda assim, os trabalhadores se enxergam como autônomos, postulam menores taxas sobre o valor da corrida e desejam que o custo com a manutenção dos carros seja pago pelas plataformas.

Pesquisa realizada por Carelli (2017, p. 131), no Rio de Janeiro/RJ, aponta que os motoristas de aplicativo são de faixa etária bastante variável, com concentração entre 31 e 50 anos de idade. Quanto ao tempo de trabalho, apenas 15 entrevistados, dentre um total de 40 (37,5%), informaram que detêm outra fonte de renda, mas somente 7,5% trabalham na Uber até 25 horas por semana. Assim, constata-se que 92,5% realizam quantidade de horas semanais que os colocariam na posição de trabalhadores a tempo integral, e não a tempo parcial como a Uber divulga. Na sequência, verificou-se que 70% dos trabalhadores ultrapassam a duração semanal normal de trabalho de 44 horas – e mais de 1/3 dos trabalhadores (35%) realiza módulos de trabalho exaustivos, com mais de 61 horas semanais, podendo até ultrapassar 90 horas. A maior parte dos entrevistados utilizava carro próprio, ainda que o tenham financiado em 58% dos casos (CARELLI, 2017, p. 139).

Entrevistas feitas com 65 motoristas de aplicativo em Salvador/BA constatou que eles têm majoritariamente nível médio completo (66%), laboram há mais de 1 ano para a plataforma (63%) e têm na Uber sua única fonte de renda (61%), com jornadas superiores a 8 horas diárias (58%) e faturamento bruto superior a 3 salários mínimos (52%). Ainda assim, um percentual de 72% não se enxerga como empregado (OLIVEIRA; COSTA; ASSIS, 2020, p. 1280).

Duarte e Guerra (2019, p. 41), com lastro em entrevistas aprofundadas feitas com 4 motoristas de Uber de Belo Horizonte/MG, constataram a assimetria de controle e de informações fornecidas pela plataforma, e a implementação automatizada de normas e mecanismos que conformam as práticas de trabalho do gerenciamento algorítmico. A plataforma comunica-se com os trabalhadores por muitos meios digitais, mas a recíproca é limitada, pois os motoristas comunicam-se apenas com empregados terceirizados por meio de centrais de ajuda que oferecem respostas padronizadas, superficiais e genéricas ou por meio do aplicativo em telas pré-programadas. Os motoristas relatam, ainda, riscos de acidentes e de assaltos, sem qualquer tipo de remuneração durante os respectivos afastamentos. Como as plataformas nunca se encerram em um produto cristalizado, o trabalho dos motoristas é sempre visto como um laboratório sujeito a experimentações diante das constantes atualizações e mudanças de políticas empresariais (DUARTE; GUERRA, 2019, p. 53).

Scapini (2020, p. 194) entrevistou 11 motoristas da Uber em Porto Alegre/RS e região metropolitana, evidenciando o sentimento de frustração e insegurança dos trabalhadores diante de posturas de mando da empresa, ao deixar de prestar satisfações e sem indicar, por exemplo,

o destino das viagens dos usuários. A forma de resistência coletiva encontrada são pequenos grupos organizados por meio de outra plataforma, WhatsApp.

Ao analisar dados da PNAD covid-19 (IBGE), Lapa (2020, p. 8) evidenciou que os trabalhadores de plataformas digitais estão sujeitos a disparidades regionais. Em novembro de 2020, o autor aponta que havia mais de 1 milhão e 200 mil motoristas de aplicativo no país, mas a região Sudeste, por exemplo, com exceção do Espírito Santo, concentrava quase 50% dos entregadores e 40% de todos os motoristas. A renda média nacional era pouco superior a R\$ 1.780,00/mês, laborando em média 44 horas semanais. A pesquisa feita não promoveu uma diferenciação entre renda bruta ou líquida, o que permite supor que tais valores sejam ainda menores (LAPA, 2020, p. 15).

No Brasil, no entanto, o rendimento médio do setor de transporte de passageiros, em que predomina o trabalho autônomo, na média móvel de setembro de 2019 (PNAD) era de R\$ 1.876,00 e tem caído justamente após a expansão da Uber, pois já chegou a ultrapassar R\$ 2.050,00 em 2014. Motoristas com carteira assinada, por sua vez, em 2018, tiveram média salarial de R\$ 2.137,00, sem contar os demais direitos trabalhistas (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 37).

A pesquisa “Futuro do Trabalho” realizada pelo Instituto Datafolha sob encomenda da Uber, feita com 2.431 motoristas e entregadores de todas as regiões do país, entre agosto e setembro de 2021, mostra que 46% deles possuem ensino superior, com idades predominando entre 30 e 39 anos (34%), trabalhando em média com 2,3 aplicativos diferentes (sugerindo uma quase exclusividade), tendo ingressado há no máximo 12 meses na plataforma (33% do total), com grande absorção de trabalhadores durante a pandemia (DATAFOLLHA; UBER, 2021). Além disso, 51% dos entrevistados não possui outra fonte de renda e 2/3 trabalham 5 ou mais dias na semana. Um total de 71% afirmou que o motivo pelo qual trabalha com aplicativos é a flexibilidade de horários, mas, respectivamente, 66% e 62% assim o fazem para ganhar dinheiro para projetos pessoais ou para complementar a renda perdida durante a pandemia. A pesquisa afirma ainda que dois em cada três entrevistados preferem ser classificados como profissionais autônomos, ainda que o mesmo percentual afirme que aceitaria um emprego em tempo integral se tivesse a mesma renda atual. Finalmente, a enquete constata que 43% dos entrevistados não possui nenhum tipo de cobertura previdenciária e que 75% do total contribuiria à Previdência Social, acaso a plataforma facilitasse e recolhesse automaticamente os tributos (DATAFOLLHA; UBER, 2021).

Na América Latina, o cenário é idêntico: muitas horas de trabalho, com baixos salários, aproveitando-se de mão de obra migrante espremida pelo desemprego crescente. Os dados do

Datafolha coincidem com aqueles coletados para a América Latina pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID). De acordo com a pesquisa encomendada, 94% dos motoristas da Uber são do sexo masculino, com idade média de 38 anos, sendo que metade deles possui nível superior completo. O relatório aponta que 73% dos entrevistados tinha um trabalho em tempo integral anteriormente, e que 60% do total nunca trabalhou antes no setor de transportes. Os ganhos por hora dos motoristas com a Uber – incluindo promoções, mas excluindo comissões – são pelo menos três vezes superiores ao salário mínimo por hora do país de origem do entrevistado, mas esses valores não deduzem altos custos de combustível, manutenção ou seguro, entre todas as outras despesas. Um total de 60% pararia de dirigir se fosse oferecido salário em tempo integral com a mesma renda total. A pesquisa indica que apenas 28% faz uso de outras plataformas, ao passo que 2/3 dos pesquisados não contribui para nenhum sistema previdenciário. Somente 50% deles possui carro próprio para utilizar na plataforma, sem a pesquisa avançar para identificar se o automóvel está quitado ou financiado. O estudo indica, também, que 76% dos entrevistados decidiu trabalhar pelo aplicativo para ter mais renda, 66% para ter mais flexibilidade de horários e 63% para ser o próprio “patrão”. Dentre os trabalhadores pesquisados, 20% relataram insatisfação, mas quando questionados porque aceitariam outro emprego, informaram que assim o fariam para ganhar mais dinheiro, e somente 38% planejam continuar dirigindo através da Uber. Finalmente, aponta o relatório que 3/4 dos entrevistados estão endividados, sendo que a maioria vive em condições financeiras vulneráveis (AZUARA; GONZÁLEZ; KELLER, 2019, p. 24)⁵⁸.

No Equador, Cordero e Daza (2020, p. 83-90) chamam a atenção para as consequências sobre a saúde das trabalhadoras digitais: a inexistência de sanitários e pontos de apoio nesta modalidade de trabalho impede a realização de necessidades fisiológicas por motoristas do gênero feminino, o que, por sua vez, pode causar infecções urinárias e cistites, isso sem falar no desconforto e constrangimento causado nos períodos menstruais. No Peru, pesquisa de campo feita por Martinez (2020, p. 74), utilizando-se de metodologia de observação participante de curta duração através de entrega por meio de uma bicicleta, além de entrevistas, observou as mesmas condições: abordou um grupo de entregadores jovens que busca fugir do desemprego, grande parte dele migrante da Venezuela, reconhecendo-se, porém, como empregados e não como colaboradores, relatando muitos conflitos com empresas e clientes,

⁵⁸ Na Colômbia, o documento *Encuesta del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario* entrevistou 318 entregadores do Rappi e verificou que 91,2% não estavam inscritos no regime de previdência social, 63,2% sofreu acidentes de trabalho, 66,7% contraíram doenças ocupacionais nos últimos dois anos; desse total, 57% eram migrantes venezuelanos (PORTAFOLIO, 2020).

mas sem direito ao exercício do contraditório. Os entregadores noticiam problemas quanto à saúde no trabalho, xenofobia e insegurança quanto à sua cidadania (MARTINEZ, 2020, p. 76).

Na Europa e América do Norte, a conjuntura é equivalente. Em Portugal, Gouveia (2018, p. 28) entrevistou 15 motoristas de Uber e constatou que 10 deles trabalhavam em tempo integral para a plataforma, apenas um tinha vínculo formal de emprego externo, e a maioria laborava mais de 10 horas por dia. Em pesquisa feita em Paris/França com 35 motoristas, mediante entrevistas semiestruturadas, também se identificou um perfil majoritariamente migrante do norte da África, laborando 6 dias por semana e mais de 10 horas/dia: diferentemente de outros lugares, os motoristas não estavam desempregados antes do vínculo com a Uber e apenas 20% usava outros aplicativos paralelamente (WENTRUP; NAKAMURA; STRÖM, 2019, p. 27).

No Canadá e Estados Unidos, dirigir um táxi está no topo da lista de maiores riscos de assassinato em pleno trabalho, com chances duas vezes superior ao segundo da lista: a categoria dos policiais (SLEE, 2020, p. 120). Os motoristas da Uber podem estar pagando para trabalhar, até mesmo porque uma das características do precariado é a falta de conhecimento sobre autogestão financeira (STANDING, 2020, p. 40). Zoepf *et al.* (2018) realizaram um extenso estudo sobre a remuneração dos motoristas da Uber e Lyft, entrevistando 1.100 motoristas nos EUA com foco nos custos e ganhos envolvidos para a realização dessa atividade. Os resultados mostram que o lucro médio do motorista é de US\$ 3,37/hora antes dos impostos, e que 74% dos motoristas ganha menos que o salário-mínimo em seu Estado. A pesquisa também revelou que 30% dos motoristas está realmente perdendo dinheiro (ZOEPPF *et al.*, 2018, p. 18).

Stanford (2018), em pesquisa realizada com motoristas australianos da Uber, sugere que a receita líquida horária efetiva dos motoristas da Uber, após dedução dos custos totais da operação do veículo e de outras despesas (\$14,62), é inferior à metade do salário-mínimo médio especificado para taxistas e bem abaixo do salário mínimo legal nacional.

Ao redor do mundo, a fragilidade e a insegurança dos motoristas de app estão sendo destacadas por pesquisadores da sociologia, direito e economia do trabalho. Larga pesquisa feita pela OIT (2021, p. 8), intitulada *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo*, com 12.000 trabalhadores de 100 países, indica que 90% dos trabalhadores de aplicativos gostaria de trabalhar mais, citando trabalho insuficiente e baixos salários como motivos para não o fazê-lo. Em verdade, muitos já estavam trabalhando com sobrecarga: 40% dos entrevistados trabalhavam regularmente 7 dias/semana e 50% trabalhavam por mais de 10 horas durante pelo menos 1 dia do mês anterior. Os baixos salários combinados com a necessidade de trabalhar resultam em trabalhadores gastando longas horas *online*. Segundo o estudo, as cargas horárias

de trabalho são altas: 65 horas semanais para motoristas e 59 horas para entregadores. A pesquisa confirma, ainda, a dependência econômica dos trabalhadores às plataformas:

Aproximadamente un tercio de los trabajadores de las plataformas digitales basadas en la web señalaron que su trabajo en la plataforma era su principal fuente de ingresos, una proporción que aumentaba en el caso de los países en desarrollo y de las mujeres (OIT, 2021, p. 6-7).

Por sua vez, o já referido documento *Digital platforms and the world of work in G20 countries* (ILO, 2021a, p. 17) aponta que o ganho médio por hora nas plataformas de transporte de passageiros variou entre US\$ 1,10 (Índia) e US\$ 5,30 (México). Os ganhos médios dos trabalhadores em plataformas de transporte são superiores aos dos trabalhadores do mercado de trabalho tradicional em todos os países, com remunerações que variam entre 45% e 80% a mais do que no setor de taxis. Porém, a análise de tais rendimentos precisa de maior cuidado quando comparada com o setor tradicional, tendo em vista que não há indicação sobre se tais valores são auferidos antes ou depois dos descontos da Uber, nem se levam em conta gastos e custos diferenciados que taxistas e motoristas de aplicativo realizam. Ainda segundo a OIT, o gerenciamento algorítmico impede que os trabalhadores se beneficiem totalmente da liberdade e flexibilidade no que diz respeito a tempo, local e escolha da tarefa, corrida ou pedido (ILO, 2021a). Em trabalhadores do setor de transporte de passageiros ou entrega, o cancelamento de passeios ou pedidos repercute negativamente em seu trabalho: cerca de metade dos motoristas informou que não podiam cancelar viagens ou pedidos sem qualquer consequência. Motoristas de aplicativo relataram que as repercussões mais comuns são avaliações mais baixas (38%), bloqueio e suspensão de contas (21%) ou redução de corridas (13%). As demais repercussões incluíam multas, maior tempo de espera e bônus reduzidos.

A pressão e o controle sobre os obreiros têm se mostrado intensos. A OIT observa que a captura de tela tem sido utilizada para monitorar esse trabalho, bem como a necessidade de instalação prévia de softwares com mesma finalidade (ILO, 2021b). Além disso, a geolocalização via *Global Positioning System* (GPS)⁵⁹, as classificações dos usuários, os pedidos formulados diretamente por clientes, a obrigação de prévia disponibilidade em determinados horários e a própria desativação da conta – que atingiu 20% dos entrevistados – são outras estratégias de dominação (ILO, 2021b, p. 21).

O capitalismo é orientado para seu auto aprofundamento, de forma que pouco importam as suas consequências sociais, políticas e geopolíticas ou ecológicas (HARVEY, 2010, p. 166). A precarização impulsionada pela Uber e pelo capitalismo de plataforma tem sido globalmente evidenciada. A degradação das condições de trabalho dos motoristas de aplicativo é a outra face

⁵⁹ *Global Positioning System* é um sistema de navegação utilizado em aparelhos eletrônicos.

da tecnologia criada para reduzir os custos da operação convencional de transporte de passageiros, com ampla externalização de custos sociais dessa atividade empresarial. Competiria ao Estado, nessa medida, fixar o marco institucional para minimizar os custos suportados pelos trabalhadores, exigindo a regulação trabalhista e conseqüentemente reduzindo margens de lucros das empresas, enquanto aos consumidores caberia assegurar contraprestações pecuniárias justas a essa categoria.

O direito pode impulsionar a configuração de um trabalho decente para motoristas de aplicativo, a fim de que a precarização seja erradicada ou bastante reduzida. Além disso, a comprovação científica/acadêmica de aspectos centrais da subordinação pode ser um fator relevante para melhor compreensão do tema. A etnografia, enxergada como método de pesquisa típico da antropologia, consistente no estudo dos outros em seu tempo e espaço (BURAWOY, 2014, p. 87), pode auxiliar nesta tarefa de compreender a dinâmica da uberização.

3 DIRIGINDO UBER: ETNOGRAFIA DE UM MOTORISTA DE APP

Neste capítulo, apresento os resultados da pesquisa de campo realizada. Pretendo aqui fazer uma antropologia do trabalho subalterno a fim de identificar a subordinação existente no trabalho dos motoristas de aplicativo para, após, colocar em perspectiva a possibilidade de configuração de relação de emprego na prestação de serviços inserida na dinâmica da plataforma, em especial dando realce ao elemento da subordinação. Pretendo, assim, elaborar um estudo de caso ampliado focado em minha relação particular com referida plataforma, para visualizar as exigências padronizadas universalmente impostas pela estrutura empresarial da Uber em relação aos trabalhadores.

Etnografia é o relato sobre o mundo do ponto de vista da observação participante em sentido amplo (BURAWOY, 2014, p. 45). Por meio da etnografia, o pesquisador atua como parte do grupo investigado, ao mesmo tempo em que o observa (PERUZZO, 2017, p. 172). Ou seja, o observador une-se aos participantes no ritmo de vida, no espaço e no tempo de vida deles, como um membro engajado, seja de forma declarada e aberta, ou incógnita e coberta (BURAWOY, 2014, p. 36)⁶⁰. Em outras palavras, mais do que participar, busquei *trabalhar junto* ao grupo social pesquisado.

Etnografia é ainda o método utilizado pela antropologia na coleta de dados, baseando-se no contato intersubjetivo entre o sujeito e o seu objeto. Em sendo o objeto da etnografia qualquer grupo social sob o qual se faz o recorte analítico, sua base é o trabalho de campo (URIARTE, 2012, p. 4). Em sentido amplo, produzir dados, capturar percepções e descrevê-los densamente a ponto de conseguir entender o funcionamento de um determinado grupo ou comunidade é a finalidade última de uma etnografia (SOARES; STENGEL, 2021, p. 12).

Segundo Burawoy (2014, p. 48), o método etnográfico está no contexto de um modelo reflexivo de ciência que abraça não o afastamento, mas sim o comprometimento para o conhecimento sociológico. A ciência reflexiva pressupõe a troca e o diálogo entre pesquisador e pesquisado. Dessa relação emerge o dado etnográfico, não só da visão de cientistas sociais e juristas, mas também daqueles que vivem o cotidiano do tema pesquisado.

Do ponto de vista metodológico, técnicas tradicionais como entrevistas, análises de documentos (termos de uso ou códigos de conduta) ou mensagens eletrônicas sugerem uma sistemática subordinação por parte das plataformas, mas técnicas de pesquisa participativa

⁶⁰ “Para penetrar a blindagem dos poderosos, os cientistas sociais precisam ser sortudos e/ou desonestos”. (BURAWOY, 2014, p. 81).

envolvendo motoristas de aplicativo não têm sido objeto de maiores estudos nesta seara. Em muitas investigações sociológicas dessa natureza, como visto no capítulo anterior, os trabalhadores não se identificam como empregados, o que pode enviesar a observação de critérios comumente associados à subordinação. Nesse sentido, entrevistas conduzidas a partir de fora podem não ser úteis quando os entrevistados tentam se proteger (BURAWOY, 2014, p. 49). Por essas razões, a etnografia se justifica enquanto método capaz de acessar aspectos obscurecidos pela uberização e evidenciar processos internos invisibilizados.

É verdade que toda pesquisa social tem um aspecto necessariamente cultural, etnográfico ou “antropológico” (GIDDENS, 2009, p. 334). A dimensão discursiva da interação social (narrativas de mundo) costuma ser captada com sucesso por entrevistas, porém dimensões não discursivas, sutis, relacionadas a consciências práticas, requerem algo mais (BURAWOY, 2014, p. 64). Ao invés de um retrato (entrevista) busquei produzir um filme (observação participante), realizando coisas *com e para quem* estou estudando, sem perder a atenção para as emoções encontradas pelos integrantes do grupo social, sua linguagem e metáforas, e suas respectivas interações e hierarquias, sempre fundamentadas no contexto (KOZINETS, 2014, p. 61).

O terceiro eixo aprofundou a investigação acerca do poder diretivo exercido pela Uber sobre os motoristas de aplicativo⁶¹. Fazendo uso da etnografia, o foco investigativo não foi exclusivamente o grupo social dos motoristas de aplicativos e seus símbolos identitários, mas sim, e principalmente, a relação pessoal intermediada pela tecnologia entre o pesquisador enquanto motorista e a plataforma, passando pelo necessário contato de curta duração com todos os passageiros conduzidos nesse percurso metodológico.

Uma relação social intermediada pela tecnologia possui peculiaridades. Tentei explorar, por exemplo, o lugar da técnica na mediação entre motorista e aplicativo. Esse debate na antropologia clássica remonta a Marcel Mauss (1930) e, mais recentemente, a Bruno Latour (2000). A discussão leva em consideração a maneira com que diferentes relações humanas são conduzidas, a partir de limites ou condições postas por objetos técnicos. Discussões sobre cibercultura e tecnologias digitais também exploram o lugar dos objetos técnicos na mediação entre humanos e computadores/dispositivos digitais (RIFIOTIS, 2020).

Com essa imersão tecnologicamente mediada, outras dinâmicas do cotidiano também foram observadas e pesquisadas. Motoristas de app, policiais, agentes de trânsito, motoristas de

⁶¹ Ainda que esse eixo tivesse, inicialmente, substância qualitativa limitada – o projeto de pesquisa planejou priorizar os elementos factuais e normativos que evidenciassem a subordinação e as condições de trabalho – ele pôde servir também para evidenciar a cosmovisão desse grupo social.

ônibus, vendedores ambulantes, pedintes, lavadores de carro, donas de lanchonete, porteiros de prédios e vigilantes de empresas, são categorias profissionais cujo convívio faz parte intrínseca da observação participante de motoristas de aplicativo.

A abordagem antropológica pretende compreender a uberização enquanto fenômeno que demanda maiores reflexões pelo campo específico do direito. Segundo Cardoso de Oliveira (2007), a antropologia tem se expandido muito em outros cursos universitários e o diálogo com essas áreas tem motivado demandas de formação especializada em antropologia por profissionais que querem continuar atuando em seus campos de origem, mas que são seduzidos pelo potencial da sensibilidade etnográfica ou da capacidade de desvendar evidências simbólicas em suas atividades: são profissionais que gostariam de ter uma formação em antropologia focalizada em seus interesses, visando melhorar seu desempenho, como os operadores do direito (OLIVEIRA, 2007, p. 455). Conceitos e métodos da antropologia podem ajudar, assim, outras áreas das ciências humanas em uma perspectiva interdisciplinar.

Se para muitos ramos do conhecimento a etnografia parece estar em moda (URIARTE, 2012, p. 2), o direito tem pouca familiaridade com o método, seja nos tribunais ou na academia. É sabido que o direito tem dificuldades de se relacionar com o conhecimento empírico e, com a antropologia, a situação é ainda pior (LIMA; BAPTISTA, 2014, p. 6). Em um contrafluxo, a magistratura do trabalho vem adotando a perspectiva etnográfica por meio de suas escolas judiciais. Na obra “Vivendo o Trabalho Subalterno: as experiências de doze magistrados”, a observação participante de curta duração de juízes exercendo as funções de copeiros, garis, operadores de *telemarketing* e cobradores de ônibus foi a metodologia científica utilizada para se atingir um maior contato com a realidade dos trabalhadores, obtendo resultados animadores (BRASIL, 2019a).

Os teóricos do direito buscam(os) a todo o tempo influenciar as autoridades jurídicas na interpretação das normas legais, participando, assim, da conformação do direito positivo, não se podendo falar em neutralidade valorativa (AGUIAR, 2006, p. 89). A separação entre sujeito e objeto cognoscente, por outro lado, é muito contestada.

Conforme Grau (2011, p. 33), a análise do direito, empreitada do censor e não do expositor, reclama a determinação de suas finalidades, o que importa tomar o direito também pelo seu conteúdo empírico e axiológico, que é variável historicamente, sendo que aqui também tenho finalidade e valores. Ao iniciar o trabalho etnográfico já tenho uma hipótese, exposta nos capítulos anteriores, mas durante o trabalho de campo não tive a intenção de procurar a sua

confirmação, mas sim refutações que inspirem a aprofundar aquela teoria (BURAWOY, 2014, p. 66)⁶².

Castro (2002, p. 113-114) afirma que a relação entre o antropólogo e o nativo é uma relação de conhecimento e como tal, uma relação de sentido transformadora. Para um operador do direito que se propõe a analisar um fenômeno contemporâneo e seu possível enquadramento legal, essa premissa é inteiramente aplicável: ao se aproximar dos fatos e das relações pessoais, da lei e da sua interpretação, e de dados que demonstrem sua aplicação, está-se de alguma forma em processo de transformação do próprio pesquisador.

É motivo de honra poder incluir em meu currículo, a partir de agora, a função de motorista de aplicativo com todos os desafios que esta pesquisa e atividade laboral engendra. Quando falo em desafios, estou me referindo aos riscos decorrentes da violência por falta de segurança nas capitais brasileiras, agravos à saúde (físicos e ergonômicos), acidentes de trânsito, tensões com movimentos de pressão feitos por taxistas, prejuízos financeiros, relacionamentos conflituosos (inclusive assédios) entre motoristas e passageiros, e, finalmente, dos riscos sanitários decorrentes da covid-19. Diante da quarentena imposta pela pandemia, o movimento #FiqueEmCasa transformou os trabalhadores de aplicativos em categoria essencial⁶³, como pude constatar empiricamente.

A atividade dos motoristas de aplicativo pode ser enquadrada como um modelo de trabalho flexível atípico que contempla trabalhadores de todos os gêneros, faixas etárias e cores de pele⁶⁴. Durante a etnografia, eu pude dialogar com mulheres motoristas de aplicativo, uma força de trabalho que precisa conviver com maiores limitações por causa dos riscos de assalto, assédio e violência, além de questões fisiológicas que se apresentam para esse gênero que trabalha nas ruas (SANTOS; MATOS, 2021). Quanto ao aspecto racial, a proporção de negros entre os motoristas, em maio de 2020, era de 58,8%, segundo dados da PNAD covid-19, auferindo uma renda média de R\$ 1.954,00 (MANZANO; KREIN, 2020, p. 6) e trabalhando mais horas do que a média do total de ocupados, mas com rendimentos inferiores. No entanto, na qualidade de homem branco, este pesquisador enfrentou menos dificuldades diante do machismo e do racismo estrutural enraizado na sociedade brasileira.

⁶² Kuhn (1962) defende que a ciência se desenvolve pela absorção de anomalias dentro de paradigmas existentes.

⁶³ Mas isso se deu apenas no nome (essencial), mas não nos direitos (CORDERO; DAZA, 2020, p. 16). O TST suspendeu, em um processo de Minas Gerais (1000504-66.2020.5.00.0000), a imposição de adoção de medidas sanitárias pelo Uber em favor de seus motoristas, com base em questões processuais e na dificuldade de se encontrarem alguns bens de proteção individual (OLIVEIRA, M., 2020, p. 4)

⁶⁴ Em empregos típicos, a participação das mulheres gira em torno de 40%, mas nos modelos atípicos, como o das plataformas digitais, essa participação atinge o percentual de 57% (OIT, 2016, p. 13).

Enquanto soteropolitano, residente em Camaçari, município situado na Região Metropolitana de Salvador/BA, optei por conduzir o automóvel cadastrado nessa região. Acredito que a localidade escolhida, em seu perímetro urbano, vem a ser mais representativa das condições de trabalho enfrentadas pela categoria em geral, que labora em grandes metrópoles, do que se optasse por conduzir o veículo em cidades do interior baiano, como Porto Seguro, onde tive aulas no Programa de Pós-Graduação⁶⁵.

Meu objetivo, ao exercer o trabalho de transporte de passageiros, foi identificar se há mesmo uma crise de subordinação, diante de uma possível zona cinzenta que confere ampla autonomia aos trabalhadores. Pretendi extrair o geral do singular, conforme expressão de Burawoy (2010), partindo do micro ao macro por meio de generalizações, afinal, a experiência de trabalhadores em seus locais de trabalho reflete a estrutura social mais geral da sociedade na qual eles se encontram inseridos. A observação participante, nesse caso concreto, pôde projetar aspectos da estrutura social na qual estão inseridos esses profissionais e suas relações com as empresas do capitalismo de plataforma.

3.1 METODOLOGIA

Diante do caráter interdisciplinar desta tese, alguns esclarecimentos são necessários sobre os métodos de pesquisa utilizados. Tais métodos foram aplicados de forma conjunta e simultânea durante toda a etnografia, de maneira que a ordem em que aparecem nesta seção representam apenas uma forma de melhor organizar essa descrição.

O primeiro método consistiu no denominado *walkthrough method* (método passo-a-passo) comumente utilizado para investigações em aplicativos digitais. Desde maio de 2021 até abril de 2022, houve o acompanhamento das funcionalidades, telas, mensagens e botões do aplicativo Uber Driver. Nesse intervalo de tempo, foram capturados e analisados 345 *prints* de tela. Segundo Light, Burgess e Duguay (2018, p. 1-3), o *walkthrough method* consiste em uma técnica que busca se envolver diretamente com a interface de um aplicativo para examinar seus mecanismos tecnológicos e referências culturais incorporadas, para entender como orienta os usuários e como molda suas experiências. Envolve a observação do passo-a-passo e a documentação das telas, recursos e fluxos de atividade de um aplicativo para uma análise

⁶⁵ Para conduzir esta pesquisa, solicitei licença junto ao Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, diante da impossibilidade do exercício cumulativo de outras atividades em razão das responsabilidades que o cargo de procurador exige. Assim, com a autorização do órgão, pude executar dentro das normas legais o trabalho de campo etnográfico. Vide a respeito o procedimento de n. 20.02.0506.0000040/2021-81, com julgamento ocorrido em 27.05.2021 por unanimidade, pelos membros do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho.

crítica, imitando-se o uso diário sempre que possível. Os autores ingleses apontam que as ciências sociais devem se adaptar metodologicamente para estudar fenômenos digitais e a ideia desse método é iluminar as intenções ocultas dos *designers* de aplicativos, além de examinar criticamente o seu funcionamento. Referida técnica está associada também com a etnografia e com diários de campo: os símbolos utilizados, os botões (seus tamanhos e cores), as palavras, os menus exploratórios, as telas sucessivas, devem ser documentados analiticamente em capturas de tela ou áudios e vídeos, podendo ser apreendidos como fenômenos culturais mais amplos e deliberados.

A governança de um aplicativo envolve como o seu provedor procura gerenciar e regular o usuário para sustentar seu modelo operacional: pode envolver proibições (vedação a conteúdo pornográfico ou palavrões) ou a imposição de normas e valores por meio de uma vigilância mútua. Costuma, assim, vir materializada em Termos de Serviço ou em Perguntas Mais Frequentes (FAQ) (LIGHT; BURGESS; DUGUAY, 2018, p. 12).

O método passo-a-passo permite mapear esse gerenciamento, apontando um percurso de engajamento direto com a interface de um aplicativo para examiná-lo, de acordo com seu uso esperado (DUARTE; GUERRA, 2019, p. 41). As telas dos *smartphones* impostas pelos aplicativos são observadas com especial atenção aos elementos técnicos e simbólicos (linguagem, arte, mitologia, teoria, ritual, tecnologia, direito, conjuntos de máximas, receitas, preconceitos e estórias plausíveis, que o entendimento chama de senso comum⁶⁶). O método recomenda, ainda, o cadastro do próprio pesquisador no aplicativo analisado e o comprometimento cotidiano com suas funcionalidades, simulando um usuário comum. Essa visualização crítica é obtida somente à medida que o motorista utiliza o app, aceita e recusa viagens, transporta passageiros, computa seus ganhos na plataforma, calcula suas taxas de aceitação e cancelamento, obtém sua avaliação, e agrega em seu perfil os elogios e reclamações de passageiros (DUARTE; GUERRA, 2019, p. 49).

No caso concreto pesquisado, enquanto método de investigação, a análise dos documentos e mensagens disponibilizadas pela plataforma, com uma interação cotidiana com a interface do aplicativo, foi feita de forma criteriosa, privilegiando-se a crítica diante de dispositivos legais válidos no Brasil. A análise foi conjugada, ainda, com o manuseio de dados secundários (estatísticas e bases de dados públicas e privadas), como forma de robustecer a interpretação dos dados.

⁶⁶ A especificação das formas simbólicas encontra-se em Geertz (2008, p. 228).

Da mesma forma, a análise de redes sociais, em especial do YouTube, mostrou-se especialmente esclarecedora para compreender os primeiros passos da atividade profissional, subsidiando informações sobre como realizar um deslocamento em grandes cidades minimizando riscos, e quais as regras básicas de funcionamento do aplicativo da Uber. No campo de pesquisa dessa rede social, coloquei palavras de busca como “Uber” e “motorista” e selecionei os canais que possuíam o maior número de seguidores. A análise das redes sociais evidenciou, ainda, parte significativa da ideologia que move os motoristas de app. Serviu, também, para confirmar algumas conclusões que a pesquisa de campo engendrava.

Por outro lado, a imersão em netnografia, técnica mais apropriada para pesquisas em lugares virtuais, ocorreu por meio do ingresso em um grupo de WhatsApp constituído exclusivamente por motoristas de aplicativo de Salvador/BA. A técnica netnográfica fornece subsídios para compreender o cotidiano dos motoristas e também sugere elementos da dinâmica de sociabilidade dessa categoria.

Além disso, dez entrevistas semiestruturadas foram realizadas com motoristas residentes em Salvador/BA, complementando o estudo etnográfico central, cujo rol de perguntas consta do Anexo C.

Finalmente, a participação observante empreendida tentou promover a descrição de rotinas profissionais que caracterizam a subordinação, desenvolvendo conceitos próprios para tentar solucionar os problemas levantados pela hipótese de pesquisa, tal como consta do Capítulo 4, em especial da seção 4.2.

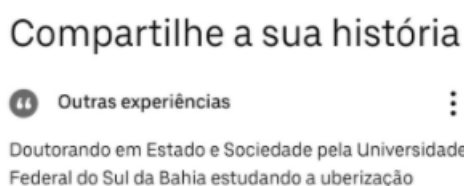
É possível identificar vínculos de subordinação na relação estabelecida entre a Uber e seus motoristas? Se a afirmação é positiva, quais são as estratégias empresariais para ocultar o liame subordinativo? Quais indícios empíricos sugerem a existência de subordinação jurídica? Quem tem poder para fixar as cláusulas desse contrato? Qual o retorno financeiro obtido pelos motoristas? Como são suas condições de trabalho? Esses foram os problemas de pesquisa que se procurava responder diariamente durante a pesquisa de campo.

A etnografia buscou identificar também se os elementos de subordinação jurídicas se manifestam a partir da técnica utilizada – mediação por aplicativos –, uma vez que esses indícios podem estar presentes na forma como o trabalho é repassado/supervisionado/disciplinado pela plataforma, a partir do tratamento dos passageiros em relação aos motoristas, pela cultura de auditoria que é arquitetada pela Uber, ou, ainda, a partir do cumprimento de metas apontado pela empresa dentro da lógica do salário por peça, como se verá adiante.

Durante o trabalho de campo, no entanto, novas questões de pesquisa surgiram, como as motivações pelas quais motoristas de aplicativo não se enxergam como trabalhadores celetistas, ou não buscam o reconhecimento da relação de emprego na Justiça do Trabalho.

Quanto à participação observante, em nenhum momento a plataforma me questionou sobre a motivação para que eu trabalhasse por meio do aplicativo⁶⁷. Somente em janeiro de 2022, tomei conhecimento de que existe uma funcionalidade do aplicativo que permite que todo passageiro saiba o motivo pelo qual o motorista *optou* por trabalhar com a plataforma, o que foi feito em seguida, colocando-se a seguinte descrição:

Figura 1 - *Print* de tela do compartilhamento do motivo pelo qual o motorista optou pela plataforma⁶⁸, 29 jan. 2022.



Fonte: Autor.

A execução do trabalho de campo também se deparou com muitas limitações em relação ao método de pesquisa empreendido. A primeira delas diz respeito à forma de trabalho do grupo social constituído pelos motoristas de aplicativo: trata-se de uma participação observante *sui generis*, uma vez que quanto mais se aprofunda na *participação* mais se afasta do caráter *observante* do grupo. Via de regra, em suas jornadas de trabalho, motoristas de app têm muito pouco contato com seus pares, salvo a comunicação digital que ocorre através de redes sociais (WhatsApp) ou o encontro presencial em alguns pontos de apoio espalhados pelas cidades, à espera de solicitações. A categoria passa muito tempo no aguardo da próxima corrida dentro do próprio veículo ou, ao contrário, conduzindo passageiros nos percursos de toda a metrópole. Não há muitos eventos de lazer, religiosos, sindicais ou culturais em comum, a não ser aqueles organizados por pequenos grupos já integrados, assim como também não há muitos espaços

⁶⁷ Em algumas hipóteses, a etnografia exige que a identidade do pesquisador não seja revelada: “[...] não há necessidade de o pesquisador “se confundir” com os pesquisados, ou camuflar a sua real origem e situação no mundo, para poder captar as manifestações intrínsecas ao fenômeno e o sentido das ações do outro. As técnicas já evoluíram e sempre há alternativas para a percepção dos meandros dos fenômenos de forma transparente. No entanto, às vezes camuflar-se não se trata apenas de uma opção, mas de uma condição *sine qua non* para se conseguir penetrar em algum grupo. Então, cada caso tem suas justificações e a decisão é sempre do pesquisador em função dos objetivos da pesquisa” (PERUZZO, 2017, p. 174).

⁶⁸ Durante uma viagem, uma passageira que embarcou em um shopping center da capital questionou o motivo de minha pesquisa e imaginou que a expressão “uberização” fosse uma brincadeira minha com a palavra “Uber”, pois ela não sabia que se trata de um conceito já tradicional às ciências humanas, como pude explicar em detalhes.

compartilhados que conectem os motoristas da Uber na capital baiana, o que acabou por restringir a possibilidade de aprofundamento da cosmologia do grupo social em questão.

Pela própria natureza do serviço executado – transporte individualizado de passageiros em regime de competição – a pesquisa teve de ser realizada de maneira diferenciada, complementando-se com a etnografia ou por meio de encontros individuais, quase nunca coletivos. Para tentar contornar essa limitação, estimei diálogos bilaterais ou multilaterais com motoristas, enquanto aguardava corridas em pontos de apoio em comum, como postos de gasolina.

Observa-se que, no trabalho plataformizado do século XXI, a participação observante típica da antropologia do trabalho encontra fronteiras nas hipóteses em que o trabalho não é coletivo ou possui relativa fixidez, não estando confinado a um só tempo e espaço (como a fábrica), mas sim individual, competitivo e baseado na produtividade, como é o caso do transporte urbano de passageiros de motoristas de app.

Se um pesquisador pretende conhecer o trabalho de outrem, uma das possibilidades fomentadas é fazendo ele próprio (VEDANA, 2013, p. 42). Quem não caminha não conhece⁶⁹ (CARNEIRO, 2013, p. 201). Uma pesquisa participante que envolve o transporte de passageiros que demandam serviços por meio de empresas proprietárias de plataformas digitais pode permitir uma nova dimensão no conhecimento das condições de trabalho dos motoristas da Uber e da subordinação jurídica existente nessa relação.

Se o conceito de subordinação é uma antítese em relação ao conceito de autonomia do trabalhador, também testei os limites de minha liberdade na condução de um automóvel mediada pela Uber, a fim de aferir se a propalada independência dos motoristas se manifesta na realidade, afinal, se a autonomia deveria ser escancarada nessa atividade profissional – como argumenta a plataforma – os traços da subordinação, ao contrário, deveriam ser apenas um vestígio remoto.

Deve ser ressaltado, ainda, que minha experiência profissional no campo do direito permitiu que muitas condutas antijurídicas fossem identificadas durante a etnografia. Para contemplar tais situações, as próximas seções possuem muitas notas de rodapé, por meio das quais tento dar uma roupagem jurídica aos fenômenos antropológicos que empreendia ou testemunhava, de forma que, se o texto principal apresenta o perfil do antropólogo iniciante, as notas de rodapé consistem em comentários de um intérprete e operador do direito.

⁶⁹ No caso, a expressão vem do grupo social dos *buraqueiros* de Minas Gerais, que enxergam nos causos uma forma de construção de redes de sociabilidade (CARNEIRO, 2013, p. 202).

Desenvolvo aqui o vocabulário das obras de Simone Weil (1996) e Callum Cant (2020) que analisaram, do ponto de vista antropológico, o cotidiano dos trabalhadores em uma indústria metalúrgica na França, e a execução de serviços através de um aplicativo de entrega na Inglaterra, respectivamente. Faço desde já a ressalva quanto à autoria dessas paráfrases adaptadas ao meu caso concreto, posto que utilizei em muitas ocasiões a gramática da condição operária trazida por ambos os autores.

O diário de campo, elemento chave da antropologia, foi essencial para esta pesquisa, e foi materializado em gravações de voz e notas em aplicativos digitais disponíveis em meu aparelho de telefone, registrando impressões e inferências a partir dos dados, contextos e diálogos coletados. Em certa medida, o conjunto de tais registros também se assemelha a um diário de bordo. Ao todo, foram 213 áudios e 3 gravações de vídeo com esse teor.

É verdade que um trabalho de campo restrito a 120 dias pode ser questionado quanto ao seu potencial analítico (CARNEIRO, 2011, p. 21)⁷⁰. Para rebater essa crítica possível, tentei confrontar meus dados com os estudos colhidos por outras pesquisas das ciências sociais, afinal, a teoria e a prática etnográfica são inseparáveis (URIARTE, 2012, p. 1). Por outro lado, a existência de muitos estudos em antropologia com duração próxima a esse intervalo de tempo, ou mesmo inferior, também sugere a validade científica do trabalho. Ademais, mesmo trabalhadores que prestaram serviços para a Uber com um intervalo de tempo inferior ao desta pesquisa já tiveram seus vínculos de emprego reconhecidos pelo Poder Judiciário, como discutido anteriormente.

Os dados coletados serão apresentados separadamente em seções, englobando: a) a análise dos documentos padronizados da plataforma (Termos de Uso) e mensagens sistemáticas enviadas por correio eletrônico ou pelo app Uber Driver (Contrato em pedaços); b) a entrada no aplicativo com a respectiva análise de redes sociais, telas e mensagens do app pelo método passo-a-passo (Login); c) a participação observante propriamente dita através do trabalho de campo (Entrando na pista, Adquirindo familiaridade com o app e com a cidade, Medo e riscos no trabalho por aplicativo, Compartilhamento de riscos: estrutura do aplicativo, Avaliação, aceitação e desempenho, Outros riscos ocupacionais), também com a análise de redes sociais, como Youtube (Dicas e mentorias: disciplinando o motorista), e netnografia em grupo do WhatsApp; d) a abordagem do grupo social de forma coletiva através da observação participante (No Ponto de Encontro); e) as entrevistas realizadas (Entrevistas) e; f) o total de

⁷⁰ Carneiro (2011) vivenciou uma experiência etnográfica de dez dias residindo na Casa de Dona Zica, esposa de Cartola, no Morro da Mangueira, Rio de Janeiro/RJ, e se questionava se tal experimento era válido.

dados quantitativos obtidos, como tempo de trabalho, total de corridas, ganhos e despesas (Números da Pesquisa).

O conjunto desses métodos permite o desvelamento da subordinação jurídica e da sua precarização inerente, presente na relação, o que é discutido com mais intensidade no capítulo seguinte. Feitas as considerações metodológicas preliminares, avança-se para os resultados colhidos.

3.2 TERMOS DE USO

Ao digitar a palavra “Uber” na plataforma de buscas Google, obtém-se a seguinte resposta:

O que é a Uber? A Uber é uma plataforma tecnológica. O app da Uber conecta motoristas parceiros e passageiros. Como motorista parceiro, você usa o seu próprio veículo ou aluga de um parceiro de veículos para fazer viagens até os destinos dos usuários na sua cidade. Você recebe um valor por cada viagem feita. (UBER, 2018a).

A autodescrição da empresa como plataforma de tecnologia, o uso das expressões “parceiros”, “usuários”, “valor” e “viagem” – ao invés de trabalhadores, consumidores, salário e trabalho – já diz muito sobre o caráter do empreendimento e a ideologia que o motiva.

Antes do ingresso na plataforma, é exigida a prévia aquiescência quanto a um conjunto de documentos elaborados pela Uber. Todas as regras de uso e de relacionamento com motoristas e usuários são fixadas pela plataforma. Essas normas constam de quatro documentos:

- a) Termos Gerais de Uso,
- b) Código da Comunidade Uber,
- c) Termos e Condições Gerais dos Serviços de Tecnologia, e
- d) Aviso de Privacidade (UBER, 2021a, 2021b, 2021c, 2021d).

Esses documentos estão disponíveis tanto no aplicativo na funcionalidade “Ajuda” quanto em sites de internet da empresa.

De acordo com os Termos Gerais de Uso (UBER, 2021a), o motorista só pode usar a plataforma se consentir com os termos contratuais apresentados. Os termos contratuais posteriores substituem, encerram e superam todos os anteriores. Além disso, a avença pode ser encerrada não só em relação a um motorista específico, mas de forma geral, negando-se acesso aos serviços oferecidos a qualquer momento e por qualquer motivo. O simples uso dos serviços ou acesso implica consentimento expresso da vontade e vinculação aos termos alterados, ou

seja, não é necessária nova manifestação de vontade por parte do motorista. Mesmo que alterações posteriores sejam prejudiciais, vale a última alteração (UBER, 2021a)⁷¹.

O documento tem por objeto, segundo afirma, apenas regular o uso de aplicativos, páginas de internet, conteúdos, bens e serviços disponibilizados pela Uber do Brasil Tecnologia Ltda., mas não corresponderia a um contrato de prestação de serviços.

A Uber do Brasil não é a controladora dos dados pessoais coletados em conexão, mas sim a Uber Technologies Inc. Os dados fornecidos pelos motoristas são, portanto, transferidos para a sede da empresa nos Estados Unidos⁷².

Os serviços oferecidos integram uma plataforma de tecnologia que permite aos usuários “[...] de aplicativos móveis ou sites de internet da Uber, fornecidos como parte dos Serviços (cada qual um “Aplicativo”), solicitar e programar serviços de transporte e/ou logística e/ou compra de certos bens com terceiros independentes provedores desses serviços...” (UBER, 2021a). O objeto contratual é nebuloso pois limita-se a *serviços* que por sua vez integram uma *plataforma* disponível em aplicativos fornecidos, também eles, como parte dos serviços. Ademais, o serviço consiste em *solicitar e programar* serviços de *transportes* por meio dessa plataforma. Tais serviços não são fornecidos aos motoristas com finalidade comercial (o motorista não seria um consumidor), mas sim com finalidade pessoal, pois o documento impõe o reconhecimento de 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 PARCEIROS INDEPENDENTES, QUE NÃO SÃO EMPREGADOS (AS) E NEM REPRESENTANTES DA UBER, NEM DE QUALQUER DE SUAS AFILIADAS. (UBER, 2021a).

De antemão, o motorista de app deve reconhecer que a Uber não é fornecedora de bens, nem presta serviços de transporte ou logística. Deve, também, reconhecer que seus serviços são prestados de forma independente, pois não são empregados da Uber⁷³. Em verdade, no entanto,

⁷¹ Há, assim, evidente violação ao disposto no art. 468 da CLT, que só considera lícita a alteração das condições de trabalho por mútuo consentimento e desde que não resulte em prejuízos ao empregado: “Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia” (BRASIL, 1943). O TST, por intermédio da Súmula de nº 51, prevê a aplicação do princípio da condição mais benéfica, afirmando, em seu inciso I, que “as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento” (BRASIL, 2005).

⁷² Implica dizer que há um conjunto de empresas por trás da execução do aplicativo, o que pode atrair a responsabilidade solidária do § 2º do art. 2º da CLT pelo fato de constituírem grupo econômico trabalhista.

⁷³ O próprio Código Penal caracteriza esse comportamento como criminoso, porquanto tipifica a frustração de direitos assegurados pela legislação trabalhista mediante fraude: “Art. 203 - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho: Pena - detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência” (BRASIL, 1940).

são declarações vazias de sentido, pois o trabalhador não tem qualquer conhecimento *a priori* sobre a condição empresarial da plataforma ou sobre o enquadramento jurídico do trabalho que somente será realizado no futuro.

Verifica-se, ainda, que o documento Termos Gerais de Uso ressalta mais o que a Uber *não* é, o que os contratantes *não* são, e o que *não* são os *serviços* fornecidos do que aqueles que *são* efetivamente fornecidos.

A única forma de prestar serviços é por meio de uma conta pessoal de usuário a ser criada e o cadastramento corresponde à criação dessa conta⁷⁴. Em regra, deve-se ter ao menos 18 anos para acessar esta conta⁷⁵, mas a exigência da Uber destoa do que vem sendo identificado na prática, diante do relato da imprensa de crianças e adolescentes prestando serviços para plataformas digitais (SANTINO, 2020). Os dados coletados para fins de cadastro devem ser corretamente fornecidos, sob pena de cancelamento dos serviços. Ainda que terceiros tenham acesso à conta do motorista de forma desautorizada, a responsabilidade sobre o que ocorre na conta pessoal é inteiramente do mesmo. Somente em casos excepcionais é possível manter mais de uma conta, mediante autorização da Uber (UBER, 2021a).

O uso da conta pessoal é restrito ao seu titular e a prestação de serviços somente pode ser efetuada pelo motorista cadastrado (UBER, 2021a)⁷⁶. Os Termos Gerais de Uso proíbem o transporte de materiais ilegais e perigosos, e ainda a utilização dos serviços para finalidades ilegítimas. Se solicitado, o motorista deve identificar-se mediante apresentação do documento de identidade, sob pena de negativa do uso dos serviços.

Uma série de obrigações impositivas começa a ser comunicada aos motoristas. Vale frisar que não se trata de um contrato livremente negociado entre as partes, mas sim de um contrato de adesão, por meio do qual as cláusulas não podem ser discutidas pelos motoristas. Para prestar serviços, os motoristas têm que concordar com a dinâmica exclusiva de envio de mensagens de texto através do aparelho celular. Os dados gerados a partir das corridas realizadas

⁷⁴ Alguns aplicativos e plataformas costumam ser restritivos em relação à exibição de conteúdo (contratos, *prints* de tela, funcionalidades) por terceiros, pois poderiam, em tese, violar os direitos de propriedade da detentora da marca, mas no caso da Uber, a análise dos documentos realizada não identificou tais restrições. Sobre o tema, Kozinets (2014, p. 141) aconselha a ver com cautela tais proibições, relativizando bastante essa exigência contratual, sob pena de impossibilidade de realização de qualquer netnografia.

⁷⁵ A CLT, no seu art. 428, contempla a mesma vedação, somente autorizando trabalho de adolescentes na condição de aprendizes a partir dos 14 anos de idade (BRASIL, 1943). Também o Decreto n. 6.481/2008 proíbe em seu item 87 da Lista TIP (Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil) trabalhos para crianças e adolescentes que envolvam veículos motorizados, dando efetividade à Convenção n. 182 da OIT (BRASIL, 2008).

⁷⁶ Aqui já fica evidenciado um dos primeiros requisitos do contrato de trabalho, qual seja, a pessoalidade. Como visto anteriormente, a pessoalidade pode ser vista como a intransmissibilidade ou infungibilidade na forma como o serviço é prestado, ou como proibição contratual de substituição na prestação do serviço por terceiros, até mesmo porque a prestação de trabalho na relação de emprego se exerce, sempre, por pessoa física (DELGADO, 2012, p. 284).

(*feedback*/avaliação de um passageiro, por exemplo), chamados de Conteúdo de Usuário, são outorgados para a Uber por meio de licença dos direitos autorais em nível mundial, de caráter perpétuo, irrevogável, transferível, isenta de *royalties* e com direito a outras formas de exploração, sem que seja necessário o consentimento do motorista ou qualquer forma de pagamento (UBER, 2021a). Essas cláusulas somente evidenciam a supremacia contratual da Uber e a mercadorização dos dados comportamentais dos motoristas e usuários, típica do capitalismo de vigilância.

Por outro lado, conteúdos difamatórios, caluniosos, injuriosos, violentos, obscenos, pornográficos, ilegais ou de qualquer modo ofensivos, não devem ser veiculados, fornecidos ou repassados (UBER, 2021a). A Uber até pode, se assim quiser, analisar tais materiais, mas isso ocorrerá sem nenhum aviso ao motorista.

O acesso à rede e aos equipamentos necessários é de inteira responsabilidade do motorista, assim como as taxas e encargos daí decorrentes. A Uber não garante que os serviços funcionarão em qualquer equipamento particular. Com relação à cobrança pelos serviços, o documento esclarece que a Uber facilitará o pagamento do respectivo preço, ou seja, da comissão *aproximada* de 25% sobre o valor da corrida, agindo como agente de cobrança limitado (UBER, 2021a). A empresa nega que esteja contratando um motorista: é o motorista independente quem está contratando a plataforma! Dessa maneira, considera-se que houve um repasse feito diretamente pelo motorista à Uber – por uma prestação de serviços de tecnologia – quando, em verdade, no caso de utilização de cartão de débito ou crédito pelos passageiros, os valores jamais chegaram às mãos do trabalhador⁷⁷.

Na relação firmada com o “parceiro”, a Uber reserva-se o direito de estabelecer, remover e/ou revisar o preço relativo a todos os serviços ou bens obtidos, a qualquer momento, a seu critério exclusivo⁷⁸. O documento diz que a plataforma envidará esforços razoáveis (obrigação jurídica de meio e não de resultado) para informar os preços que poderão ser aplicados aos motoristas, sendo certo que esses serão responsáveis pelo pagamento dos preços lançados nas respectivas contas, independentemente de estarem cientes de seus valores (UBER, 2021a).

Os Termos Gerais de Uso da Uber legitimam, ainda, condutas discriminatórias entre motoristas e passageiros. A Uber poderá a qualquer momento fornecer a certos usuários ofertas e descontos promocionais que poderão resultar em valores diferentes cobrados por serviços

⁷⁷ Como não é possível a prestação do serviço de transporte de forma gratuita, o elemento da onerosidade do contrato de trabalho é marcado nesta relação jurídica.

⁷⁸ A fixação de preços de forma unilateral por parte de um dos contratantes encontra limites até mesmo no direito civil (artigo 489 do CC) e no direito do consumidor (artigo 51, XII do CDC), como visto anteriormente.

iguais ou similares a outros obtidos, e o “parceiro” concorda que essas ofertas e descontos promocionais, a menos que também oferecidos a ele, não terão influência sobre os preços aplicados (UBER, 2021a). Não há qualquer exigência para que a plataforma justifique o motivo para que tais ofertas e descontos sejam impostos às tarifas de determinados motoristas⁷⁹.

Conforme Termos Gerais de Uso, o cancelamento de uma corrida pelo motorista implica o pagamento de uma taxa de cancelamento correlata, mas o passageiro pode cancelar a corrida por até 5 minutos depois de solicitada, sem ônus ao cliente. Nesse período, mesmo que o motorista já tenha realizado seu deslocamento, os prejuízos correrão por sua conta.

O motorista é o único responsável pelos custos de reparos a danos ou pela limpeza de veículos (UBER, 2021a). Caso esse veículo seja locado em uma empresa parceira⁸⁰ e esta alegue a necessidade de indenização por danos ou limpeza, a Uber pode efetuar o desconto na conta informada: referidos valores serão transferidos pela Uber ao respectivo parceiro comercial e não serão reembolsáveis⁸¹. A plataforma não permite que haja uma negociação direta entre a empresa parceira e o motorista: ela faz uso de seu poder para privilegiar o crédito da empresa conveniada, aproveitando-se da fragilidade do motorista que recebe os valores das corridas mediante repasse financeiro exclusivo da Uber. Muitos direitos e prerrogativas são conferidos à plataforma por meio dos Termos Gerais de Uso, ao passo que os motoristas arcam com a quase totalidade dos riscos decorrentes da prestação de serviços:

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. (UBER, 2021a).

Além disso, há expressa previsão de isenção de responsabilidade da Uber, o que alcança também aspectos que envolvem o direito constitucional de ação e o acesso à justiça, conforme se depreende dos seguintes trechos:

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

⁷⁹ Em tese, a conduta pode ser tida como ilícita pela Lei n. 9.029/95 que proíbe a adoção de práticas discriminatórias e limitativas para efeito de manutenção da relação de trabalho: “Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal” (BRASIL, 1995b).

⁸⁰ Muitas empresas locadoras de veículos enxergam na plataforma Uber uma oportunidade lucrativa ao alugar automóveis diretamente aos motoristas não proprietários mediante convênios e descontos, como é o caso da ZARP.

⁸¹ Trata-se de retenção dolosa do salário, proibida pelo art. 7º, X, da Constituição Federal, pois conforme art. 462 da CLT, os descontos permitidos nos salários dos empregados são apenas aqueles decorrentes de adiantamento, dispositivos de lei ou contratos coletivos.

QUALQUER USO DOS SERVIÇOS AINDA QUE A UBER TENHA SIDO ALERTADA PARA A POSSIBILIDADE DESSES DANOS. (UBER, 2021a).

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 advocatícios⁸²) 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 Parceiros Independentes. (UBER, 2021a).

A Uber busca fazer um papel exclusivo dos tribunais e, em um exercício de hermenêutica, dá o alcance desejado a eventuais nulidades reconhecidas pelo Poder Judiciário: se uma lei ou tribunal reconhecer alguma cláusula contratual como ilegal, esse trecho será considerado inexistente, mas a legalidade das demais disposições não será afetada. Nesse caso, as partes substituirão a disposição ilegal por outra que seja legal e que tenha efeito similar à disposição inválida:

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 exequibilidade 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 exequível 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. (UBER, 2021a).

Mais especificamente, um dos dispositivos pretende evitar a judicialização: o motorista deve se comprometer a utilizar as ferramentas de suporte e mediação de conflitos disponibilizadas pela Uber como primeiro meio para a solução de controvérsias:

A Uber disponibiliza uma estrutura de atendimento, composta por ferramentas de contato e uma equipe especializada de suporte para o tratamento de reclamações com o objetivo de evitar a judicialização de controvérsias que, eventualmente, possam surgir com o seu uso dos Serviços. Diante disso, você se compromete a utilizar as ferramentas de suporte disponibilizadas pela Uber como primeiro meio para a solução de controvérsias decorrentes do seu uso dos Serviços. (UBER, 2021a).

Os passageiros têm direito ao seguro de acidentes pessoais com reembolso de despesas médico-hospitalares, invalidez permanente por acidente e morte acidental, desde que estejam em viagem regular pela plataforma (UBER, 2021a). Atualmente, é a plataforma quem custeia o seguro contra acidentes pessoais em nome próprio, abrangendo despesas médicas para os ocupantes do veículo, invalidez total ou parcial e óbitos no valor de até 100 mil reais (UBER, 2017). Não deixa de ser contraditório, no entanto, o fato de uma empresa de mera intermediação

⁸² Com a reforma trabalhista, o art. 791-A da CLT foi alterado e, em caso de improcedência da demanda, o trabalhador podia ser condenado em custas e honorários advocatícios, outro fator que desestimularia motoristas de app a ingressarem com reclamações trabalhistas na Justiça do Trabalho. Mas, através da ADIN 5766/2017 do Supremo Tribunal Federal (STF), esse dispositivo foi considerado inconstitucional (BRASIL, 2022f).

tecnológica comprometer-se com um seguro contra acidentes de trânsito. O motorista, por sua vez, somente tem cobertura contra acidentes enquanto houver clientes em seu automóvel.

Diante do enquadramento de trabalhadores como autônomos, os motoristas são também obrigados ao recolhimento do imposto de renda e, ao final do documento, pela terceira vez, a inexistência do vínculo celetista é realçada: “Não existe joint-venture, sociedade, emprego ou relação de representação entre você, a Uber ou quaisquer Parceiros Independentes como resultado do contrato entre você e a Uber ou pelo uso dos Serviços” (UBER, 2021a).

Além da regulação da conduta dos motoristas pelos Termos Gerais de Uso, tive acesso ainda ao Código da Comunidade Uber (UBER, 2021b), aos Termos e Condições Gerais dos Serviços de Tecnologia (UBER, 2021c) e ao Aviso de Privacidade da Uber (UBER, 2021d).

As diretrizes do Código da Comunidade se aplicam não apenas para fatos ocorridos em plataformas da Uber, mas também constantes de informações de outras plataformas, o que mostra uma simbiose de interesses entre as empresas do capitalismo de vigilância. Como fica patente, referida *codificação* é um claro exercício do poder empregatício regulamentar.

As diretrizes do pretensioso Código correspondem a um comportamento esperado do motorista, cujo descumprimento engendra punições como a perda de acesso total ou parcial à plataforma. Fica claro, ainda, que a disciplina do motorista não se restringe à forma como deve conduzir o veículo, mas também a outras formas de participação social.

O Código da Comunidade tem três pilares: tratamento com respeito (cordialidade), segurança, e cumprimento da lei (UBER, 2021b). A cordialidade não é só simpatia, mas também pontualidade, proibição de grosserias ou contatos físicos com usuários e limpeza do veículo. Envolve ainda a impossibilidade de comentários sobre a aparência de passageiros, perguntas sobre o estado civil ou orientação sexual do passageiro ou o relacionamento amoroso entre motoristas e usuários:

Trate todos que fazem parte da comunidade Uber com o mesmo respeito que você gostaria de receber. A forma como você usa a Plataforma da Uber faz a diferença na segurança e no conforto das outras pessoas. A cordialidade é muito importante. Por isso, esperamos que você use o bom senso e mantenha a compostura ao usar a Plataforma da Uber. (UBER, 2021b).

Não faça perguntas íntimas (por exemplo, se a pessoa é comprometida ou qual é a orientação sexual dela). Não comente sobre a aparência de ninguém (por exemplo, “elogios” ou comentários depreciativos). Não faça comentários ou gestos explícitos (por exemplo, xingamentos ou gestos explícitos ou sugestivos). Não paquere (por exemplo, flerte sugestivo não verbal ou muita proximidade física). Não exiba materiais indecentes (por exemplo, objetos ou fotos com conotação sexual). A Uber tem uma regra de proibição de sexo, independentemente de você conhecer a pessoa ou ela consentir. (UBER, 2021b).

Nesse Código, opiniões pessoais polêmicas, como religião e política, devem ser evitadas e também não é possível comunicação com passageiros após o fim da viagem, pois pode ser

interpretada como assédio, conforme Acordo de Privacidade (UBER, 2021d). Os Termos e Condições Gerais dos Serviços de Tecnologia (UBER, 2021c) reforçam o anonimato do número do telefone oferecido pelo app para contato entre passageiros e motoristas, o que impede uma efetiva aproximação com os usuários e qualquer formação de clientela fixa dentro de uma moldura contratual válida:

A Uber proíbe comportamentos agressivos, conflituosos e assediantes. Não use palavras, gestos ou atos desrespeitosos, ameaçadores ou inapropriados. Por exemplo, não compartilhe imagens explícitas (como imagens de sexo ou violência física) com outros integrantes da comunidade Uber, inclusive por meio dos sistemas de suporte online da Uber ou em relação a uma experiência com a Plataforma da Uber. Recomendamos evitar opiniões pessoais potencialmente polêmicas, como as relacionadas a religião e política. A comunicação deve terminar quando a viagem ou entrega é concluída, a menos que seja para devolver um objeto perdido. Comunicação indesejada pode ser vista como assédio e inclui, por exemplo, envio de mensagens, contato por redes sociais, ligações, visita ou tentativa de visita de uma pessoa depois da conclusão de uma viagem ou entrega. Não compartilhe informações de contato desnecessariamente. (UBER, 2021b)

2.3. Nós oferecemos uma ferramenta com opções para que o(a) Usuário(a) entre em contato com você por telefone ou mensagem eletrônica, porém o(a) Usuário(a) nunca receberá seu real número de telefone, salvo se autorizado por Você. Ao invés disso, Você e o(a) Usuário(a) poderão contatar um ao outro em relação a uma Viagem específica por meio de um número de telefone anônimo, oferecido por nosso Aplicativo de Motorista. Assim como para os Usuários(as), é proibido que Você entre em contato com um(a) Usuário(a) ou utilize suas informações pessoais de qualquer outra forma e por qualquer razão que não esteja relacionada àquela Viagem específica. (UBER, 2021c).

5. Permitir a comunicação entre usuários. Por exemplo, um motorista parceiro pode enviar uma mensagem ou ligar para um usuário para confirmar o local de partida, um usuário pode entrar em contato com um motorista parceiro para recuperar um item perdido ou um restaurante ou entregador parceiro pode ligar para um destinatário de entrega com informações de um pedido. (UBER, 2021d).

O Código da Comunidade (UBER, 2021b) fornece um rol detalhado de todas as corridas que devem ser aceitas ou recusadas. Viagens com animais de serviço devem ser aceitas. É proibida discriminação na aceitação ou recusa⁸³ de corridas de acordo com o local do destino ou origem. Viagens realizadas sem intermediação do aplicativo são terminantemente proibidas. São regras muito sensíveis e que representam uma restrição deliberada à autonomia dos motoristas:

Os motoristas parceiros não podem recusar viagens a usuários porque trazem consigo animais de serviço ou equipamentos de assistência à deficiência (como cadeiras de rodas ou muletas). De maneira geral, as leis aplicáveis proíbem que motoristas parceiros se recusem a prestar serviços a usuários por causa de animais de serviço ou equipamentos de assistência à deficiência ou que os discriminem de alguma forma. Recusar uma viagem por causa de um animal de serviço ou equipamento de assistência à deficiência pode resultar na perda de acesso à Plataforma da Uber. [...] Para maior segurança nas viagens, são proibidas viagens fora da plataforma. A lei

⁸³ A plataforma aceita como motivos para a recusa a viagens apenas as seguintes situações: o passageiro que não aparece, que está sem proteção facial ou máscara, aqueles cujos pertences não cabem no carro, que desejam transportar mais convidados do que o permitido, que está sem cadeirinha infantil ou que está com um animal, que possui comportamento inapropriado, ou caso o veículo apresente um problema (UBER, 2021b).

proíbe viagens com aceno na rua durante o uso da Plataforma da Uber. Por isso, nunca solicite nem aceite pagamentos fora dela. (UBER, 2021b).

O atendimento do motorista ao passageiro deve ser “excelente” (respeitoso, educado, com diligência, zelo, competência, profissionalismo e cortesia em padrão elevado) ao interagir com outros membros da Comunidade Uber. De acordo com os Termos e Condições Gerais dos Serviços de Tecnologia, é preciso manter alto padrão de profissionalismo, serviço e cortesia em relação aos usuários:

Para manter uma boa avaliação média, recomendamos tratar todas as pessoas com respeito e educação ao usar a Plataforma da Uber e interagir com outros integrantes da comunidade Uber. [...] Os motoristas e entregadores parceiros que usam a Plataforma da Uber normalmente prestam um atendimento excelente aos usuários do app da Uber e do Uber Eats, e a maioria desses usuários é educada e respeitosa. Portanto, a maior parte das viagens e entregas ocorre sem problemas. (UBER, 2021b).

Você reconhece que os Usuários(as) esperam que Você realize as Viagens com competência, zelo e diligência, bem como que Você mantenha padrões elevados de profissionalismo, serviço e cortesia em relação a eles. (UBER, 2021c).

Outras obrigações são impostas pela plataforma, como portar a CNH enquanto estiver no veículo previamente registrado, alterar a habilitação para contemplar o EAR, inscrever-se no INSS, submeter-se às checagens de segurança da Uber e possuir todas as licenças para o fornecimento do serviço de transporte de passageiro na região do motorista:

Motoristas e entregadores parceiros precisam ter sempre licenças, autorizações e outros documentos legais válidos. Por exemplo, os motoristas parceiros são obrigados por lei a manter uma carteira de habilitação com a observação “Exerce Atividade Remunerada - EAR”, o registro do veículo, uma inscrição no Instituto Nacional de Previdência Social (INSS) e passar nas checagens de segurança da Uber. Para dirigir um veículo motorizado, é obrigatório portar a carteira de habilitação correspondente ao tipo de veículo utilizado. Para viagens por aplicativos, também é necessário cumprir os requisitos aplicáveis aos motoristas parceiros dessa categoria de profissionais. (UBER, 2021b).

6.2. Você deverá possuir e manter a todo tempo a sua carteira nacional de habilitação válida, que deverá conter a informação de que exerce atividade remunerada. Você também deverá possuir e manter a todo tempo todas as demais licenças, permissões, aprovações e autorizações necessárias para o fornecimento de serviços de transporte de passageiro na sua região. Se Você atender aos critérios para a utilização do nosso Aplicativo de Motorista, Você receberá credenciais para acessá-lo. Não compartilhe tais credenciais com ninguém, nem permita que outros as utilizem para usar nosso Aplicativo de Motorista, e nos avise imediatamente se acreditar que alguém as tenha acessado em seu lugar. (UBER, 2021c).

No quesito segurança, o Código da Comunidade afirma que a conta de motorista não pode ser usada por menores de 18 anos de idade (UBER, 2021b) e que são proibidas gravações ao vivo durante as viagens. A plataforma estimula ao máximo que seus motoristas fiquem ativados, mas, paradoxalmente, incentiva que estejam com o descanso em dia para reações rápidas no trânsito: “Faça sua parte no trânsito para promover sua própria segurança e a de outras pessoas. Por isso, esteja sempre alerta e com o descanso em dia para reagir rapidamente a qualquer situação” (UBER, 2021b). A versão atual do app somente permite que motoristas fiquem no

volante *online* no aplicativo por 12 horas consecutivas e que só voltem a dirigir após um intervalo de 6 horas⁸⁴.

No quesito cumprimento da lei, a empresa não abdica do seu poder de vigilância e fiscalização, quanto ao envolvimento em acidentes de trânsito: todos os relatos de acidentes e multas de trânsito que tenham ocorrido durante uma viagem, assim como outros relatos que possam indicar distração, descuido ou negligência na direção serão analisados. O consumo de drogas e bebidas é vedado e a simples *suspeita* por parte do usuário em relação ao motorista embriagado deve ensejar a interrupção da viagem. O uso de um veículo alugado não aprovado pode resultar na desativação definitiva da conta do motorista. O uso da marca Uber sem permissão é desautorizado⁸⁵. O sistema de avaliações e ranqueamento é variável de cidade para cidade, conforme Código da Comunidade Uber:

Nós analisamos relatos de acidentes e multas de trânsito que tenham ocorrido durante uma viagem ou entrega, assim como outros relatos que possam indicar distração, descuido ou negligência na direção. As leis locais podem limitar onde motoristas e entregadores parceiros podem estacionar para retirar pedidos, fazer entregas e esperar que o usuário entre ou saia do veículo. Por exemplo, pode ser proibido parar em ciclovias e ciclofaixas ou bloquear rampas de acessibilidade. [...]. É proibido consumir drogas e portar bebidas alcoólicas abertas durante o uso da Plataforma da Uber.

Se você for um motorista ou entregador parceiro, é proibido por lei conduzir qualquer tipo de veículo sob efeitos do álcool. A lei proíbe dirigir ou andar de bicicleta sob efeito de álcool, drogas ou qualquer substância que prejudique sua capacidade de operar um veículo ou bicicleta com segurança. Se encontrar um usuário embriagado ou fora de si, você tem o direito de recusar a viagem para sua própria segurança.

Se você for um usuário e achar que o seu motorista está embriagado ou sob efeito de drogas, peça para interromper a viagem imediatamente. Saia do carro e ligue para 190. Depois de sair do veículo, relate sua experiência à Uber [...]. Cada cidade tem uma avaliação média mínima, pois pode haver diferenças culturais na maneira das pessoas se avaliarem. Usuários, motoristas e entregadores parceiros e estabelecimentos que não atingirem a avaliação média mínima da cidade poderão perder, no todo ou em parte, o acesso à Plataforma da Uber. (UBER, 2021b).

A punição e o desligamento estão sempre implícitos e é difícil argumentar pela liberdade e autonomia dos motoristas quando o descumprimento da regra implica consequências negativas. Essa punição pode consistir em restrição ao acesso ao trabalho, multas, perdas de bônus ou no desligamento. A plataforma, após investigação sobre comportamentos considerados problemáticos, diante de uma avaliação abaixo da média mínima, ou ainda pela

⁸⁴ Esse brevíssimo intervalo interjornadas de 6 horas viola a regra do art. 66 da CLT: “Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso” (BRASIL, 1943). A trava do app permite, no entanto, que o motorista fique mais de 12 horas *online* (com o aplicativo ligado esperando chamadas), desde que não esteja em deslocamento. Permite ainda que o motorista fique *offline*, mas em deslocamento e, ainda, autoriza que motoristas fiquem *online* ao volante pelo tempo máximo do app para, em seguida, comecem a trabalhar com aplicativos concorrentes. Entrevistas confirmaram que essa é uma prática comum.

⁸⁵ No Município de Salvador/BA, o uso do dístico de identificação da plataforma é obrigatório, por força da Lei Municipal n. 9.488/2019 (SALVADOR, 2019).

falta de créditos na conta para retenções devidas a empresas parceiras, pode suspender (bloqueio) ou desativar (banimento) a conta do motorista. Ou seja, a violação de qualquer termo ou política aplicável pode dar margem à desativação, e a falta de valores em conta por 2 semanas (impedindo o desconto em folha⁸⁶) pode implicar punição máxima:

A Uber recebe comentários por vários canais, examina os relatos de violação do Código da Comunidade enviados à nossa equipe de suporte e pode iniciar uma investigação com uma equipe especializada. Se formos informados sobre algum comportamento considerado problemático, poderemos entrar em contato com você para analisar o caso. A nosso exclusivo critério (sic), poderemos suspender ou desativar sua conta até que a análise seja concluída [...]. Perder o acesso à Plataforma da Uber pode atrapalhar sua vida e seus negócios. Por isso, acreditamos ser importante ter normas⁸⁷ claras que expliquem as circunstâncias que podem levar à perda do acesso à Plataforma da Uber. Ao violar qualquer termo do seu contrato com a Uber, ou qualquer termo ou política aplicável, inclusive este Código da Comunidade ou normas e políticas adicionais que a Uber venha a comunicar de tempos em tempos, você pode perder o acesso total ou parcial à Plataforma da Uber. Se você tiver mais de uma conta da Uber, como uma conta de usuário e uma de motorista parceiro, a violação do Código da Comunidade poderá levar à perda de acesso a todas as contas da Uber. Se você acha que um erro causou a perda de acesso à sua conta, entre em contato com a equipe de suporte da Uber. (UBER, 2021b).

7.12. A Uber se reserva o direito de desativar a sua conta, ou determinados veículos cadastrados em sua Conta de Motorista, caso você não possua Montante a Receber por mais de duas (2) semanas em valor suficiente para que sejam realizadas as retenções para terceiros por você autorizados ou em virtude de ordens judiciais. Após comprovação de que Você possui Montante a Receber em valor suficiente para a realização das retenções ou após comprovada a quitação de suas obrigações diretamente com os terceiros com quem você possui relação, nós poderemos reativar sua conta ou os veículos anteriormente desativados. (UBER, 2021c).

O Aviso de Privacidade da Uber reforça a ampla vigilância da plataforma, ao promover a coleta de dados dos motoristas (para sua própria segurança, para detectar fraudes ou para exigências legais), acompanhando o progresso de viagens ou identificando comportamentos perigosos ao volante, tais como excesso de velocidade, aceleração ou freadas bruscas:

2. Dados criados durante o uso dos nossos serviços. Isso inclui:

Dados de localização (motorista e entregador parceiro): coletamos dados de localização precisos ou aproximados de motoristas e entregadores parceiros para possibilitar viagens e entregas, habilitar recursos de rastreamento e segurança de viagens/entregas, prevenir e detectar fraudes e atender às exigências legais. A Uber coleta esses dados quando seu app é executado em primeiro plano (está aberto e na tela) ou em segundo plano (aberto mas fora da tela) no dispositivo móvel desses indivíduos.

B. Como usamos os dados pessoais

Usamos os dados pessoais que coletamos:

1. Para prestar os nossos serviços. A Uber usa dados para prestar, personalizar, manter e melhorar os nossos serviços. Isso inclui o uso de dados para: [...]

Acompanhar e compartilhar o progresso das viagens ou entregas.

2. Segurança e proteção. Usamos dados pessoais para manter a segurança e a integridade dos nossos serviços e usuários. Isso inclui: [...]

⁸⁶ A conduta é ilegal, repise-se, conforme a CLT: “Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo” (BRASIL, 1943).

⁸⁷ A empresa reconhece que está impondo normas, e não meras sugestões ou dicas.

Usar dados do dispositivo de motoristas ou entregadores parceiros para identificar comportamento perigoso ao volante, como excesso de velocidade ou freada e aceleração bruscas, e para informá-los sobre práticas de direção mais seguras. [...] (UBER, 2021d).

Até mesmo comportamentos dissonantes durante a corrida são monitorados e podem ensejar comandos hierárquicos sob a rubrica de “práticas seguras”. Os Termos e Condições Gerais dos Serviços de Tecnologia reiteram informações anteriores (“nós não prestamos serviços de transporte”) e utilizam a expressão “solicitação” ao invés de ordem para que o motorista compareça a determinado ponto de embarque para buscar um passageiro:

Ao utilizar o Aplicativo de Motorista, Você poderá receber solicitações de serviços de transporte de Usuários(as) e, caso Você aceite uma solicitação, Você poderá fornecer serviços de transporte a eles diretamente, por sua própria conta (“Viagem(ns)"). [...]

1.2. NÓS SOMOS UMA EMPRESA QUE FORNECE SERVIÇOS DE TECNOLOGIA E, PORTANTO, DESENVOLVE, LICENCIA E ATUALIZA PROGRAMAS DE COMPUTADOR, ENTRE OUTRAS ATIVIDADES. NÓS NÃO PRESTAMOS SERVIÇOS DE TRANSPORTE, NEM OPERAMOS COMO AGENTES PARA O TRANSPORTE DE PASSAGEIROS. (UBER, 2021c).

O documento afirma que o motorista poderá escolher a maneira mais efetiva e segura de chegar ao destino, e que há uma relação contratual direta com o usuário, ainda que sejam vedados pagamentos por fora da plataforma e qualquer comunicação não mediada pelo aplicativo:

2.4. Você, a seu critério exclusivo, poderá escolher a maneira mais efetiva e segura de chegar ao destino e, exceto pela utilização de nosso Aplicativo de Motorista, Você, como alguém que presta serviço de maneira independente ao Usuário(a), deverá fornecer (às suas próprias custas) todo o equipamento, ferramentas e outros materiais necessários para fazê-lo. Ademais, ao realizar Viagens, Você deverá obedecer todas e quaisquer leis aplicáveis. [...]

3.1. Ao aceitar uma solicitação de Viagem, Você cria uma relação contratual direta com o(a) Usuário(a). Ao utilizar o nosso Aplicativo de Motorista, Você deverá transportar os(as) Usuários(as) e seus acompanhantes (se houver) ao destino especificado, e somente poderá realizar interrupções ou paradas desde que autorizadas pelos(as) Usuários(as). [...]

NÓS NÃO SOMOS RESPONSÁVEIS PELAS AÇÕES OU OMISSÕES DE UM(A) USUÁRIO(A) CONTRA VOCÊ OU SEU VEÍCULO, E VOCÊ É EXCLUSIVAMENTE RESPONSÁVEL POR QUAISQUER OBRIGAÇÕES OU RESPONSABILIDADES EM RELAÇÃO AOS(ÀS) USUÁRIOS(AS) OU TERCEIROS(AS) DECORRENTES DAS VIAGENS. (UBER, 2021c).

Ainda numa perspectiva negacionista, a plataforma declara não controlar nem gerenciar os motoristas, tampouco os serviços por eles prestados, reforçando a autonomia na recusa de corridas, exigindo, no entanto, que o veículo seja mantido em boas condições de limpeza, higiene e funcionamento, além do registro e licenciamento. Os Termos e Condições Gerais dos Serviços de Tecnologia não regeriam os motoristas, pois não tem o direito de fazê-lo, mas sim o *aplicativo*. Isso porque esse documento declara expressamente que não controla o motorista, mas sim que fixa termos e condições gerais para os serviços de *tecnologia*:

4.1. Ao concordar com estes Termos, Você cria uma relação contratual direta conosco. No entanto, nós não controlamos ou gerenciamos Você ou os serviços prestados por Você aos Usuários, nem temos o direito de fazê-lo, de forma geral ou durante a realização de Viagens. Os presentes Termos regem tão somente a utilização do nosso Aplicativo de Motorista.

4.2. Você decidirá exclusivamente quando, onde e por quanto tempo utilizará o Aplicativo de Motorista, contudo, poderá haver limites ao tempo em que Você poderá dirigir continuamente por motivos de segurança pública. Você também decidirá exclusivamente sobre quando aceitar, rejeitar ou ignorar uma solicitação de Viagem. Uma solicitação de Viagem poderá ser cancelada por Você ou pelo(a) Usuário(a), sujeito às políticas de cancelamento vigentes no momento.

4.3. É inteiramente de sua escolha se envolver em outros negócios ou em outras atividades de geração de renda, e também é de sua escolha utilizar outras redes e aplicativos de mobilidade adicionalmente ao nosso. [...]

6.3. Você declara que seu veículo está devidamente registrado e licenciado, além de ser apropriado para operar como um veículo de transporte de passageiros na sua região, seja ele de sua propriedade, alugado por Você ou esteja, de outra forma, na sua posse legal. O seu veículo deve ser mantido em boas condições de limpeza, higiene, e funcionamento, de acordo com os padrões de segurança e manutenção da indústria para um veículo de sua categoria. (UBER, 2021c).

A Uber sugere a cobrança dos valores recomendados pela plataforma aos passageiros, mas permite que motoristas fixem outros valores de boa-fé, assim como exige a manutenção de seguro comercial de responsabilidade civil e que a empresa não seja responsabilizada por qualquer cobrança por parte da Seguridade Social ou relativa a impostos:

7.4.1. Ao aceitar uma Viagem, Você declara sua concordância em cobrar do Usuário o valor recomendado por nós como seu agente limitado de cobrança. Além disso, Você reconhece que o Preço é um valor sugerido por nós e que operará como o valor padrão, porém, após o encerramento de uma Viagem, Você tem o direito de cobrar um Preço mais baixo ou mais alto e nós iremos considerar todas estas solicitações suas de boa-fé (cada uma, um "Preço Negociado"). [...]

14.1. Você reconhece ser de sua responsabilidade manter, durante a vigência destes Termos, todos os seguros listados a seguir, com os níveis de cobertura exigidos pelas leis aplicáveis: seguro comercial de responsabilidade civil para automóveis para todos os veículos que Você operar que forneça proteção contra lesões corporais e danos materiais a terceiros(as), assim como contra qualquer indenização que independa de culpabilidade, quando exigida por tais leis e não puder ser renunciada por um(a) segurado(a); seguro comercial de responsabilidade civil que forneça proteção para danos pessoais, publicidade, danos materiais a terceiros, e responsabilidade civil empregador, aplicável, por exemplo, quando você tiver empregados seus conduzindo o veículo. [...]

16.1. PARA TER ACESSO AO NOSSO APLICATIVO DE MOTORISTA, VOCÊ CONCORDA EM NOS INDENIZAR, DEFENDER (A NOSSO CRITÉRIO) E ISENTAR, ASSIM COMO AS NOSSAS AFILIADAS, CONTRA TODAS E QUAISQUER RECLAMAÇÕES, RESPONSABILIDADES, DESPESAS, DANOS, SANÇÕES, MULTAS, PARA A SEGURIDADE SOCIAL E TRIBUTOS (“PERDAS”) DECORRENTES OU RELACIONADOS COM UMA VIOLAÇÃO, POR VOCÊ, DESTES TERMOS OU DA LEI APLICÁVEL, OU DE UMA RECLAMAÇÃO DE TERCEIROS(AS) DIRETA OU INDIRETAMENTE RELACIONADAS COM SUAS VIAGENS OU COM O SEU USO DE NOSSO APLICATIVO DE MOTORISTA. (UBER, 2021c).

Os documentos finalizam repetindo o mantra de que a relação estabelecida não constitui um contrato de trabalho:

****Observação:** os motoristas e entregadores parceiros não são agentes (reais, ostensivos ou de outra natureza) nem funcionários da Uber⁸⁸. Motoristas e entregadores parceiros também não atuam conforme nenhuma autorização (real, aparente ou de outra natureza). Eles são prestadores de serviço autônomos (UBER, 2021b).

19.1. A relação estabelecida entre nós é exclusivamente de partes contratantes independentes. Estes Termos não constituem um contrato de trabalho, nem criam uma relação de trabalho, joint venture, parceria, assessoria, corretagem, ou de agenciamento entre nós, bem como não lhe concede autoridade de nos vincular ou de se apresentar como nosso(a) empregado(a), agente ou representante autorizado. (UBER, 2021c).

Percebe-se, pelo conjunto de documentos analisados, que muitas características do poder empregatício, em especial do poder regulamentar, ficam evidenciadas. A supremacia contratual da Uber é manifesta diante da assimetria de poderes e de informações existente. Compete à empresa proprietária da plataforma digital organizar, gerir e estruturar toda a sua atividade econômica, não restando muito espaço para o motorista, a não ser exclusivamente trabalhar, obedecendo aos regulamentos impostos. Ocorre que, além da ampla regulamentação constante dos quatro principais documentos contratuais, a plataforma ainda altera cotidianamente seus instrumentos decisórios, em um verdadeiro laboratório de regulação da conduta dos motoristas.

3.3 CONTRATO EM PEDAÇOS

Não apenas os quatro principais documentos reforçam os poderes contratuais da Uber. O poder regulamentar se materializa também em mensagens de correio eletrônico ou do aplicativo que a plataforma envia frequentemente. Esse “contrato em pedaços” contempla normas obrigatórias que vão surgindo aos poucos para os motoristas.

São regulamentos que vão se aglutinando aos principais Termos de Uso e que atendem à diretriz da empresa de não concentrar em um único instrumento as obrigações e direitos dos seus trabalhadores. Essa mutabilidade contratual potestativa em doses homeopáticas fragiliza, ainda mais, o conhecimento dos empregados sobre as informações necessárias acerca de suas condições de trabalho.

Como exemplo disso, em janeiro de 2022, a Uber mudou sua diretriz e a partir de então passou a informar o motivo da desativação da conta, permitindo ainda um pedido de revisão

⁸⁸ Trata-se de conduta fraudulenta, cuja consequência jurídica é a sua nulidade, como disciplina o art. 9º da CLT. A conduta empresarial da Uber em obter a concordância dos trabalhadores em um documento que tem como objetivo impedir a aplicação dos preceitos legais trabalhistas implicaria a invalidade desse contrato “Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. (BRASIL, 1943).

em casos de verificação de apontamentos criminais, incidentes de segurança e atividades fraudulentas (UBER, 2022a).

Segundo o comunicado, são motivos para a desativação da conta o descumprimento das numerosas regras e ordens: porte de armas de fogo ou facas, prática de assédio moral ou sexual, antecedentes criminais, compartilhamento de cadastro, contato físico com o passageiro de forma não consensual, prática de contravenção penal ou crime que comprometa os usuários, utilização de carros de terceiros sem posse legítima ou sem o consentimento dos mesmos, embriaguez ao volante, atitudes discriminatórias de qualquer tipo, transporte de passageiros com outras pessoas no veículo, foto incompatível com a constante da CNH, realização ou compartilhamento de gravações de vídeos em viagens sem autorização dos passageiros, solicitação de informações particulares dos usuários, manipulação de softwares para criar viagens falsas ou localizações falsas ou para criar informações falsas da conta, média de avaliação abaixo do padrão exigido para a cidade, atividades fraudulentas para obter vantagens da plataforma ou a aceitação de solicitações sem intenção de concluí-las para provocar o cancelamento pelo usuário. É proibido, também, o início ou finalização de uma viagem fora das hipóteses previstas, a realização de solicitações falsas ou abuso do suporte oferecido pela Uber, a manutenção de perfil falso, a criação de perfil usando documentos adulterados, a duplicação do perfil ou criação de novo perfil após desativação, a recusa ao embarque de animais de serviços como cães-guia ou prejuízos à acessibilidade com a recusa de objetos necessários a pessoas com deficiência, a coação de usuários para avaliações positivas, a utilização da marca Uber para obter corridas fora da plataforma ou sem a autorização da empresa, a realização de viagem com veículo incompatível com o veículo cadastrado, a ameaça ou ofensa à integridade corporal do usuário (UBER, 2022a). Como se vê, algumas dessas regras representam uma inovação em relação às proibições anteriormente declaradas.

Esse longo catálogo de condutas vedadas é apenas uma demonstração dos deveres decorrentes da subordinação jurídica imposta aos motoristas, pois quaisquer outras condutas que coloquem usuários em risco ou que prejudiquem a reputação da plataforma podem ensejar o desligamento. Há outros comportamentos que não estão descritos e que dependem do exclusivo critério da plataforma (poder decisório discricionário) que podem, também, motivar a rescisão contratual:

A lista acima é meramente exemplificativa e descreve algumas das ações que podem levar à desativação de sua conta. Quaisquer outros comportamentos e/ou usos da plataforma por parte dos parceiros que possam colocar outros usuários em risco, ou que coloquem em risco a reputação da plataforma e impliquem em violação aos

termos e políticas da Uber podem levar à rescisão contratual⁸⁹ e fazer com que o motorista parceiro perca acesso ao Aplicativo de Motorista e aos Serviços da Uber, conforme os Termos de Uso da Plataforma. Nós nos reservamos o direito de deduzir, compensar, ou reaver qualquer valor que o motorista parceiro tenha a receber com eventuais danos relacionados ao mau uso da plataforma, além de adotar as medidas judiciais cabíveis. Exemplos de valores que poderão ser deduzidos, compensados, ou cobrados, caso haja suspeita de comportamentos impróprios, são: taxas, promoções, valores de indicações, códigos promocionais, preço de viagens, preço de ajustes de viagens, taxa de cancelamento, preço de viagens promocionais, pagamentos diversos, não se limitando a estes. (UBER, 2022a).

Além de todas as obrigações que um motorista de aplicativo deve seguir, os deveres dos trabalhadores da plataforma vêm também expressos em mensagens individualizadas diárias enviadas através do aplicativo, explicitando-se que o descumprimento dessas regras implica desativação e desligamento. Para a realização de toda e qualquer viagem, o motorista deve transportar os usuários ao destino especificado, somente podendo realizar interrupções ou paradas desde que autorizadas. Há, ainda, muitas outras regras envolvidas no desembarque, como a que se observa da aba Ajuda do app da Uber:

Como finalizar uma viagem

A viagem termina quando você chega no destino do usuário. Quando o veículo estiver totalmente parado, deslize o dedo na tela na opção CONCLUIR. Nesse momento, o aplicativo vai solicitar que você avalie a experiência da viagem. Veja algumas dicas que podem melhorar a experiência do passageiro: - Pare ou estacione o mais perto possível do endereço do destino final. – Embora muitos usuários insiram o endereço do destino exato no app, recomendamos que você pergunte onde eles preferem desembarcar. – Se uma rua fechada ou qualquer outro obstáculo dificultar o acesso ao destino do usuário, converse sobre as opções de parada mais próximas. – Fique sempre atento para evitar engarrafamentos e outros problemas de trânsito. (AJUDA, 2022).

Mensagens do aplicativo fornecem diretrizes sobre como manter a avaliação de 5 estrelas:

Os motoristas parceiros 5 estrelas dizem que os usuários gostam quando eles: - Mantém os veículos limpos, organizados, sem odores – Perguntam se os usuários têm [sic] preferência de trajeto até o destino – Conversam de forma educada, profissional e respeitosa – Vestem-se profissionalmente – Abrem a porta do veículo para os usuários – Oferecem garrafas de água mineral, petiscos, chicletes, balas e carregadores de telefone – Ajudam com malas e sacolas quando é seguro fazê-lo. (UBER, 2022f).

Em mensagem de e-mail, a Uber reforça a necessidade de manter o documento CRLV atualizado, para que não ocasione multas e apreensão do veículo (UBER, 2022g). Outra mensagem de e-mail assevera ainda: “Para sua segurança, o app da Uber ficará disponível para você dirigir por 12 horas consecutivas. O tempo em que você fica offline ou faz uma pausa entre viagens não conta para o limite de 12 horas” (UBER, 2022h). Os deveres contratuais precisam ser atentamente lidos, mas vinculam os motoristas mesmo que não tenham ciência do seu conteúdo: além de ser um contrato adesivo, trata-se de um contrato cujas alterações posteriores dispensam consentimento.

⁸⁹ Aqui houve um ato falho da empresa, que admitiu que a documentação repassada é um contrato.

A alteração unilateral que a Uber impõe aos seus motoristas, juntamente com a alta rotatividade jurídica de suas cláusulas abusivas, é um aspecto que somente incrementa a vulnerabilidade dessa categoria profissional. Obrigados a consentirem com o controle da empresa e coagidos a aceitarem os termos contratuais, os trabalhadores fragilizam-se, mas isto não impede que o ideal ético de prover o sustento das suas famílias seja esquecido. Na sequência do escrutínio e aceitação passiva de todos os termos contratuais acima analisado, demonstro na seção a seguir como se deu meu ingresso na plataforma Uber Driver, e como o abuso de poderes contratuais vem associado com um recrutamento audacioso de mão de obra por parte da plataforma.

3.4 LOGIN

Em fevereiro de 2021, recebi⁹⁰ através do Instagram um link patrocinado pela Uber, um convite com a seguinte mensagem: “Ganhe no mínimo R\$ 2.220 pelas suas primeiras 200 viagens em Salvador”.

Figura 2 - *Print* de postagem da Uber na rede social Instagram, datada de 14/02/2021.



Fonte: Autor.

A postagem me chamou a atenção⁹¹. Não é comum que anúncios publicitários sejam expressos em relação aos valores de ganhos dos prestadores de serviço. No caso concreto, para

⁹⁰ A mudança de linguagem, neste capítulo da tese, passando para a primeira pessoa, se impõe em razão de pressupostos da própria etnografia. Sua escrita, sem a linguagem adequada, além de difícil, é improdutiva do ponto de vista científico. Nesse sentido, também reflete a impossibilidade deste relato estar desvinculado de minha trajetória de vida e lugar social. Reconhecendo minha condição de ser histórico, foi a forma encontrada para uma abordagem que associe dialeticamente a realização desta investigação e a minha própria existência.

⁹¹ Chama a atenção também diante da possível caracterização do crime de tráfico de pessoas, previsto no art. 149-A do Código Penal. Acaso a promessa de ganhos oferecida por um empregador não se concretize, essa conduta pode caracterizar aliciamento, diante do possível engodo existente entre a oferta e a realidade encontrada. Veja-se o tipo penal: “Art. 149-A. Agenciar, aliciar, recrutar, transportar, transferir, comprar, alojar ou acolher pessoa, mediante grave ameaça, violência, coação, fraude ou abuso, com a finalidade de: I – [...] II - submetê-la a trabalho em condições análogas à de escravo; Pena - reclusão, de 4 (quatro) a 8 (oito) anos, e multa” (BRASIL, 1940). Talvez, por isso, a empresa tente se esquivar afirmando que “Esta é uma oferta promocional e não uma promessa ou garantia de ganhos futuros”.

a prestação de serviços em favor da plataforma é necessário passar por três procedimentos distintos: cadastro, ativação e login (ficar *online*).

Dei início ao cadastramento – requerimento para prestar o serviço – através do aplicativo disponível no celular, em 3 de abril de 2021, mas o processo seletivo não é tão simples quanto parece. Ser proprietário de um smartphone, contratar plano de telefonia e dados móveis (com pelo menos 5 gigabytes por mês disponíveis) e possuir carteira nacional de habilitação com exercício de atividade remunerada (EAR) são requisitos que permitem uma primeira filtragem de trabalhadores.

Para ser um motorista de aplicativo é preciso ainda recursos financeiros, alfabetização funcional e habilidade em tecnologias de aplicativos, incomum para habitantes de zonas rurais ou trabalhadores idosos, aprovação em psicoteste junto a clínicas conveniadas ao Departamento Estadual de Trânsito (DETRAN), tempo de espera até a alteração da carteira de habilitação para se obter a habilitação específica (EAR), abertura de conta corrente (o que exige regularidade de documentos como Registro Geral e Cadastro de Pessoa Física), ausência de ficha criminal e prévia formação para a condução de automóveis. Muitos candidatos serão expulsos nessas etapas iniciais e podem sair da categoria de motoristas de aplicativos e migrar para o serviço de *bikeboys*, por exemplo, com outras exigências.

No entanto, a Região Metropolitana de Salvador/BA possui cerca de 35 mil motoristas de app⁹² (VIOLÊNCIA..., 2022), o que sugere que esse recrutamento tem dado certo na perspectiva das plataformas. Após a propaganda publicitária, a primeira etapa de cadastramento ocorre no app Uber Driver, específico para motoristas. Esse cadastramento implica o fornecimento de várias informações e a anexação de documentos através da captura de telas fotográficas, por meio de fases sucessivas, disponibilização de dados pessoais (nome, endereço, correio eletrônico), informações sobre o veículo e dados bancários para receber transferências. Houve também necessidade de aceitação de todos os termos contratuais e de busca por antecedentes criminais por parte da plataforma⁹³. O motorista precisa declarar consentimento quanto à consulta de antecedentes pela plataforma ou por terceiros, incluindo outros dados sensíveis.

O veículo dever ter sido fabricado há no máximo 10 anos, encontrar-se licenciado junto ao órgão estadual de trânsito e a carteira nacional de habilitação deve estar com prazo de validade regular. Deve-se indicar, junto ao aplicativo, necessariamente, o município onde

⁹² Para um total de 619 mil automóveis na capital baiana (BRASIL, 2021h), estimando-se, portanto, que 5% da frota de veículos na cidade seja de motoristas de app.

⁹³ Não fica claro como a Uber consegue ter acesso a certidão de antecedentes criminais. O certo, porém, é que, durante a participação observante não fiz previamente tal consulta, nem a disponibilizei à plataforma.

ocorrerá a prestação dos serviços (“Cidade”)⁹⁴. A domiciliação compulsória também está presente na plataforma Uber, pois apesar da propalada autonomia, não é possível aos trabalhadores uberizados laborarem em outros Estados da Federação, além daquele já cadastrado (MOTORISTA..., 2019)⁹⁵. No meu caso, indiquei o município baiano de Lauro de Freitas, por ser contíguo ao bairro onde moro, em Camaçari.

Em boa parte das vezes, durante o trabalho de campo, selecionei o aplicativo para somente receber solicitações de viagens tendo como destinos Camaçari e Lauro de Freitas, porém essa preferência tem validade por apenas 6 horas a cada dia. Tentei aceitar solicitações de corridas em viagem que realizei a São Paulo/SP, durante o período da pesquisa, mas não fui autorizado pelo app.

Não houve interação com pessoas ou representantes da empresa se identificando nominalmente nessa etapa inaugural de cadastro. O processo de entrada de dados foi breve, com informações genéricas sobre as irregularidades encontradas. Quando tais documentos foram submetidos à plataforma, eles ficaram aguardando uma análise preliminar, o que demorou 2 dias para uma resposta. Por exemplo, minha carteira de habilitação ainda não possuía a anotação EAR, exigida pela Uber por força da Lei n. 12.587/2012 (BRASIL, 2012a), e o automóvel cadastrado estava com o Imposto sobre Propriedade de Veículos Automotores (IPVA) vencido. Somente após essa aprovação de documentos é que se finaliza cadastramento, e, por isso, eu ainda não podia exercer a atividade.

Os Termos Gerais de Uso (UBER, 2021a) foram por mim consentidos através de clique em janela própria, sem necessidade de assinatura digital ou convencional. Em maio de 2021, após quitação do IPVA 2021 e comparecimento ao DETRAN para atualização da CNH – e posteriormente à clínica médica conveniada para realização de demorado psicoteste – com a anotação de Exercício de Atividade Remunerada, foi possível sanar as pendências. A empresa exigiu, da mesma forma, prévia abertura de conta bancária e, consentindo com tudo o que me foi apresentado, fui definitivamente cadastrado.

Ao finalizar as etapas do cadastramento (Acordos legais, Suporte por Whatsapp, Foto de Perfil, CNH com EAR e CRLV), automaticamente, a Uber encaminha uma mensagem através do WhatsApp ao número do telefone celular informado pelo motorista. O número do celular

⁹⁴ A regra para a aplicação da legislação trabalhista no Brasil vem a ser o do local da prestação dos serviços. Assim, a localização do empregado não é irrelevante, do ponto de vista jurídico, conforme art. 651 da CLT (BRASIL, 1943) para que se possa, por exemplo, ingressar com uma reclamação trabalhista ou exigir um salário mínimo diferenciado.

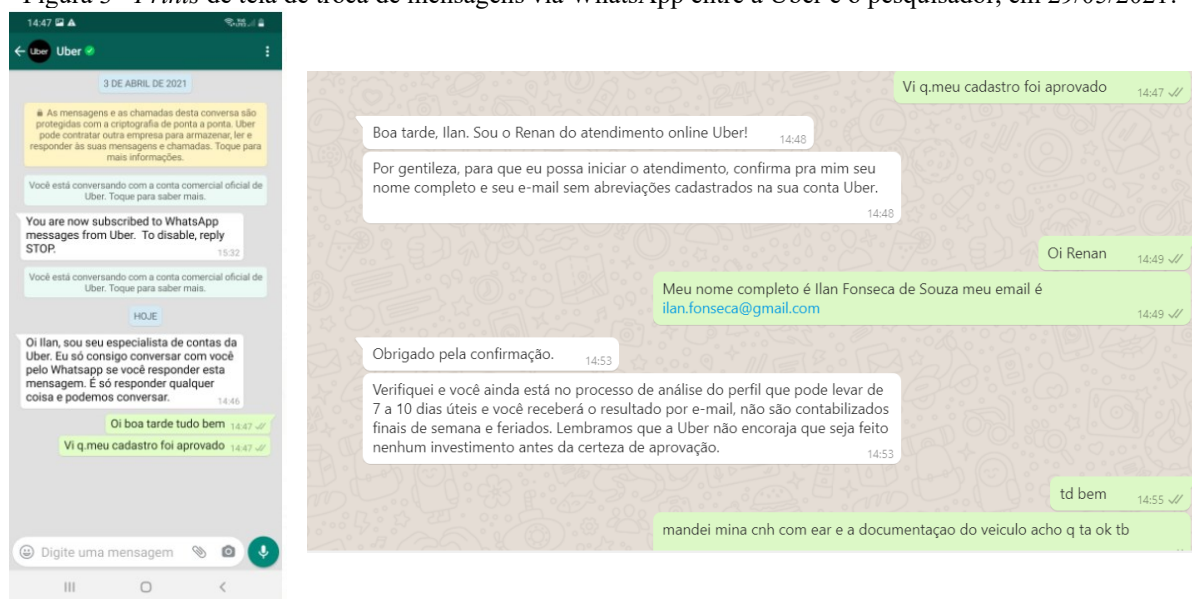
⁹⁵ Atualmente, a Uber autoriza a mudança do local para corridas, devendo tal pedido ser dirigido à plataforma que irá verificar a compatibilidade com as exigências do município e demorará, até 14 dias, para autorizar a transferência (UBER, 2021e).

que fez contato foi “+1 (415) 319-8237” e o código de Discagem Direta Internacional 01 refere-se aos Estados Unidos, enquanto o código de Discagem Direta à Distância refere-se a cidades da Califórnia.

Já nas fases preliminares de admissão ao contrato de trabalho, semelhante a uma entrevista de emprego, vivencia-se uma realidade de muitas despesas (taxas administrativas, pagamento de impostos, contratação de seguro automotivo e planos de dados móveis) e uma intensa subordinação aos poderes da plataforma.

Nesse sentido, um fato curioso se deu em fins de maio de 2021, quando um especialista de contas da Uber identificado como Renan, após deixar claro que o meio exclusivo de comunicação era via WhatsApp, precisou confirmar algumas informações:

Figura 3 - Prints de tela de troca de mensagens via WhatsApp entre a Uber e o pesquisador, em 29/05/2021.



Fonte: Autor.

Após confirmação do nome completo e do correio eletrônico, fui informado de que a ativação ainda estava pendente, mas que a Uber não encorajava a realização de nenhum investimento antes da certeza da aprovação. Finalmente, em 30 de maio de 2021, a ativação foi completa e nova mensagem foi recebida. A empresa faz uso de uma linguagem objetiva e entusiasmada, com o uso de imagens que dão um tom amigável à comunicação:

Figura 4 - *Prints* de tela exemplificativo da forma jovial de comunicação da Uber, em 01/06/2021.



Fonte: Autor.

Além da informação de que o cadastro havia sido aprovado – nenhum motorista pode realizar corridas sem a autorização da empresa – e que eu estava pronto para iniciar (ativação), por meio de afetuosos símbolos típicos desta rede social (*emojis*), foi compartilhado um *link* contendo a política de segurança da Uber para prevenção à covid-19.

As empresas parceiras foram indicadas com preços exclusivos para motoristas e, na sequência, como se vê da figura acima, fui questionado: “Há alguma pretensão de realizar suas primeiras viagens nessa ou na próxima semana? Se sim, quando?” (Renan, do atendimento *online* Uber, 1º de junho de 2021).

A mensagem deve ser vista como uma forma de impulsionar os motoristas a iniciarem as corridas o mais rápido possível. Para uma empresa que apenas afirma oferecer serviços de intermediação digital de transporte de passageiros, o momento de início das primeiras viagens deveria ser irrelevante, tendo em vista que a partir do momento em que me ativei, segundo afirma, já sou usuário dos seus serviços digitais.

Após a ativação, recebi grande volume de mensagens enviadas por meio do correio eletrônico. A primeira delas afirmava que “Todos os motoristas parceiros da Uber passam por uma checagem de segurança” (UBER, 2021d). A segunda informava que meus documentos haviam sido aprovados, minha conta havia sido ativada e oferecia um passo-a-passo para começar a dirigir: “Passo 1 – Fique *online*, Passo 2 – Veja as solicitações de viagem, Passo 3 – Aceite as solicitações e comece a ganhar” (UBER, 2021e). Outra mensagem dava dicas antes de começar a usar o app da Uber fornecidas pelos motoristas mais bem avaliados, envolvendo o uso ou disponibilização de fones de ouvido *bluetooth*, lenços umedecidos antissépticos para

higienização rápida do veículo⁹⁶, desinfecção das mãos e disponibilização de carregador de celular para os usuários (UBER, 2021i).

Diante da pandemia de Covid-19, o motorista que não se sentisse bem deveria ficar em casa, além disso, a máscara facial deveria ser usada sempre e o carro deveria ser limpo com frequência. Novas recomendações chegaram nos meses subsequentes – uma por dia em média – sempre dando orientações, diretrizes de direção do veículo ou anúncios promovendo publicidade para empresas parceiras.

Observa-se que a figura do motorista se confunde também com a do consumidor que precisa ser convencido, pois me senti assediado pela empresa para comprar os produtos ou serviços oferecidos. A Uber recomenda aos motoristas, por exemplo, que higienizem frequentemente os principais pontos de contato do veículo com desinfetantes Lysoform. Abastecer nos Postos Ipiranga garante 4% de retorno financeiro para próximos gastos (*cash back*). O carro sugerido para locação é o da Zarp Localiza. Para compra de veículos, a empresa possui parceria com a JAC Motors e com a Renault. São oferecidos descontos na compra de cervejas especiais, vinhos, produtos de higiene, beleza, chocolate e flores do Grupo Pão de Açúcar/Extra ou BIG, bem como na compra de produtos em geral no Sams Clube, ou remédios na Drogasil e Droga Raia. A Uber sugere a abertura de conta digital para repasse de ganhos na Digio. Descontos de 20% por meio de cupons são fornecidos na compra em restaurantes cadastrados no Uber Eats, e o melhor plano de saúde é com a Vale Saúde Sempre, que tem qualidade e preços baixos.

Há uma simbiose entre essas empresas, porque a Uber encaminha motoristas para serem consumidores, enquanto essas corporações oferecem planos, descontos e promoções que induzem os motoristas a trabalharem mais. Os descontos somente são concedidos ou mantidos se um percentual mínimo de corridas for alcançado e apenas em caso de pagamentos vinculados, como se dá com a parceria entre os Postos Ipiranga e a Digio, empresa responsável pela Uber Conta.

⁹⁶ Medidas básicas de segurança, no entanto, são ignoradas para que se ganhe alguns segundos no trajeto (CANT, 2021, p. 91).

Figura 5 - *Print* de tela do app Abastece Aí dos Postos Ipiranga, em 26/03/2022.



Fonte: Autor.

Se, por um lado, a empresa incentiva os motoristas sobre a forma correta de se trabalhar, por outro, também busca intimidá-los. Novas mensagens, por exemplo, têm um tom mais ameaçador:

[...] o uso de máscaras continua sendo obrigatório tanto para os motoristas parceiros quanto para os usuários [...] A Uber conta também com uma tecnologia que verifica, através de uma selfie, se motoristas parceiros estão usando máscara antes de aceitarem uma viagem (UBER, 2021e).

Toda vez que pedir uma viagem, você precisará confirmar se tomou as medidas de segurança adequadas. Os motoristas parceiros também preenchem uma lista de verificação semelhante (UBER, 2021f).

O passageiro é quem auxilia a empresa nessa fiscalização: “Seu motorista deixou de usar máscara ou de cumprir alguma das medidas recomendadas? Você pode nos informar depois de cada viagem” (UBER, 2021h).

Em setembro de 2021, a Uber insiste para que eu comece a trabalhar (“Não vê a hora de fazer a sua primeira viagem, Ilan?”). Para auxiliar, a empresa me envia links que atualizam a senha de acesso, compartilha vídeos didáticos que ensinam como encontrar usuários com o app, informa locais onde posso alugar um veículo e oferece um suporte para tirar dúvidas (TELA, 2021).

No mês seguinte, a mensagem incentiva metas e missões: “Complete suas primeiras 5 viagens até o dia 24 de outubro e ganhe 100 reais” (UBER, 2021j). Não se trata apenas de insistência empresarial, mas sim da oferta de estímulos financeiros para que o motorista faça o que tem de fazer: transporte passageiros.

Outra mensagem faz referência à possibilidade de gravação de áudios durante a viagem por parte dos passageiros⁹⁷:

A Uber tem U-Áudio: uma ferramenta para trazer mais tranquilidade durante suas viagens.

Caso se sinta desconfortável durante uma viagem, você pode gravar o áudio usando o app da Uber e enviar para os nossos especialistas.

Sua privacidade é garantida: a gravação é criptografada e fica armazenada de forma segura em seu telefone.

O áudio só poderá ser ouvido e analisado caso você abra uma solicitação. U-Áudio é voltado para incidentes relacionados à sua segurança. Outros assuntos, como revisão de uma cobrança ou itens perdidos, devem ser enviados usando o menu Ajuda do seu app.

No Padrão Uber de Segurança, você pode confiar (UBER, 2021k).

A forma como o áudio pode ser gravado é ensinada em vídeo da plataforma no YouTube.

Em linhas gerais, caso o passageiro sinta que o teor da conversa do motorista é inadequado, ele aciona um dispositivo no aplicativo que permite a gravação instantânea de todo o som audível no veículo. Esse áudio fica gravado no celular do passageiro e, caso haja alguma reclamação posterior por conduta indevida do motorista, será enviado para a plataforma, que irá iniciar a investigação tendo acesso, inclusive, ao teor do quanto foi gravado, ou seja, o passageiro monitora o motorista em nome da Uber, que aplicará a punição. O sistema intitulado U-Ajuda também promove essa vigilância de forma bastante eficaz:

Escolha mais segurança. Escolha Uber.

Porque (sic) todo usuário que entra no carro fica olhando o celular e não a viagem?

É porque eu estou de olho!

Meus sistemas detectam alterações na rota para ajudar a torna-la (sic) mais segura.

Tecnologia U-Ajuda

Nossa tecnologia detecta quando, no meio da viagem, ocorrem desvios de rota, paradas inesperadas ou muito longas, e oferece recursos de segurança aos usuários e motoristas parceiros (UBER, 2021l).

A plataforma intenta ver o motorista trabalhando e que ele trabalhe da forma esperada.

Os sistemas da empresa detectam alterações na rota “para ajudar a torna-la mais segura” (UBER, 2021i). Outra mensagem recebida em correio eletrônico ordena que eu verifique se os usuários não esqueceram nada nos assentos, e me ensina como devolver objetos perdidos (UBER, 2021m). Além de mecanismos como o U-Ajuda, outros mecanismos de controle são o U-Help (contato com a polícia local), o U-Código “[...] o usuário que tiver habilitado esta funcionalidade deverá confirmar um código exclusivo para você inserir no app para permitir que a viagem comece” e o U-Check (checagem de documentos dos motoristas e do usuário), além do próprio controle de medidas sanitárias para a covid-19, exigindo a utilização de

⁹⁷ A empresa autoriza que “os motoristas parceiros instalem e usem câmeras de vídeo para gravar seus passageiros para fins de segurança” (UBER, 2021g), mas, ao se analisar os demais documentos da plataforma, fica claro que tais filmagens podem fornecer prova apenas contra os próprios trabalhadores, porque estão mais sujeitos a punições.

equipamentos de proteção individual e desinfecção do automóvel (UBER, 2021k). Há pouco espaço para a autonomia do motorista de aplicativo diante de tantos sistemas de vigilância.

Também nesse momento prévio ao início do contrato de trabalho, a hierarquia da empresa mostra-se bastante acentuada. Com muitas exigências voltadas a um perfil considerado típico para um motorista de aplicativo, o momento de cadastro/ativação representa outra expressão do poder empregatício de selecionar empregados como uma forma de promover a gestão organizacional da plataforma de acordo com seus interesses. Com a ativação autorizada pela plataforma, e após ler todas as mensagens contendo “sugestões” da empresa, eu estava pronto para transportar passageiros após ficar *online*.

3.5 ENTRANDO NA PISTA

Imagine-se agora sozinho, apenas com seu automóvel, vendo a tela do celular apontar a primeira corrida do dia. Vou ao encontro do desconhecido. Antes de ligar a chave do carro e dar a partida para meu trabalho de campo, meu maior receio era me deparar com um passageiro desafortado, o que não aconteceu.

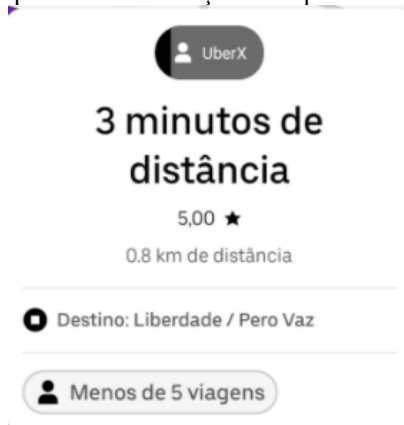
Figura 6 - Fotografia do início da jornada de trabalho como motorista da Uber, em 01/12/2021 e 10/12/2021.



Fonte: Autor.

Entro na pista⁹⁸ em 1º de dezembro de 2021, uma quarta-feira, dia em que, normalmente, há pouco movimento, como identifiquei com o passar do tempo. Às 8 horas, recebo a primeira solicitação, após ficar *online* no aplicativo por 5 minutos.

Figura 7 - Print de tela do aplicativo. Solicitação exemplificativa, dezembro de 2021.



Fonte: Autor.

⁹⁸ “Na pista” é uma expressão nativa, de uso comum no cotidiano dos motoristas de aplicativo, referindo-se ao momento em que estão em plena atividade laboral, já no interior do veículo, transitando nas ruas da cidade, seja aguardando chamadas ou conduzindo passageiros.

Uma janela estoura na tela do aplicativo do meu celular, mas a solicitação de viagem não indica a região exata de destino da corrida⁹⁹. Somente identifica o município e bairro de destino, não fornecendo qualquer pista sobre a rua para onde o passageiro pretende ir. Me sinto inseguro, mas, mesmo assim, aceito o chamado. A solicitação emite um som muito semelhante ao de jogos de videogame. Observo que as cores usadas na solicitação da viagem são básicas, branco, preto e cinza, e há simplicidade nos formatos de letra utilizados. Sem imagens coloridas, o foco do motorista permanece no trajeto e na direção. O tempo de deslocamento para a chegada até o local do passageiro tem um tamanho de fonte muito superior ao tamanho da fonte das informações sobre a nota do passageiro ou a distância até ele.

Longas distâncias são dados menos destacados pelo app. Há ainda a indicação da categoria da viagem (X ou Comfort) e a informação eventual de se tratar de passageiro com menos de 5 viagens. O aplicativo somente indica se o pagamento será em dinheiro ou no cartão após a solicitação ser aceita.

Clicando em qualquer espaço da janela, aceito a corrida, momento em que surge uma nova obrigação individualizada: dirigir-me ao ponto de encontro sem demora. Ao chegar ao local indicado, faço contato visual com a passageira, que confirma o seu nome antes do embarque¹⁰⁰. A primeira cliente tem o nome de Laís¹⁰¹, que ingressa no carro e me dá “Bom Dia”. A partir do embarque da usuária, surge outra obrigação: dirigir em direção ao destino indicado, não a deixando em local diverso do combinado. Foi uma viagem com trajeto curto e com uma comunicação protocolar. A usuária aparentava estar saindo de casa e se dirigindo para o restaurante onde trabalha. Ainda que a Uber se esforce para que motoristas evitem ideias pré-concebidas dos passageiros, é quase impossível o trabalhador não promover essa leitura do contexto e da aparência do usuário para tentar entender o que está se passando e, com isso, no mais das vezes, evitar ou se precaver diante de situações de perigo.

A obrigação trabalhista de estar em determinado ponto de origem e de destino, juntamente com um dever de pontualidade, não são meras sugestões. Não posso, por exemplo, abandonar a passageira quando a corrida está em curso, e a mesma regra vale para o horário em que devo me apresentar para realizar a corrida, pois apesar do motorista ser livre para se conectar ao app,

⁹⁹ Esta regra foi alterada em maio de 2022 pela plataforma Uber, atendendo aos interesses dos motoristas, como forma de compensar a insatisfação diante do alto custo com o abastecimento dos veículos, mas não há garantias de que será uma modificação em caráter definitivo, podendo ser revogada a qualquer tempo.

¹⁰⁰ É comum, entretanto, que a corrida seja solicitada em nome de terceiros, o que gera insegurança aos condutores, pois não sabem quem realmente estão conduzindo. Enquanto usuários tem seus cadastros aprovados após triagem da Uber, o mesmo não pode ser dito em relação a terceiros que utilizam a plataforma em nome dos passageiros cadastrados.

¹⁰¹ Assim como motoristas entrevistados, os nomes dos passageiros também são fictícios.

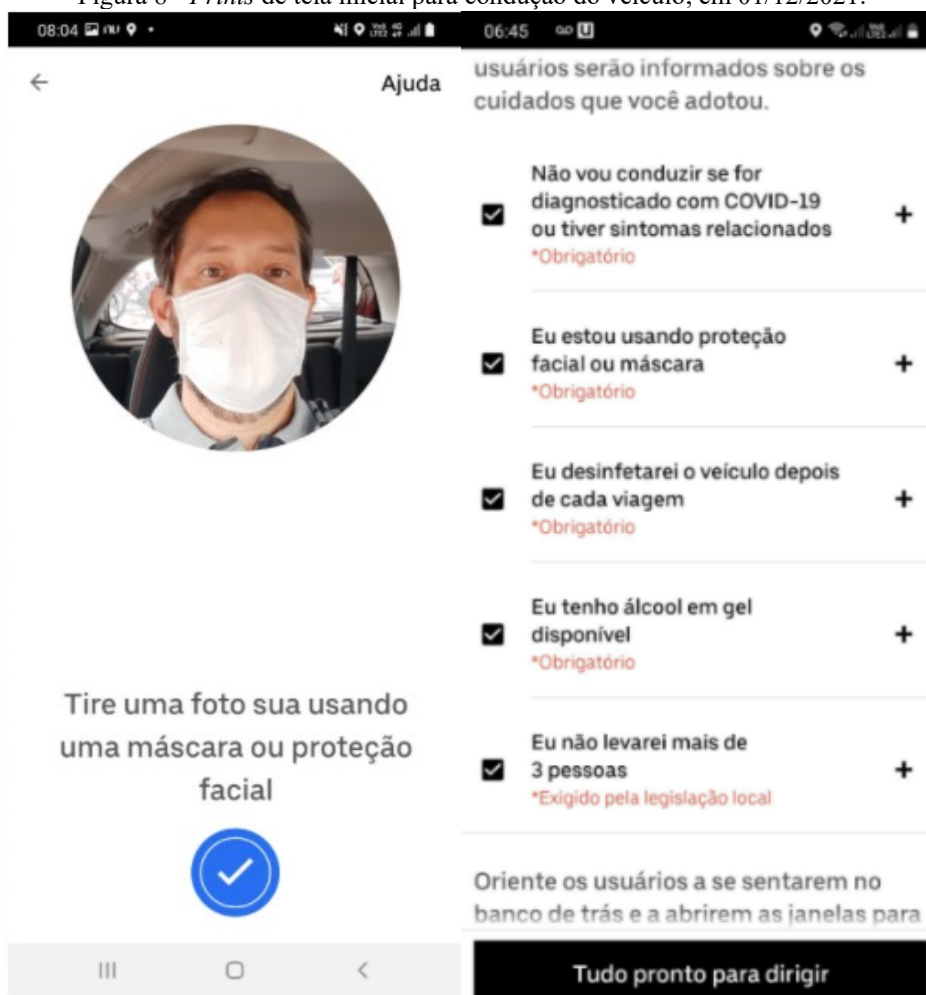
a partir do momento em que aceita a corrida, ele tem poucos minutos para se fazer presente ao local de embarque, sob pena da solicitação ser cancelada e uma taxa de cancelamento ser cobrada.

O trabalho de motorista de app envolve elevada submissão. Antes de ficar *online*, em 1º de dezembro, a Uber exige que eu tire uma foto do meu rosto (*selfie*) sem máscara, para confirmação da minha identidade (“para confirmar que esta é a sua conta”), exigência que se repetiria muitas outras vezes, ao longo dos 4 meses do estudo etnográfico. Em seguida, é necessária a captura de outra foto, desta vez com máscara, para comprovar que estou usando essa medida de proteção sanitária¹⁰², além de ser obrigatório assistir a um treinamento em vídeo sobre como usar uma máscara.

Exige também que eu confirme a leitura de todos os documentos e consinta com uma concordância futura em relação a novos contratos; concordo, ainda, que não irei conduzir o veículo se estiver diagnosticado com covid-19 ou com sintomas relacionados, e que desinfetarei o veículo depois de cada viagem; terei álcool em gel disponível; não levarei mais de três usuários, todos eles sempre no banco de trás e com as janelas abertas. É uma ordem clara, repetida algumas vezes durante o trabalho de campo, materializada em uma tela com os dizeres “Obrigatório” abaixo de cada uma das abas.

¹⁰² O poder diretivo de exigir dos empregados o uso de equipamento de proteção individual está materializado no parágrafo único, alínea “b”, do art. 158 da CLT: “Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada: a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior; b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa”. (BRASIL, 1943).

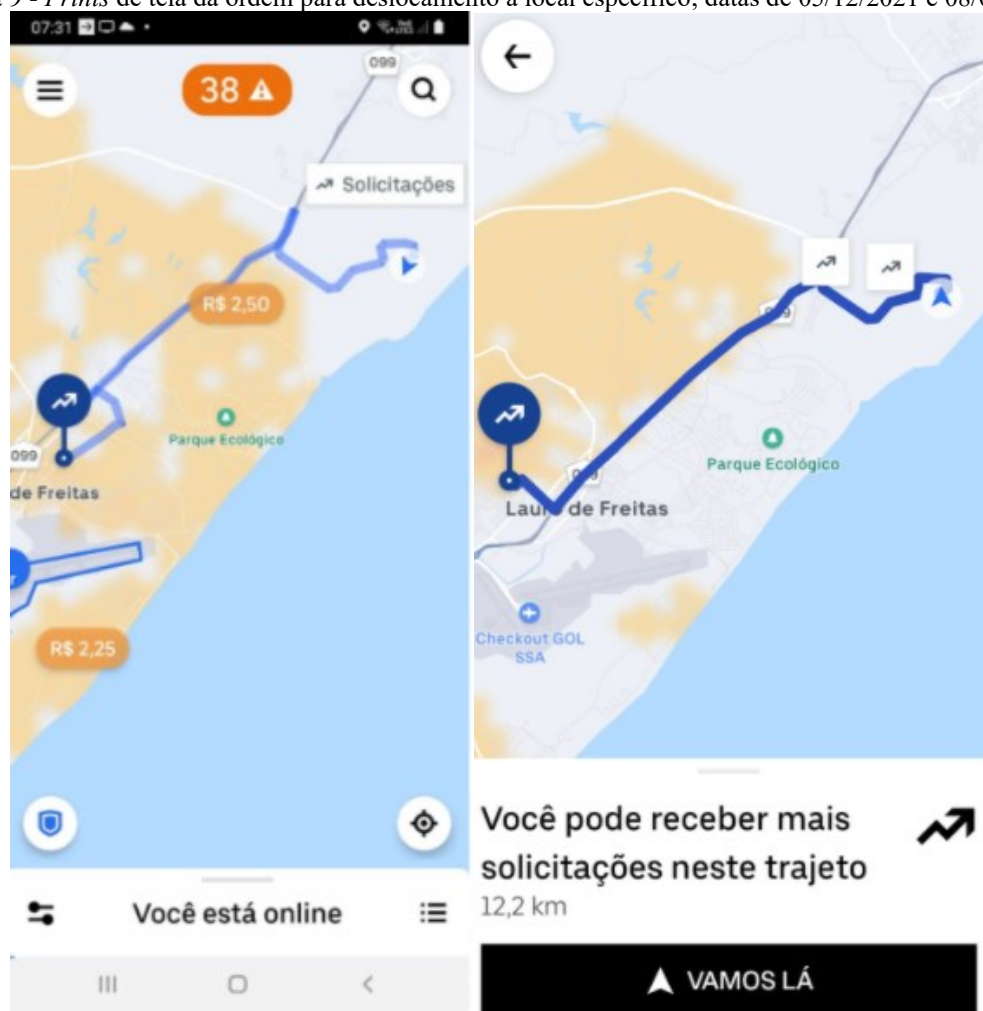
Figura 8 - Prints de tela inicial para condução do veículo, em 01/12/2021.



Fonte: Autor.

Nas primeiras semanas, observo que os passageiros passam a maior parte do tempo mexendo no celular, mas, quando são turistas, surgem perguntas sobre pontos turísticos da cidade. Comumente, no mês de dezembro a zona central de Salvador/BA recebe altas demandas por corridas por conta desse fluxo de forasteiros, mas no local onde normalmente aguardo as corridas, no bairro de Vilas do Atlântico, em Lauro de Freitas, não há chamadas e, ao me ativar, a plataforma ordena através do ícone *Solicitações* para que eu saia dali, siga o roteiro traçado no mapa digital e vá para a margem da Estrada do Coco, próxima ao centro da cidade. Ao ficar *online* no app, em janeiro de 2021, aparece a mensagem “Você pode receber mais solicitações neste trajeto, vamos lá!”, que fica a 12,2 km de minha residência, com indicação do local para onde devo me dirigir.

Figura 9 - *Prints* de tela da ordem para deslocamento a local específico, datas de 05/12/2021 e 08/01/2022.



Fonte: Autor.

Eu recuso o comando, mas, como consequência, as solicitações não chegam. Exercer essa pretensa autonomia cobra um preço. Mas nem tudo são desvantagens, pois a plataforma afirma que um dos benefícios dessa profissão consiste em desbravar todos os recantos da cidade e conhecer pessoas.

Não é bem assim. Somente após as primeiras 100 corridas, um passageiro pergunta minha formação e puxa conversa também sobre política: “Não sou nem bolsonarista, nem petista”, diz ele¹⁰³. Esclareço a ele que a Uber proíbe conversas sobre assuntos polêmicos, ele se faz de desentendido e afirma que a situação está difícil para todo mundo. Quando eu digo que a minha formação é em direito, ele me deseja sorte e sucesso quando o deixo no aeroporto.

¹⁰³A conversa se deu em 12 jan. 2022. Fui promovido à categoria Comfort e Flash em 10 jan. 2022. No dia 28 mar. 2022, por exemplo, transporte uma centena de garrafas de água de côco para um restaurante ao aceitar corridas na categoria Flash.

A plataforma continua exigindo que eu confirme qual veículo estou dirigindo e, a cada 3 dias, que eu tire uma foto do meu rosto (com ou sem máscara). É um detalhe pequeno em si, mas doloroso por seu significado simbólico: por que essa desconfiança? Em algumas ocasiões, a exigência da *selfie* ocorre após o término das primeiras corridas do dia, e não no início da jornada, como é de costume. A estratégia visa impedir que motoristas não cadastrados façam uso da conta de terceiros através da manipulação do app.

Figura 10 - *Print* de tela de exigência de confirmação do rosto do motorista, dezembro de 2021.



Fonte: Autor.

Um motorista pode ser punido porque conduziu terceiros, extrapolou o limite de passageiros ou conduziu passageiros sem máscaras¹⁰⁴, mas a Uber não tem essa mesma preocupação em exigir uma conduta adequada dos passageiros. Ao invés disso, transfere o ônus dessa responsabilidade ao motorista. Em muitas ocasiões transportei mais de três passageiros, aceitei terceiros na corrida ou crianças sem cadeirinha infantil e passageiros sem máscara.

Em uma circunstância, por exemplo, permiti o embarque de cinco passageiros da mesma família, sendo duas crianças, sem o necessário bebê conforto, que estavam indo à praia na manhã de um domingo, saindo de um sítio na zona rural de Abrantes, Camaçari¹⁰⁵. A mãe

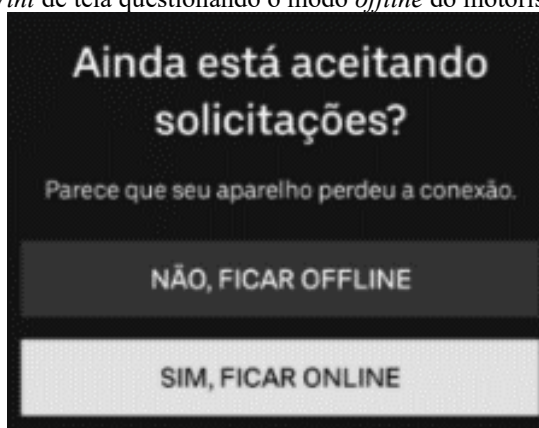
¹⁰⁴ “Por isso, não aceite viagens com passageiros além do número de cintos de segurança disponíveis em seu veículo. Recuse a viagem educadamente caso haja mais pessoas tentando usar o seu carro do que a quantidade máxima que ele suporta”. Mensagem do app de 8 de janeiro de 2022 (TELA, 2022).

¹⁰⁵ Isto se deu em 07 jan. 2022.

entrou no carro sem máscara, eu solicitei que ela fizesse uso do dispositivo de proteção, e ela prontamente se desculpou e pôs o equipamento. Após longos deslocamentos e gasto de combustível, e diante de passageiros que moram em localidades distantes e insistem para que a corrida seja feita “porque já estão esperando há meia hora”, o risco do negócio fica apenas para o motorista que, se não aceitar o embarque, terá prejuízo¹⁰⁶.

Nas viagens iniciais, tenho dificuldades em explorar a dinâmica de funcionamento do aplicativo. Em um dia¹⁰⁷, eu esqueço de iniciar a corrida e conduzo passageiros por quase dois quilômetros sem confirmar a viagem na aba do aplicativo (“Iniciar UberX”) e, como resultado, esse trajeto não foi remunerado. Noutro dia¹⁰⁸, ao desembarcar uma passageira, eu preciso clicar em um botão específico para informar que a corrida foi encerrada, mas não me lembro de fazer isso e fico parado, esperando outra chamada. Após 10 minutos, recebo uma mensagem do sistema de segurança U-Ajuda, perguntando se estava acontecendo algum evento atípico, oferecendo a opção de ligar para a polícia ou solicitar ajuda, como um guincho. Com esse incidente, tenho a confirmação de que a empresa “está comigo o tempo todo”¹⁰⁹. Nesse mesmo dia, ao fim da jornada, chego em casa, mas não fico *offline*, ocasião em que a Uber me pergunta:

Figura 11 - *Print* de tela questionando o modo *offline* do motorista, 05/01/2022.



Fonte: Autor.

¹⁰⁶ A plataforma poderia criar mecanismos para evitar tais ocorrências como, por exemplo, perguntar previamente aos passageiros quantos irão embarcar, exigir selfie dos mesmos para a correta identificação (ou portando máscaras) ou exigir o uso da cadeirinha de bebê aos pais, tudo sob pena de imposição taxas de cancelamento em favor dos motoristas, mas prefere não fazer uso de uma tecnologia para facilitar a vida do trabalhador, pois se as corridas acontecem, mesmo com a violação de sua política interna, suas tarifas continuam a ser pagas.

¹⁰⁷ Isto se deu em 28 mar. 2022.

¹⁰⁸ O episódio ocorreu em 02 dez. 2021.

¹⁰⁹ Essa fiscalização também tem um viés positivo, por gerar uma sensação de maior confiança para motoristas, diante do fato de se tratar de um trabalho externo, com características diferenciadas como a violência urbana, mas não descaracteriza a sua natureza jurídica para fins trabalhistas (poder de controle empregatício).

No dia seguinte, a plataforma sugere que eu trabalhe aos domingos, pois se trata de um dos melhores dias “para ganhar”: “Um parceiro que dirige aos domingos normalmente ganha 40% a mais por hora do que em um dia comum. Use a flexibilidade de ser um motorista parceiro e fique *online* com mais qualidade de vida” (UBER, 2022i).

A plataforma afirma que trabalhar em um dia da semana em que a maioria das pessoas não trabalha me tornará *flexível* e com melhor qualidade de vida. A Uber orienta que os melhores horários são das 14 às 22 horas e o convite é reforçado na semana posterior:

Ganhe mais trocando a segunda, terça ou quarta pelo domingo.

Olá Ilan,

Seja eficiente para aumentar seus ganhos: ao ficar online por 8 horas no domingo é possível gerar até 190 Reais líquidos no dia*. Além disso, atualmente a possibilidade de ocorrer preço dinâmico é muito maior do que em outros dias da semana! Aproveite que você é o seu próprio chefe: use sua flexibilidade e fique online com mais qualidade de vida. Domingos apresentam menos tráfego na cidade, o que torna o dia muito agradável.

Desfrute da alta demanda e diversidade: conheça pessoas novas! Muitos usuários são diferentes dos que usam o aplicativo durante a semana. Programas e eventos movimentam usuários com bom humor, em busca de descanso e lazer.
Horário:

O melhor horário é das 14h até às 22h** (UBER, 2022i).

O comunicado sugere que eu troque meus dias úteis de trabalho durante a semana pelo domingo. As mensagens reforçam ainda que sou meu próprio chefe, que irei ganhar mais e que trabalhar pela plataforma é uma oportunidade de conhecer pessoas bem-humoradas, o que vai me gerar mais diversidade e qualidade de vida, pois irei trabalhar em um dia com tráfego reduzido.

A empresa pretende ter motoristas trabalhando em dias de menor oferta de trabalho e, mesmo quando o motorista tenta ficar *offline*, ela o incentiva a permanecer ativado, sugerindo que os preços estão aumentando na região:

Figura 12 - *Print* de tela do app com incentivo para que a desconexão seja interrompida, março de 2022.



Fonte: Autor.

Nessa fase de estreia ao volante, redes sociais como YouTube e Instagram me ajudam muito em dicas para uma direção segura e sobre como usar o app. Em consulta ao perfil da empresa no Instagram, observo que motoristas são chamados de heróis pela plataforma, como a “Vovó Uber” Maria Albina, que não aceita ficar parada:

Figura 13 - *Prints* de tela do Instagram da Uber, em 25/12/2021.



Fonte: Autor

Descubro, também, que a plataforma trabalha com o sistema de pontuações Uber Pro, nos mesmos moldes de programas de milhagem de companhias aéreas, em que o motorista vai subindo para níveis mais elevados (Azul, Ouro, Platina e Diamante) com mais vantagens em tarifas, promoções e ofertas de corridas, tudo com a finalidade de gerar maior engajamento.

Cada viagem gera um ponto, mas pontos extras variam de acordo com dias e horários em que a corrida é realizada: são horários de ida ou retorno ao trabalho/escola/faculdade e nos horários noturnos das *baladas* de sexta-feira e sábado. Essa atribuição diferenciada de pontos estimula os motoristas a rodarem mais nesses dias e horários, para uma ascensão profissional mais rápida. Exemplificativamente, com 500 pontos, o motorista é promovido à categoria Ouro¹¹⁰ e com 1.000 pontos à categoria Platina. Somente no último nível (Diamante) é que o motorista sabe o tempo de duração da viagem com antecedência. A cada 3 meses, a empresa promove uma reavaliação desse motorista para permitir acesso a novas categorias.

A plataforma não exige que todas as corridas sejam aceitas, mas para que se avance para uma categoria superior, uma taxa mínima de aceitação de 60% é uma condição necessária, bem como uma alta avaliação pelos passageiros (superior à nota 4,85) e uma taxa de cancelamento inferior a 10%.

Taxas de aceitação e de cancelamento são coisas distintas, pois o cancelamento consiste na desistência da solicitação *após* a sua aceitação. Assim, a taxa de aceitação leva em conta o percentual de solicitações aceitas em relação ao total de corridas/tarefas oferecidas pela Uber. Esse cancelamento é permitido por alguns motivos: quando o passageiro não aparece, está sem proteção facial, possui pertences que não cabem no veículo, há mais passageiros do que o permitido, não possui cadeirinha infantil ou está com um animal não autorizado, adota um mau comportamento, ou há um problema com o veículo do motorista.

Atualmente, recusar solicitações, ou cancelar corridas após aceitá-las, não gera bloqueio ou banimento automático a *curto prazo*: mas interfere nas taxas de aceitação ou cancelamento como um todo; impede o acesso a categorias superiores do Uber Pro; promove a perda da prioridade por mais e melhores corridas; além de ensejar a desativação da conta a longo prazo. A Uber esclarece que: “Com uma taxa de aceitação alta, os tempos de espera dos clientes e de partida dos motoristas serão reduzidos. Assim, você gasta mais tempo em viagem e aumenta seus ganhos” (UBER, 2022).

Minha taxa de aceitação média girou em torno de 85% ao longo dos 4 meses, mas no começo, em dezembro de 2021, estava em torno de 23% e com isso fiquei estagnado no patamar

¹¹⁰ Fui promovido a essa categoria em 08 fev. 2022 após realizar mais de 250 corridas.

inicial (Azul). Esse nível só me garante descontos na academia de ginástica *SmartFit*, *cashback* (devolução de parte do valor pago na próxima compra) nos Postos Ipiranga e promoções em universidades e clínicas conveniadas. Ironicamente, esse plano de cargos e salários¹¹¹ consiste em empurrar o motorista para consumir mais em empresas parceiras.

A comunicação com a plataforma (suporte ao usuário) também melhora se o motorista trabalha mais e evolui para categorias superiores. A informação e a transparência dos dados não são um procedimento de rotina da plataforma e o estilo *caixa-preta* faz parte da racionalidade da Uber, pois quanto mais ela omite informações, mais ela consegue extrair trabalho e dedicação do trabalhador.

Se os motoristas aderem a esse comando (mínimo 60% de taxa de aceitação e menos de 10% de cancelamentos) e realizam a maioria das corridas, no entanto, diminuirão suas margens de ganho e podem ter prejuízos, como vivenciei em muitos episódios. Isso porque se o tempo e a distância de deslocamento do motorista em direção ao ponto de partida do passageiro forem muito longos, provavelmente boa parte do combustível será gasto em quilometragem e tempo de espera no trânsito, sem que haja a remuneração pela Uber em relação a esse trajeto. Aceitar muitas corridas pode gerar transtornos causados por passageiros com notas ruins, geralmente mal avaliados por não seguirem as normas de conduta da empresa.

Manter uma alta taxa de aceitação pode ocasionar, ainda, despesas adicionais, pois corridas cujo destino sejam localidades distantes, ainda que aparentemente vantajosas, podem implicar um retorno com o carro vazio, sem passageiros, ou o pagamento de pedágios não reembolsáveis, além de situações em que o motorista simplesmente não encontra o usuário no local de embarque¹¹². Nessas situações, como experimentei, o motorista pode até pedir reembolso à plataforma, mas esse será negado pelo Suporte do Usuário, sob a afirmação de que “nossa política atual permite apenas o reembolso de pedágios pelos quais você passar quando estiver em viagem com um passageiro. Esperamos que entenda que políticas como essa servem para proteger os usuários de cobranças indevidas”¹¹³. Assim, os supostos benefícios oferecidos

¹¹¹ O plano de cargos e salários tem previsão genérica no § 2º do art. 461 da CLT (BRASI, 1943), exigindo a sua formalização perante autoridades do Ministério do Trabalho para amplo conhecimento pelos trabalhadores.

¹¹² Em uma circunstância, em 27 mar. 2022, por exemplo, tive que me deslocar 14 km para um ponto de embarque, mas, ao chegar lá fui obrigado a cancelar a corrida porque o local fora indicado incorretamente e não havia ninguém no destino. Se o automóvel tem uma autonomia de combustível de 14 km por litro de gasolina, esse deslocamento já implicaria um gasto de R\$ 8,00, considerando-se o preço de R\$ 7,99 em 07.03.2022 (SINDICATO..., 2022). Por sua vez, se o trajeto da viagem até o destino for curto (7 km), nessa mesma hipótese, a Uber pagará R\$ 7,00 (R\$ 0,99/km na Região Metropolitana de Salvador/BA), evidenciando que o motorista terá um prejuízo de R\$ 5,00.

¹¹³ A informação contraria o disposto no Guia para Usar a Uber voltado para os usuários: “Além disso, quando o veículo de sua viagem passar por um pedágio, o preço será automaticamente adicionado. Em alguns casos, quando

pelo Uber Pro – com a manutenção de altas taxas por parte dos motoristas – acabam sendo mal compensados pelas maiores despesas e dissabores que trarão.

Por esses motivos, essas taxas são difíceis de serem alcançadas, de forma que a exigência da plataforma acaba sendo constrangedora. É preciso ficar *online*, circulando em locais de alta demanda e aceitando quase todas as corridas. Por outro lado, se o motorista não entra nesse jogo, ele fica com poucas corridas, não consegue subir de nível e fica por prolongados intervalos de tempo estacionado, esperando uma corrida, sem auferir renda. Motoristas experientes entrevistados parecem ter encontrado um ponto ótimo de faturamento, mas não parece haver muitos nessa condição.

É preciso certa experiência para identificar que ordens acatar ou negar, e saber arcar com as consequências dessa decisão. Somente uma sistemática rotina de trabalho pode me ajudar nessa tarefa. Com a prática, começo a adquirir familiaridade com as pessoas e com os trajetos da cidade: locais onde são frequentes *blitz* policiais (ações de fiscalização preventiva), onde há buracos ou recapeamento recente da pista, onde é mais frequente a ocorrência de acidentes ou onde há muito engarrafamento. Vou reconhecendo os rostos de vendedores, alunos de academia de ginástica, a jovem varredora com tranças rastafári que fica nas imediações do bairro do Caji, os três policiais que ficam na entrada de Vilas do Atlântico, além de porteiros de condomínios de luxo. Pela aparência de alguns bairros e localidades, o motorista tem uma maior sensação de escassez de policiamento e eu evito estar próximo desses locais nas primeiras semanas. Com o tempo, porém, isso já não tem tanta importância, pois me acostumo com o risco, até mesmo porque outros motoristas mais experientes me dizem que não há perigo e “nem todo lugar pobre é perigoso”: a experiência cotidiana e a conversa com os pares vão normalizando minha sensação de insegurança.

Reverberando preconceitos incrustados socialmente, outros motoristas pretendem me instruir, por exemplo, que há formas de se precaver contra assaltos: ao encontrar um passageiro, deve ser feito um reconhecimento visual dele, para ver se é do tipo “malandro” ou “maloqueira”¹¹⁴:

– “Se tiver uma boa aparência, pode deixar entrar!”

Dirigir profissionalmente com estranhos no automóvel é algo que exige total atenção e prudência no trânsito e, quando os passageiros são crianças, esse cuidado redobra. Nesse

sua viagem pedir que o motorista vá além dos limites da cidade, você poderá ser cobrado pelo pedágio de retorno pago por ele para retornar à cidade após deixá-lo em seu destino final” (Aba Ajuda do app da Uber) (TELA, 2022).

¹¹⁴ Expressão usada em Salvador, com cunho preconceituoso e machista, que indica mulher sem educação ou com comportamento desviante.

sentido, parece uma temeridade a Uber não submeter seus motoristas ao exame médico admissional¹¹⁵, para aferir as condições de saúde dos trabalhadores para o delicado serviço de transporte.

Muitos motoristas adotam em sua rotina de trabalho a permanência em determinados pontos fixos para aguardar uma solicitação. No entanto, ficar parado em um ponto pode não ser a melhor opção, pois aguardar muito tempo por uma boa corrida implica risco de assaltos, além de ser tedioso e contraproducente, caso o local não tenha muitas demandas por viagens. Por outro lado, ficar em movimento o tempo todo, apesar de potencializar mais corridas e evitar infortúnios, gera mais gasto de combustível, como já discutido.

O motorista experimentado deve pegar um passageiro que esteja próximo e que tenha a intenção de realizar uma viagem longa, mas ninguém sabe quão próximo esse usuário deve estar para que a corrida seja direcionada. Mesmo o critério de proximidade é relativizado em muitas ocasiões, pois motoristas VIP¹¹⁶, da categoria Diamante ou que realizam o desembarque de passageiros em aeroportos, são priorizados em relação a motoristas mais próximos dos usuários.

É preciso selecionar as melhores corridas, mas somente a práxis permite essa filtragem. Deve-se ficar parado em locais estratégicos, como zonas residenciais populosas e seguras nos horários de ida ao trabalho e zonas comerciais movimentadas nos horários de retorno para casa. Adoto, como estratégia pessoal, a fixação em um posto de gasolina situado em um bairro de classe média de Lauro de Freitas/BA, por supostamente atender a esses critérios. O local não oferece muito conforto, mas permite que eu interaja com outros motoristas de app, compre água e utilize o sanitário gratuitamente¹¹⁷. A maioria dos motoristas com quem converso nesse ponto adota apenas a plataforma Uber para trabalhar, pois a rotina de trabalho não permite que se trabalhe simultaneamente com mais de um aplicativo.

Benício, por exemplo, costuma trabalhar também com o 99 Pop, no entanto, não de forma simultânea¹¹⁸. Ele esclarece que é muito difícil trabalhar com dois apps ao mesmo tempo, pois

¹¹⁵ O atestado de saúde ocupacional (ASO) admissional contempla o exame médico e é exigido pela CLT (BRASIL, 1943) e pela Norma Regulamentadora n. 7 do Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, 2022b), e poderia evitar, por exemplo, que maus súbitos, labirintite, desmaios, ataques cardíacos ou algo do gênero aconteçam com motoristas e coloquem em risco a vida de passageiros.

¹¹⁶ Do inglês “Very Important People” (VIP).

¹¹⁷ Em toda a experiência de pesquisa, nenhum passageiro me convidou para utilizar o banheiro de sua residência ou me ofereceu água.

¹¹⁸ Algumas pesquisas têm identificado a ativação simultânea em mais de uma plataforma (OLIVEIRA, M., 2021, p. 67; HARRIS; KRUEGER, 2015, p. 5; PORTO; SILVA, 2019, p. 356), no entanto, acredita-se que a etnografia permitiu avançar para um maior detalhamento do assunto: é realmente comum a utilização de mais de um aplicativo, mas o seu uso *simultâneo*, além de ser confuso (durante uma corrida, surge a solicitação de viagem de outra plataforma) causa impactos como a redução na taxa de aceitação ou paralisação de novas solicitações, porque

a Uber por si só já demanda muita atenção: a partir do momento em que se fica *online* é preciso ficar atento às chamadas, e quando a corrida é aceita, é preciso ser diligente quanto à rota para chegar ao ponto de embarque. Quando o usuário entra no carro, além de prestar atenção ao mapa do GPS, deve-se ser cortês e ter um bom comportamento, de forma que não dá para manipular dois aplicativos ao mesmo tempo, pois um ficará em segundo plano.

A dificuldade na utilização desse mapa digital (GPS) também foi muito grande nas corridas iniciais e percebo que o *know-how* de uma direção profissional é muito diferente do conhecimento pessoal de trânsito que normalmente utilizo para deslocamentos ao trabalho ou para levar meus filhos à escola. Uma coisa é conduzir o automóvel para locais habituais ou onde se planeja ir, outra, mais difícil, é saber, em poucos segundos após iniciar a corrida, para qual destino seguirei com o passageiro. O resultado disso é que conduzi na contramão muitas vezes, recebi buzinas por parte de outros motoristas, avancei em sinais vermelhos e retornos equivocados que foram objeto de correção verbal e instantânea por parte dos usuários, mais conhecedores da rota do que eu. Um motorista iniciante jamais poderia conduzir passageiros se não fosse a tecnologia da plataforma que fornece mapa e geolocalização em tempo integral. Essa facilidade torna os motoristas dependentes tecnologicamente da plataforma.

Nas primeiras semanas de fevereiro, mantive um diálogo curto e objetivo com os passageiros. Para ter mais segurança, seleciono no aplicativo a opção de somente aceitar pagamento por meio de cartão de crédito (não há a opção de receber pagamento exclusivamente em dinheiro¹¹⁹), algo que precisei alterar nos meses posteriores, pois a demanda na região para pagamentos em dinheiro é muito maior, ainda que também incremente o risco de assaltos.

Após o impacto inicial da pesquisa de campo, permeado de muita ansiedade, as situações tidas como extraordinárias passam a ser rotineiras, quando não prazerosas. Já no primeiro mês do trabalho de campo, a intensidade da subordinação é sentida de perto, mas a experimentação de um ofício diferente, a descoberta de lugares antes desconhecidos, e o conhecimento peculiar que a atividade de um motorista de aplicativo proporciona, são fatores que também precisam ser realçados.

o aplicativo entende que, se há recusas sucessivas, o motorista não quer mais trabalhar. Trabalhar com mais de um aplicativo de forma intercalada parece ser a forma ótima de obter melhores corridas e coordenar os tempos máximo ao volante de ambas as plataformas (até 24 horas por dia de trabalho podem ser assim empreendidas). A conversa com Benício se deu em 06 dez. 2021, em um posto de gasolina de Lauro de Freitas.

¹¹⁹ O que também limita a autonomia dos motoristas, mas permite que a Uber faça compensações nos valores da corrida, não deixando ao trabalhador a decisão de repassar ou não as taxas devidas à plataforma.

3.6 ADQUIRINDO FAMILIARIDADE COM O APP E COM A CIDADE

Ao me sentir mais confiante com os roteiros e com o funcionamento do aplicativo, tenho minha primeira experiência *online* à noite em Salvador/BA, com muitas chamadas e sempre com preço dinâmico. São mais de 50 solicitações em menos de meia hora, como se houvesse um leilão para quem paga mais pelo serviço. Comparando-se com os preços ordinários que tenho encontrado durante o dia em Lauro de Freitas, fico entusiasmado. Surge um sentimento de relativa autonomia, pois posso *escolher* o destino, o valor e o tempo de viagem. A experiência de trabalhar para a Uber começa a ficar fascinante a partir desse momento.

Com corridas potencialmente lucrativas (até R\$ 50,00 se somadas ao preço dinâmico de R\$ 15,00), vou perdendo o medo e sinto mais vontade de me arriscar, independentemente da origem ou do destino dos passageiros.

É dia de jogo do Bahia na Arena Fonte Nova¹²⁰ e as manchas de calor no mapa indicam que a cidade está “fervendo” (o mapa está *sangrando* dizem os motoristas, diante da cor vermelha que aparece nas regiões com preços dinâmicos), principalmente na orla. No centro da cidade, com o Pelourinho a todo vapor, realiza-se a Mostra Internacional de Cinema no Glauber Rocha, e no ponto principal do aeroporto, às 22 horas, há dezenas de motoristas à espera de passageiros que chegam dos vôos. Sinto que estou *realmente online*.

O trabalho em plataforma de transporte oferece um vasto conjunto de informações marginais. Saber de *tudo* que está acontecendo na cidade é algo muito valorizado pelo grupo dos motoristas de app, além de ser útil para evitar riscos e ampliar o retorno econômico da atividade. Nenhum noticiário local oferece tanto conhecimento, como horários e locais de eventos, a quantidade de pessoas ou o contexto de cada ocasião. Motoristas de aplicativo pulsam junto com a urbe e sabem onde se escondem e para onde vão ébrios, prostitutas, *mauricinhos*, traficantes, grupos vacináveis de covid-19, estudantes, turistas, torcedores de futebol, banhistas e até *concurseiros*.

Passada a euforia, no dia seguinte, volto ao trabalho diurno. Os motoristas costumam passar o tempo todo ouvindo música dentro de seus carros, o que não deixa de ser divertido. Escolho a Rádio Educadora ou a GFM, que veiculam música popular brasileira, no volume entre o nível 8 ou 9, como me ensinaram. Não deixa de ser satisfatório transportar passageiros que murmuram o refrão ou tamborilam com os dedos o ritmo da batida das músicas, pois isso

¹²⁰ Em 05 dez. 2022.

dá a certeza de que o passageiro está em paz e, portanto, não será grosseiro, vai lhe dar nota satisfatória e quem sabe uma boa gorjeta.

Figura 14 - Fotografia de pedestres em Lauro de Freitas, em 06/12/2021.



Fonte: Autor.

Enquanto motorista, consigo identificar aspectos muito particulares dos passageiros, que conversam entre si ou por telefone sem se preocupar com a presença do motorista. Os técnicos de refrigeração, por exemplo, não tiveram vergonha em assumir que simularam o alto custo na troca de uma peça para “ver se a patroa dizia: ‘Pode ficar pra você!’”. A empregada doméstica pergunta se pode beber uma cerveja durante a corrida e, após celebrar o fato de não precisar mais trabalhar naquela casa – “não por ser grande demais, mas por ser muito longe” – confessa que aproveitou para tomar banho de piscina na casa da patroa às escondidas “para se despedir”. Após passarmos ao lado de um possível atropelamento, o passageiro sugere que esse problema é complicado e a vítima também tem culpa, pois “mesmo com passarelas, *eles* preferem atravessar na pista”. Uma das passageiras afirma que “vai muito da sorte” um filho namorar com uma menina de boa família: “Às vezes uma família *suja*, tem uma filha *limpa*, que trabalha e tudo, mas se a família for *limpa*, às vezes uma filha *suja* depois pode se *limpar*”¹²¹. A universitária fala para a amiga que seu namorado está chateado porque ela está “distante”, mas confessa que isso aconteceu depois que ela retomou conversas com o ex-namorado. Esses diálogos despertam a curiosidade e envolvem algum grau de confiança, como se houvesse um acordo tácito de confidencialidade profissional entre passageiros e motoristas.

Os demais motoristas que encontro no caminho são bem receptivos e não sinto qualquer clima de competição entre eles. Na pista, sinto a mesma solidariedade entre outros motoristas

¹²¹ Diálogo ouvido em 07 jan. 2022.

de aplicativo, taxistas e motoristas de ônibus, dando a impressão de que os profissionais do tráfego conhecem melhor as peculiaridades da categoria e entendem como as pequenas gentilezas e cordialidades adoçam o dia.

Justamente por ser uma cordialidade necessária, ela é também mandatória. Ao deixar uma mãe juntamente com sua filha recém-nascida e o avô da criança em um posto de saúde para vacinação, acabei por ultrapassar indevidamente um ônibus que estava parado em minha frente, mas fora do ponto. Ao fazer isso, veio outro ônibus em minha direção e acabou imprensando o meu veículo entre ambos. Ao passar por mim, o motorista gritou: “Não pode esperar não, carniça¹²²?”. A gentileza que me chamou a atenção nos primeiros dias é quase uma obrigação entre profissionais do trânsito.

Outros atores sociais, no entanto, enxergam o trabalho de motoristas de app com muita desconfiança. Uma vizinha me relata “que não pega Uber porque não confia, pois qualquer um pode ser *Uber*, e sei lá quem vai estar dirigindo”. Em determinado dia¹²³, vou deixar um passageiro no condomínio onde moro e faço uma pausa de um minuto no acostamento, o que não me impede de ser abordado por um vigilante em sua motocicleta, que me informa que eu não poderia ficar parado naquele local. Segundo ele, as câmeras de segurança já tinham “dado um alerta” sobre o meu tempo de espera. Questiono por que eu não posso ficar parado ali, e ele me informa que há locais apropriados para isso – como o estacionamento – e que ali é apenas para passagem de veículos. No entanto, dois dias depois do incidente, faço um teste no mesmo local e horário anterior, dessa vez utilizando um outro veículo sem o dístico da Uber. Passados 10 minutos parado, nenhum vigilante me pede para sair daquele local, o que se apresenta como uma nítida política da administração local para evitar que motoristas de aplicativo aguardem solicitações dentro do condomínio.

Em outra ocasião¹²⁴, vou deixar um passageiro no estabelecimento industrial onde trabalha e os seguranças me pedem para que eu abra o porta-malas para que seja feita uma inspeção visual, a fim de saberem o que estou transportando e confrontarem na saída com o que está sendo levado, para evitar furtos. É um procedimento comum em empresas do Polo Petroquímico de Camaçari, que eu já conhecia de antemão pelo fato de ter trabalhado como auditor-fiscal do trabalho nessa região. Enquanto agente do Estado, no entanto, nunca me submeti a essa política interna das empresas, justamente pelo fato de não se tratar de uma obrigação contemplada em lei, mas, como motorista de Uber, obedeci sem oposição.

¹²² Incidente ocorrido em 04 dez. 2021.

¹²³ Episódio ocorrido em 01 fev. 2022.

¹²⁴ Episódio ocorrido em 12 dez. 2021.

Os motoristas de aplicativo estão sujeitos a uma série de constrangimentos sociais pelo simples desempenho de sua atividade. Há o medo de ser mal avaliado, há o medo de punições arbitrárias, mas há também a repressão imposta por outros agentes. Em 29 de janeiro de 2022, logo pela manhã, sou abordado duas vezes em uma mesma *blitz* policial. Na primeira vez, a polícia exige a documentação do carro, como licenciamento e carteira de habilitação. Na segunda vez, após o embarque dos passageiros, ocorrida em um intervalo de menos de 30 minutos, mesmo diante da minha advertência de que já havia sido fiscalizado, é requerida a mesma documentação. A autoridade policial da abordagem anterior me reconhece e diz que eu serei liberado, o que não me impede de reagir: “Vocês me param de novo e agora com passageiro dentro do carro...”. Ato contínuo, ele olha para a passageira que estava no banco de trás com seu filho adolescente, e verifica que ela estava sem o cinto de segurança:

– “O senhor sabe que tem que exigir que todos os passageiros usem cinto de segurança. O senhor pode ser notificado por isso” – disse o policial com firmeza. A passageira ainda tenta me ajudar: “Ele até me pediu para colocar, mas fui eu quem não coloquei o cinto”.

O policial profetiza:

– “Dessa vez eu vou te liberar, mas o senhor já passou aqui duas vezes, e se passar uma terceira, vai ser notificado, pode seguir”. Apenas obedeço. A minha recusa inicial em reconhecer a autoridade da Polícia Militar fez com que, posteriormente, o agente do Estado me colocasse no meu lugar de subalterno. Quem sofre tais coerções são os trabalhadores que estão “na ponta” dos serviços oferecidos pela Uber.

Os consumidores, por sua vez, sabem que a oferta do serviço é feita pela plataforma e não pelo motorista. Os relatos dos passageiros durante a etnografia foram todos no sentido de “estou dentro *do Uber*”, “já vou terminar de pagar *o Uber* aqui e chego aí”, mesmo quando se referem ao motorista dentro do veículo. Ninguém fala que está dentro do carro do motorista *fulano de tal*, pois é intuitivo que, do ponto de vista dos usuários, quem oferece e efetivamente presta o serviço é a plataforma e não os motoristas individualmente.

Por outro lado, também há muito descrédito por parte dos passageiros. Apesar de ser um serviço oferecido pela Uber e o motorista estar representando a empresa, diante de problemas durante o trajeto, o usuário não costuma responsabilizar a empresa, por considerá-la distante demais para oferecer soluções. Isso é perceptível quando o motorista demora a chegar ou surge qualquer outro imprevisto durante a corrida. Os usuários parecem desconhecer o fato de que o aplicativo tem falhas comuns, como indicar pontos de embarque ou desembarque incorretos e que as alterações unilaterais e arbitrárias dos preços da corrida fazem parte de uma política da própria empresa. São muitos antagonistas que os integrantes dessa categoria confrontam, como

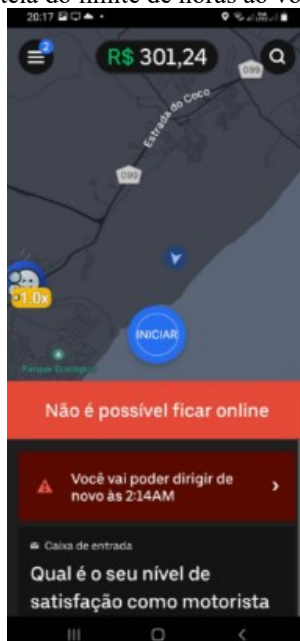
policiais, guardas de trânsito, vigilantes, taxistas ou passageiros, o que acaba gerando discriminações e ideias pré-concebidas em relação a eles.

Junto com a desconfiança generalizada, há pouco tempo livre. Um motorista de aplicativo se sujeita, não raramente, a jornadas que variam de 10 a 16 horas por dia. Em 01 fev. 2022, consigo trabalhar por 12 horas ao volante para demonstrar que realmente há um bloqueio no aplicativo que só permite uma nova conexão após 6 horas consecutivas de descanso. Recebo vários alertas do app da Uber informando que meu tempo está se esgotando – e eu também estou me esgotando.

Nesse dia, eu inicio minha jornada às 6 horas e a encerro às 20 horas, o que me deixa extremamente fadigado, com dores na coluna (lombalgia), visão turva, dicção prejudicada e desidratação, pois a garrafa de água de 500 ml que sempre levo comigo não deu conta do recado. Alguns motoristas, mais precavidos, já andam com garrafas de 2 litros no interior do veículo. No fim do expediente, minha capacidade de concentração não está boa e vejo lanternas e faróis dos veículos misturarem-se com as múltiplas placas de trânsito. Faço minha última viagem do dia como um autômato.

Nesse mesmo dia, atinjo meu recorde de 23 corridas e consigo o faturamento de R\$ 301,24, com 14 horas *online* e 12 horas ao volante. Mais trabalho significa mais renda:

Figura 15 - Print de tela do limite de horas ao volante, em 01/01/2022.



Fonte: Autor.

Da mesma forma, ser motorista de aplicativo da Uber significa conviver cotidianamente com a desonestidade da plataforma em muitos aspectos, principalmente em relação à remuneração e pagamento das corridas. Tarifas calculadas a menor, taxas cobradas a maior,

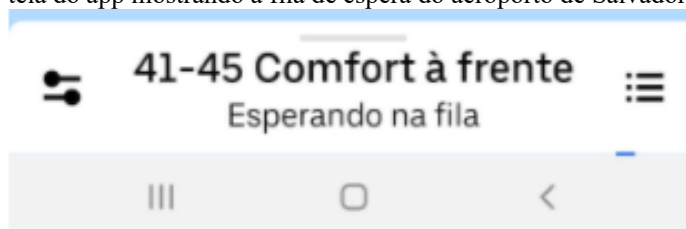
viagens inadimplidas, funcionalidades inoperantes, promoções e preços dinâmicos prometidos, mas não cumpridos, destinos alterados com viagens em curso, tudo isso faz parte da rotina.

Essa conduta desleal ocorre sob a aparência de falhas técnicas, como quando eu desativo a possibilidade de receber corridas em dinheiro, para receber pagamento apenas mediante cartão de crédito, mas o app me direciona para passageiros que só pagam em espécie. Como vou dar o troco, agora, sem dinheiro “miúdo”?¹²⁵

Outro aspecto operacional que não conta com a honestidade da plataforma é a funcionalidade “Sua Localização” que vincularia o Município onde o serviço pode ser prestado. No final de dezembro de 2021, faço o *login* no aplicativo no município de Ilhéus/BA e, quase imediatamente, já recebo uma solicitação. Percebo, assim, que, diferentemente do que afirma a plataforma, não há qualquer empecilho para que um motorista cadastrado em um município se desloque para outro, do mesmo Estado, e comece a trabalhar por lá. A Uber parece ter a intenção de fixar os motoristas em determinadas cidades, mas pode flexibilizar a regra, se a demanda assim o exigir.

Na fila virtual do aeroporto (chamado de *bolsão*), há grande oscilação na ordem de chegada, pois às vezes o motorista está bem próximo de ser chamado, mas logo em seguida é jogado para dezenas de posições mais atrás.

Figura 16 - *Print* de tela do app mostrando a fila de espera do aeroporto de Salvador/BA, março de 2022.



Fonte: Autor.

Contra essas trapaças, é preciso muita atenção e a tentativa de comprovação das irregularidades (como *prints* de tela para eventuais contestações), algo que é praticamente inviável para os motoristas, diante do fato de que é a plataforma que consigna todos os aspectos do serviço de transporte de passageiros. A cláusula contratual da plataforma que somente autoriza o cancelamento de corridas pelos usuários nos primeiros 5 minutos, por exemplo, também não é observada, pois solicitações que aceito foram canceladas após 7 minutos, mas não há o reembolso de taxa em meu favor.

¹²⁵ Tal como se deu, exemplificativamente, em 03 mar. 2022.

Em outras oportunidades, faço uso da funcionalidade “Destino Definido”: “Quando você define seu destino no app, tentamos achar solicitações de usuários que estejam indo em direção a esse destino” (TELA, 2022). O aplicativo permite que apenas corridas cuja origem e destino estejam localizadas entre dois pontos geográficos definidos pelo motorista sejam encaminhadas na direção pretendida. São dois *destinos* possíveis por dia, e a funcionalidade é vista como uma chance para que motoristas consigam retornar para casa e realizar corridas no trajeto de volta. No entanto, a Uber me faz rodar em círculos, coletando passageiros diferentes em um mesmo ponto de partida, um após o outro, ao invés de me levar para um ponto de embarque mais à frente e próximo de minha residência¹²⁶.

Em outro momento¹²⁷, o aplicativo trava quando o “Destino Definido” está ativado e sou obrigado a reiniciar o aparelho para destravá-lo, mas, quando o app volta ao normal, eu havia perdido um dos *destinos* diários. Em outras ocasiões, seleciono para realizar corridas apenas em Lauro de Freitas, mas a plataforma me encaminha para viagens cujo destino é fora dessa localidade. Alguns meses depois a Uber irá reconhecer as “falhas” nessa funcionalidade. Em comum, há o fato de que todas essas falhas ocorrem sempre em prejuízo dos motoristas, mas em benefício da plataforma.

Conversar com colegas de trabalho ajuda a minimizar o sentimento negativo que surge desse engodo. De forma muito acanhada, tenho contato com outro motorista de app chamado Toni, um sujeito negro, magro, usando calça jeans e camisa esportiva, com deficiência visual em um olho, com quem troco número de telefone. Ele me informa que a plataforma 99 Pop tem preços e promoções melhores, e me indica para cadastro no respectivo aplicativo, cuja promoção promete a ele um pagamento de R\$ 2.700,00 se realizadas 150 corridas no intervalo de um mês pelo motorista indicado. Ele se mostra muito aberto após eu lhe confessar que sou um iniciante, e me diz que o movimento em Lauro de Freitas é muito fraco.

– “Olha, a Uber sacaneia os motoristas, mostrando preços dinâmicos, mas quando a gente chega lá, não tem nada daquilo, não vale a pena ir para as zonas dinâmicas, a não ser que tenha algum pedido das zonas dinâmicas” – reclama Toni.

Ele fornece outra dica: para pegar um passageiro não se deve andar mais de 1,3 km porque mais do que isso é prejuízo. Juntamente com Toni, percebo que o aplicativo tem regras pouco transparentes, fazendo com que a empresa ganhe dinheiro com o desconhecimento dos trabalhadores.

¹²⁶ Como se deu, por exemplo, no dia 07 jan. 2022.

¹²⁷ Especificamente em 03 mar. 2022.

Quem me diz como o aplicativo *realmente* funciona são os motoristas. É Toni quem me explica, calmamente, como a pontuação interfere no alcance dos níveis do Uber Pro. Após nosso encontro, ao final do dia 2 de dezembro, ele me manda mensagem pelo WhatsApp com o link de cadastramento na plataforma 99 Pop e me oferece o repasse de R\$ 1.000,00 do valor total que ele receberia, ou metade caso eu queira repartir. A decisão fica comigo, mas eu nego.

Faço o download do aplicativo da 99 Pop e tenho o cadastro autorizado, mas não realizo nenhuma corrida através dele pois estou inseguro, já que a informação é de que essa plataforma não realiza uma verificação cadastral muito extensa, dando maior margem a sequestros e roubos. Posteriormente, os motoristas do ponto de encontro do aeroporto irão declarar que “os passageiros são *quebrados* (pessoas sem recursos financeiros) na 99”.

Verifico no aplicativo da Uber se há uma promoção semelhante e confirmo que, se eu indicar outro motorista para a plataforma, que conclua 100 viagens em 30 dias, ganharei R\$ 500,00. Ou seja, o colega de trabalho pressionará o trabalhador para que ele cumpra a meta da empresa. O esquema é piramidal e demonstra que parte do valor pago pela Uber aos motoristas diz respeito ao trabalho que eles realizam para recrutamento de pessoal, a fim de convencer outros colegas a ingressarem na plataforma.

Sem investimentos grandiosos em publicidade e propaganda, a adesão de trabalhadores desempregados à plataforma de transportes não consegue ser efetivada: a propaganda é a alma do negócio da Uber. Mas não deixa de ser contraditório aumentar ainda mais a base de motoristas, que irão concorrer entre si, através do convite para que outros trabalhadores integrem a plataforma, diminuindo o rendimento dos demais. Não são apenas as corridas custeadas pelos passageiros que remuneram esses trabalhadores: há muito pagamento feito diretamente pela plataforma para tal finalidade.

Figura 17 - *Print* de tela do aplicativo oferecendo pagamento em dinheiro para motorista que recrutar outros trabalhadores, dezembro de 2021.



Fonte: Autor.

Aos poucos, vou me aproximando de outros motoristas com mais desenvoltura, enquanto aguardo corridas. Um deles, Antônio, pardo, jovem, baixo, barriga saliente, tatuagem no braço, trajando bermuda, camiseta e tênis preto, pegou apenas três corridas, em 6 de dezembro, e já conseguiu faturar R\$ 80,00, como me mostra orgulhosamente na tela do aplicativo. Ele não está rodando com o ar-condicionado ligado, pois isso aumenta substancialmente suas despesas, e também não admite passageiros no banco da frente, nem banhistas. Já experiente, Antônio consegue avaliar pelo destino da viagem se uma corrida é compensatória ou não (“Depois de um tempo, pelo preço da tarifa e pelo destino do passageiro dá pra saber quanto você vai ganhar). No momento exato em que me fala isso, surge uma solicitação de viagem para o bairro da Pituba, em Salvador/BA. Ele aceita, mas não tem a menor pressa em deslocar-se em direção ao veículo, o que me causa estranheza. Com o avanço da pesquisa, observo que essa tranquilidade em se dirigir ao ponto de encontro com o passageiro é um sinal externo de afirmação de dignidade, pois prova que o motorista não está desesperado em busca de dinheiro.

Ele me ensina como identificar no app a taxa da Uber, a tarifa e o preço dinâmico de cada corrida. Em alguns casos, a plataforma fica com menos de 25%, mas, em outros casos, fica com mais. Na corrida abaixo, por mim realizada, por exemplo, a taxa de retenção foi de 40%.

Figura 18 - *Print* de tela do aplicativo discriminando os valores recebidos, 06 de dezembro de 2021.

The screenshot shows the 'Informações da viagem' screen in the Uber app. At the top, it says '← Informações da viagem' with a question mark icon. Below that, it mentions 'diferentes grupos de motoristas parceiros.' The main content is divided into two sections: 'Pagamentos de usuários' and 'A Uber recebe'.

| Pagamentos de usuários | |
|---|------------------|
| Preço do usuário | R\$ 11,94 |
| Total | R\$ 11,94 |
| <small>Inclui custos fixos, taxas pagas pelo usuário, valores pagos a terceiros e custos reembolsáveis, como pedágios pagos pelo usuário.</small> | |
| A Uber recebe | |
| Taxa de serviço | R\$ 4,03 |
| Parcela Fixa | R\$ 0,75 |
| Total | R\$ 4,78 |
| <small>Observação: valores negativos representam valores repassados pela Uber</small> | |
| Mais informações ^ | |

Fonte: Autor.

Eu me surpreendo com a taxa cobrada. Apenas após conversar com Antônio, entendi o significado de um número que fica acima de manchas de calor situadas no mapa digital que aparece na tela do aplicativo: era o preço dinâmico, como sinalizado acima. Essa funcionalidade é outro espaço privilegiado para condutas desleais da empresa, que consiste em uma função do aplicativo que permite a visualização dos lugares da cidade onde, em determinado momento, a demanda por viagens supera a oferta de motoristas disponíveis para realizá-las. Nessas áreas de alta demanda, o preço aumentará para que mais motoristas possam se dirigir até lá e faturar mais (UBER, 2022d).

Quanto mais solicitações e menos motoristas, maior o preço, de forma que esse desnível entre oferta e demanda costuma ocorrer em eventos com grande contingente de pessoas, ocorrência de chuvas ou horários de pico (início e fim de jornada de trabalho) nas capitais. O

algoritmo da Uber calcula o preço da viagem sopesando a quantidade de oferta, representada pelo número de motoristas ativos em determinado momento e região, criando, assim, uma espécie de leilão do menor preço. Portanto, em sentido contrário, quanto maior o número de motoristas em uma determinada região, menor será o preço da corrida (LEME, 2019, p. 139).

Quando o motorista chega ao ponto do mapa em que há a indicação de preço dinâmico, ele deveria ter uma garantia quanto ao valor que a tela do seu aplicativo informa, mas não é exatamente assim que funciona, pois o valor sugerido é apenas um preço máximo prometido, que pode ser concretizado, mas geralmente não o é. Além do mais, o motorista perde aquele bônus se se desconectar do aparelho ou recusar a próxima corrida (outra forma de coagir motoristas a aceitarem corridas). Com isso, os motoristas adotam duas estratégias: a) dirigir-se a um local como esse, para garantir o preço dinâmico, e depois sair de lá para uma região que considere mais conveniente para a coleta de passageiros; ou b) ao final da jornada, após permanecer em uma zona com preço dinâmico, forçar a parada do aplicativo ou desligar o celular para garantir a tarifa extra na primeira corrida do dia seguinte¹²⁸.

Com o tempo, ao manusear o aplicativo, aprendo que, na maioria das cidades, a alta demanda por viagens acontece nos finais de semana, nos horários de ida ao trabalho ou escola, e nos fins de tarde, mas a dificuldade inicial em compreender a funcionalidade do app me impediu até mesmo de aceitar melhores corridas com preços dinâmicos.

Antigamente, em Salvador/BA, a zona dinâmica permitia um multiplicador sobre o valor usual da tarifa; em seguida passou a ser um percentual, e agora é apenas uma tarifa fixa. As constantes mudanças nunca beneficiam os motoristas, apenas a própria empresa, como motoristas entrevistados afirmaram.

A pesquisa de campo constatou que os valores de preços dinâmicos costumam ser entre R\$ 1,00 e R\$ 15,00, na Região Metropolitana de Salvador. Na região onde me encontro, o mapa promete valores entre R\$ 9,00 e R\$ 7,00, mas apenas R\$ 1,00 e R\$ 1,50 foram garantidos para mim nas viagens.

¹²⁸ Outros, com mais recursos financeiros, adquirem um outro aparelho celular, fazendo *login* com a mesma conta da Uber, para somente aceitar a corrida mais vantajosa, em outro sinal de resistência.

Figura 19 - Print de tela de indicativo de preços dinâmicos, 8 de dezembro de 2021 e 30 de janeiro de 2022.



Fonte: Autor.

De forma resignada, compreendo que a indicação de determinado preço dinâmico no mapa digital não quer dizer que aquele valor será pago ao motorista, mas sim que *até* o limite daquele valor *pode* ser pago ao motorista. Diante da publicidade enganosa, repeti, por algumas vezes, a experiência de me dirigir a locais onde havia promessa de pagamento de preço dinâmico, mas, quando cheguei na localidade, a tarifa dinâmica ou não estava mais disponível ou ao invés de pagar o quanto anunciado, pagava apenas um valor mínimo de R\$ 1,00 ou R\$ 1,50.

Ainda assim, o app me incentiva: “Aproveite essas informações e vá até as regiões com preço dinâmico para receber solicitações de viagem”. Além do mais, não há qualquer garantia de que essa funcionalidade continuará ativa, pois com o passar do tempo tem sido menos aplicada, porque representa maiores cobranças no preço pago pelos usuários.

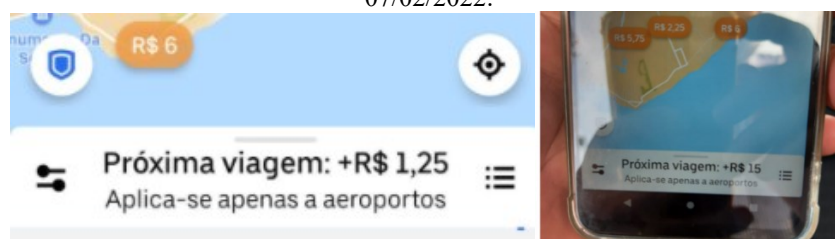
Nesse sentido, Bernardo, outro motorista que encontro no posto de gasolina¹²⁹, fala que já conseguiu ganhar em um só dia R\$ 600,00, mas isso foi há muito tempo, quando a Uber oferecia muito “preço dinâmico”. Hoje, ele é mais modesto, trabalhando com uma meta diária de faturamento de 250 a 300 reais e, ao atingir a meta, retorna para casa. Ele me conta que colocou uma capa para os assentos traseiros por R\$ 100,00, para poder embarcar banhistas no

¹²⁹Episódio ocorrido em 09 fev. 2022.

final das tardes aos fins de semana, o que diz muito sobre a capacidade de adaptação dos motoristas de app. O interlocutor já está na espera de uma corrida longa com destino a Salvador/BA há algumas horas, para que volte à cidade onde está mais acostumado a *rodar*.

Na pista ao lado da grade do Aeroporto de Salvador, conheço ainda Reginaldo em 07 de fevereiro, ex-rodoviário e ex-taxista. Apesar de já ter realizado mais de 4.300 corridas, ele me fala que se encontrar outro emprego “sai dessa vida”, e me dá dicas sobre lugares onde não devo ir. Apesar de estarmos no mesmo local com preço dinâmico, a Uber promete pagar a ele R\$ 15,00, mas me promete pagar apenas R\$ 1,25 na próxima corrida.

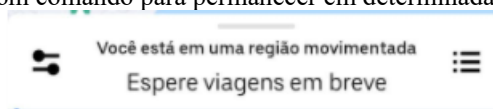
Figura 20 - Comparativo de *prints* de tela própria e fotografia da tela do celular do motorista Reginaldo, em 07/02/2022.



Fonte: Autor.

Apesar do reduzido retorno financeiro, a pressão da plataforma para que o motorista trabalhe nos horários e locais com preço dinâmico é muito forte. Posso observar que, quando se está dentro de uma região com preços dinâmicos, a Uber apresenta um comando especial:

Figura 21 - *Print* de tela com comando para permanecer em determinada localidade, em 07/02/2022.



Fonte: Autor.

Após o encerramento da tarifa dinâmica (que às vezes dura apenas 1 minuto), os preços de corrida voltam ao padrão anterior¹³⁰ e o mapa volta a ficar sem zonas de calor. Além disso, motoristas com quem converso mostram o mapa que aparece em seu aplicativo com a indicação de preços dinâmicos (em abstrato) diferentes dos que aparecem em minha tela. São episódios comuns de ilusão que a plataforma impõe aos motoristas, algo a ser encarado com resiliência e perseverança pelos trabalhadores.

Reginaldo, por exemplo, me confessa que um dia precisou ir ao sanitário durante uma corrida e teve que parar em um supermercado, contando com a boa vontade da passageira que

¹³⁰ Violando-se o art. 7º, VI, da Constituição Federal, mesmo para um sistema de salário por peça: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”. (BRASIL, 1988).

o aguardou pacientemente, tendo inclusive lhe oferecido um remédio para cessar as cólicas (Imosec). Antigamente, ele estava em muitos grupos de WhatsApp, mas saiu de todos porque “tem muito grupo que joga você pra baixo”. Concluo que os outros motoristas não podem passar uma mensagem pessimista, pois para realizar esse trabalho é preciso ânimo, esperança e paciência, porque o excesso de realismo pode ser paralisante.

Trata-se de um ofício em que a Uber faz uso dessa esperança para continuar forçando os motoristas a continuarem *online*. Acreditar que a próxima corrida será longa, que haverá novamente muitos preços dinâmicos e que o dia será pacato com passageiros sempre satisfeitos, fazem parte dessa mística. Ainda que a experiência mostre que provavelmente isso não ocorrerá, a esperança é sempre renovada e, mesmo diante da decepção, o abandono da profissão não será a reação imediata, mas sim o acréscimo de engajamento com a realização de mais corridas. A plataforma seduz através de propostas com aparente vantagem, como ganhos, missões e preços dinâmicos que, no entanto, *quase* nunca se concretizam. Esse *quase* é o que induz o trabalhador a continuar.

Se um motorista novato com um bom automóvel, como eu, durante a minha pesquisa, quiser rodar através da categoria de elite Comfort, terá que realizar, antes disso, 100 corridas em favor da plataforma, uma espécie de tempo de experiência¹³¹. Se o motorista quiser ganhar um dinheiro extra, precisa completar antes as missões oferecidas, que variam de 10 a 50 corridas. Se quiser mudar para a categoria Ouro, com mais benefícios, tem que atingir 500 pontos, o que representa pelo menos 250 viagens. Faturar com o preço dinâmico obriga o motorista a se deslocar, antes disso, para determinada localidade para ter acesso àquelas chamadas. Diante de uma pontuação baixa, a plataforma dá uma chance de nova avaliação, mas isso apenas após 25 novas viagens. Tudo isso está repleto de expectativas que prometem brindar o motorista com um *tesouro* que, em geral, não é entregue.

A fantasia do lucro fácil contrasta com a realidade dos *perrengues* (situação difícil de ser resolvida). Desde os primeiros dias de trabalho sinto falta de água fornecida gratuitamente pela plataforma¹³² e, por esse motivo, nas jornadas seguintes passo a levar uma garrafa de água por conta própria. Senti falta, também, de um ponto de apoio, pois fui obrigado a ficar perambulando em postos de gasolina – que, em geral, não se incomodam com nossa presença,

¹³¹ O contrato de experiência prevê menos direitos e tem previsão no art. 445 da CLT: “Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias” (BRASIL, 1943).

¹³² Obrigação constante da Norma Regulamentadora 24, item 24.9.1 do Ministério do Trabalho e Emprego: “Em todos os locais de trabalho deverá ser fornecida aos trabalhadores água potável, sendo proibido o uso de copos coletivos”. (BRASIL, 2022c).

pois locais movimentados com motoristas de app impedem assaltos – ou em locais de menor movimento e sombreados para poder desligar o carro e esticar as pernas.

Não seria muito dispendioso para a Uber adotar tais medidas de conforto e segurança para seus motoristas. Para evitar furtos e roubos de veículos, por exemplo, poderia prever a instalação gratuita de mecanismos de rastreamento, o que facilitaria a recuperação dos automóveis, mas para uma empresa que se mostra indiferente ao sofrimento dos motoristas, essa parece ser uma pauta impraticável. Assim, esse ofício continua sendo realizado com muito temor e desconforto. O trabalho externo, realizado nas ruas da cidade, sem a presença física de outros colegas de trabalho, é uma modalidade laboral que apenas potencializa o medo sentido pelos motoristas de app e os riscos decorrentes dessa profissão.

3.7 MEDO E RISCOS NO TRABALHO POR APLICATIVO

Puxo a maçaneta da porta de casa e vou em direção à garagem, onde há latas de tinta velhas misturadas com o sombrero de praia¹³³. Vejo o Honda vermelho com o letreiro da Uber mal centralizado no para-brisa. Dou uma geral na laticia do carro, há pelos de gato e cocô de passarinho em cima do teto, além de muita poeira – os passageiros vão reclamar. São apenas sete dias sem rodar, por que está assim? Aperto o botão da chave que destrava o alarme e abro o carro. Pego a flanela amarela que está no bolsão da porta, em cima dos óculos escuros que costumo usar durante as corridas, pois a luz do sol é muito intensa, e com ela retiro sujeiras e manchas na carcaça do veículo. Faço isso apenas do lado do passageiro, não tenho condições de fazer no carro todo e no fim só preciso de uma boa nota do passageiro.

O paralamas vai continuar sujo, pois se eu for ao lava-jato, perderia meia hora sem rodar. Busco no interior do veículo algo que meus filhos possam ter esquecido. Retiro a poeira do tapete batendo-o na parede, e esfrego displicentemente a mesma flanela suja. Jogo fora o papel das pastilhas que tinha deixado para os passageiros da semana anterior, mas que só uma criança se aventurou. De resto tudo *ok*, mas ainda acho que vou ser mal avaliado, pois a película preta do vidro só realça a sujeira do carro, vou começar a trabalhar com uma sensação ruim. Encho minha garrafinha com água do filtro de casa e passo um protetor solar que deixa meus braços sebosos. Agora entendo por que motoristas de aplicativo usam aqueles mangotes coloridos nos braços, muito melhor do que adquirir manchas de insolação, como tem acontecido comigo.

Coloco o celular no suporte central: estou pronto.

¹³³ A descrição refere-se ao dia 21 jan. 2022.

Durante o mês de janeiro, experimento muito tempo parado, com o carro desligado, esperando corridas. Nesse período do ano, a despeito de alguns turistas estarem indo para laboratórios e farmácias para testagem de covid-19 e adolescentes indo para casas de amigos, o movimento está muito fraco, com poucos motoristas na praça e poucos passageiros solicitando viagens, pois as férias escolares e profissionais estão impactando negativamente na demanda, de forma que passo muito tempo solitário e ocioso.

Enquanto espero por corridas, tento comprar uma rede com Sr. Aldeci¹³⁴, vendedor com ponto fixo em Vilas do Atlântico que, no primeiro dia, não me dá nenhum desconto. Interrompo a negociação, pois sou chamado para outra corrida. No dia seguinte, volto e tento negociar novamente. Ele me dá R\$ 20,00 de desconto “porque percebeu que eu também sou da correria”. Como ele, pessoas que dependem de cumprir metas diárias, como trabalhadores autônomos, têm uma maior identidade social, o que permite que se façam transigências financeiras como essa.

Ficar parado é uma forma de economizar e ter menos despesas, não é um exercício da autonomia. Aguardar é um comando necessário para que a próxima tarefa seja repassada. Tenho ficado cada vez mais à espera da próxima corrida, ansioso pelo chamado da plataforma para o trabalho de condução de passageiros, ocasião em que fico dentro do carro. Também não se pode dizer que estou descansando, pois além da atenção necessária para evitar assaltos, é preciso ficar sempre alerta para locais com tarifas dinâmicas ou novas solicitações. Sem pontos de apoio, tem-se uma sensação de desconforto e insegurança, pois o motorista precisa ficar atento para que não seja vítima de furtos ou roubos, do celular ou do veículo:

– “Você precisa pegar a visão!” – me alertam.

O medo é um sentimento muito presente nessa atividade. Minha primeira experiência de corrida em local perigoso se deu no bairro de Portão, pela manhã, ocasião em que o passageiro solicitou que eu abaixasse os vidros para que os traficantes locais me visualizassem. Ele se sentou ao meu lado – e não no banco traseiro, como é exigência da plataforma – para que não soubessem que eu era motorista de aplicativo. Havia dois adolescentes sentados na calçada que, segundo ele, estavam armados e funcionam como *olheiros* (observadores) para os chefes da facção:

– “Não pegue nunca passageiros depois do Galpão Malibu” – ele me aconselha. O Galpão Malibu, onde eu o deixei, é um local onde o tráfico domina, face a uma guerra entre facções rivais. Eu sabia que não deveria usar adesivos/dísticos de identificação da Uber por esse motivo

¹³⁴ Em data de 09 jan. 2022.

e tinha conhecimento dos altos índices de criminalidade baiana, mas quando se vivencia uma experiência concreta isso é mais assustador¹³⁵. Aos poucos, mais relatos de passageiros começam a fazer referência a brigas de bar e tiros dados para cima em *paredões* (festas populares que ocorrem nas ruas, com aparelhos de som móveis, de alta estatura, adaptados em carros).

Ao dirigir por muitas horas na cidade, presencio muitos acidentes de trânsito, assim como pessoas penduradas nos parachoques de ônibus com a finalidade de pegarem um carona, motociclistas ou ciclistas com corpos estendidos nas ruas ou atropelamentos que geram cadáveres recobertos por plástico preto. A brutalidade vai sendo banalizada.

Outra situação de risco ocorreu no bairro de Cosme de Farias, periferia de Salvador/BA, conhecido por sua criminalidade, quando o desembarque do passageiro se deu em uma ladeira estreita – que abrigava uma roda de samba no topo, como uma cena de novela – cuja saída somente pôde ser feita de ré, um carro por vez, mas o passageiro me ajudou a manobrar na retirada, perguntando se estava tudo bem por duas vezes (desconfiei se não seria uma emboscada). O excesso de proteção e preocupação do passageiro parecia ser uma forma de gratidão pelo fato de eu ter o levado a um local em que outros motoristas geralmente recusam. A gorjeta que ele me deu em dinheiro, dez reais, foi outra evidência disso¹³⁶.

As ruas da periferia de Salvador/BA são um festival de meios de transporte e personagens: bicicletas, pedestres, motos, vans, *topics*, ônibus, carretas, caminhões de lixo e automóveis, tudo isso misturado com crianças voltando da escola, senhoras comprando o pão, trabalhadores retornando para casa, adolescentes jogando bola no meio da rua, varredores de rua e vendedores ambulantes, com suas múltiplas cores, mas afirmando, sobretudo, a negritude da capital baiana.

Na sexta-feira anterior¹³⁷, houve o assassinato de um motorista de aplicativo em Salvador/BA, no bairro de Itapuã, onde já embarquei e desembarquei passageiros várias vezes, o que me deixou muito abalado com a notícia (MOTORISTA..., 2022). A gravação de vídeo de uma câmera de segurança, do momento exato do crime, corria livremente nas redes sociais de motoristas de app. Aparentemente, houve uma cilada para roubar seu carro e, diante da tentativa de fuga do motorista, um dos assaltantes da quadrilha deu-lhe um tiro na cabeça. Nos anos anteriores, pelo menos sete motoristas de aplicativo foram assassinados na cidade (QUATRO..., 2019, MOTORISTA..., 2019, MOTORISTA..., 2021a, MOTORISTA..., 2021b), mas não há uma estatística oficial voltada a essa categoria de trabalhadores.

¹³⁵ O fato ocorreu em 04 dez. 2021.

¹³⁶ Fato ocorrido em 14 fev. 2022.

¹³⁷ O assassinato ocorreu em 13 fev. 2022.

Um grupo foi ao enterro do motorista no domingo, no Cemitério Campo Santo, e houve dois protestos com a finalidade de pressionar as autoridades – um na delegacia onde os bandidos estavam detidos e outro no Instituto Médico Legal Nina Rodrigues (IML), na capital, onde os acusados fariam o exame de corpo de delito. Eu participei do protesto no IML e conversei com motoristas, todos indignados com a torpeza do crime e sem esperança na Justiça, pois provavelmente, após a audiência de custódia, alguns dos réus primários responderiam ao processo em liberdade. Palavras de ordens como “assassinos” foram ditas quando o camburão desembarcou os suspeitos e alguns motoristas escreveram dizeres de “luto” no vidro traseiro dos seus carros nesse dia. Alguns questionavam, ainda, se a postura mais correta da vítima foi mesmo tentar fugir.

Comentou-se sobre a pequena adesão dos colegas ao protesto, o que seria, para eles, indicativo de falta de solidariedade. Discutia-se sobre os rumos da categoria, diante do surgimento de novas lideranças (cooperativa concorrente) que estavam “jogando uns contra os outros” e prejudicando o atual Sindicato dos Motoristas de Aplicativo, Condutores de Cooperativas e Trabalhadores Terceirizados em Geral (SIMACTTER) que liderava o protesto.

Figura 22 - Fotografia capturada em 06/02/2022 por ocasião do protesto contra a morte do motorista de aplicativo Jorge Carvalho.



Fonte: Autor.

O protesto e a mobilização em si, entretanto, devem ser vistos como um ato de solidariedade que precisa ser sopesado com a luta diária por sobrevivência que a plataforma impõe, através de um pagamento exclusivamente por corridas: ficar uma hora parado sem receber solicitações, para participar de um movimento político, prejudica o sustento dos motoristas e a Uber parece ignorar a rotina de assaltos, sequestros e homicídios que se testemunha no dia a dia.

Essa indiferença da plataforma também pode servir para disciplinar os motoristas, além da massificação de mensagens e comandos que chegam sob variadas formas. Em outras palavras, além do medo estimulado pela Uber, enquanto sentimento disciplinador da conduta dos trabalhadores, há uma disseminada emissão de ordens e comandos hierárquicos, ainda que não tenham essa denominação.

3.8 DICAS E MENTORIAS: DISCIPLINANDO O MOTORISTA

Como discutido anteriormente, mesmo diante do risco de assaltos, ficar parado aguardando passageiros é uma necessidade. No tempo em que fico à disposição¹³⁸, aproveito para assistir às aulas de combate ao racismo oferecidas pela Uber através do aplicativo. A capacitação possui informações escritas, vídeos promocionais de curta duração (cerca de 5 minutos) e ocorre em etapas sucessivas. Faz parte de um programa da plataforma intitulado de EduMe que, aparentemente, tem a finalidade de melhorar a imagem da empresa no que diz respeito a comportamentos racistas e discriminatórios.

Esse tipo de sugestão para assistir às aulas também é parte da rotina dos motoristas, por receberem uma explosão de orientações/comandos diários para fazer a primeira viagem, aceitar uma solicitação de viagem, ligar para o passageiro, começar ou encerrar uma viagem. Envolve, ainda, deveres sobre como ficar *offline*, acompanhar os ganhos, melhorar a condução do automóvel, oferecer mais segurança ou promover condutas adequadas em relação a passageiros. Tudo é ensinado. Ao completar os conteúdos educacionais, até 200 pontos são atribuídos ao programa Uber Pro, o que permite alguma ascensão profissional. Finalizo, ainda, a capacitação quanto aos programas de combate ao assédio (uma parceria com o movimento MeToo – “A Uber não é lugar para troca de olhares” (TELA, 2022)), sobre como preparar o carro para receber passageiros e como selecionar a modalidade do serviço e sua categoria. Eles me orientam sobre como usar câmeras de vídeo, quais são os procedimentos de segurança da Uber, como fazer paradas em viagens, como finalizar a viagem ou como definir e alterar o destino final de uma viagem.

Recebo, por exemplo, uma mensagem no aplicativo explicando como receber passageiros que fazem uso do cão guia: “Queremos reafirmar o compromisso da Uber em promover o respeito, igualdade e inclusão para toda as pessoas que utilizam o nosso app e reforçar nossa política para viagens com cão-guia” (UBER, 2022a). A empresa comunica também a existência do Uber Avança, plataforma exclusiva, com sessões de dicas oferecidas por especialistas sobre educação financeira, sempre com sessões curtas, de no máximo 15 minutos. Esse conjunto de comandos é chamado pela plataforma de *política* voltada para motoristas.

Enquanto aguardo as corridas, assisto também a vídeos do YouTube¹³⁹ e de outras redes sociais da Uber e de motoristas influenciadores digitais. Há uma parte do tempo de aprendizado

¹³⁸ O que permite, aliás, esse quantitativo ilimitado de empregados é justamente a inadimplência da plataforma quanto ao pagamento do tempo à disposição dos motoristas, previsto no art. 4º da CLT (BRASIL, 1943). Não se leva em conta que para tais postos de trabalho serem gerados, foi preciso reduzir a demanda de outros serviços, como taxi, mototáxi, transporte público urbano e até o intitulado transporte clandestino, comuns em grandes cidades.

¹³⁹ Com as dicas dos influenciadores, tomo conhecimento da existência de um aplicativo chamado Stop Club, ingressando no grupo dos motoristas de Salvador/BA. Trata-se de um aplicativo que congrega vários grupos de

característico dos motoristas de Uber que é invisibilizada, apesar de necessária para o desempenho do labor.

Através de diálogos com colegas de profissão, leitura de tutoriais, visualização de vídeos da plataforma e de outros motoristas *influencers* digitais, tais como Uber do Chefe, Cláudio Sena, Falando de Uber, Marlon Luz, Fernando Floripa, Luana do Renda Extra Brasil, Motorista 6 Estrelas Ian Rocha, ou Uber 24 horas, entre outros, muitas horas de aprendizado foram exigidas para minhas primeiras viagens. Outros motoristas candidatos a ingressarem na plataforma fazem o mesmo, consultando os *experts*, como pude constatar através do ingresso em outras redes sociais, como a Stop Club.

Eles ensinam os primeiros passos da profissão, dão dicas de como ganhar dinheiro, os locais da cidade que se deve evitar ou como prevenir passageiros considerados inconvenientes. Para evitar acusações de assédio, por exemplo, eu aprendo e adoto a regra de que não devo direcionar o retrovisor diretamente em direção ao rosto dos passageiros que se sentam no banco de trás.

A ideologia neoliberal é forte nas mensagens de boa parte dos influenciadores digitais, o que acaba por estimular os motoristas a pensarem da mesma forma, como pude constatar, empiricamente, no vidro traseiro de um automóvel de motorista de aplicativo que transitava em Camaçari: “Não tenha inveja, trabalhe que você consegue”. Trabalhe, porque a meritocracia neoliberal está lastreada na concorrência intersubjetiva que somente o trabalho com afínco permite superar, além do esteio na fé, consubstanciada no atingimento das metas do tipo “você consegue”.

O motorista que reclama e reivindica direitos é chamado de *mimizento* por vários dos influenciadores. Motoristas que não têm a *manha* (técnica pessoal) para identificar, olho no olho, passageiros mal-intencionados, não devem nem começar a trabalhar por meio dos aplicativos. Deve-se usar o aplicativo de passageiros Uber (e não apenas o Driver) para identificar regiões em que há muitos motoristas próximos e tentar sair dali, pois a chance de solicitações será pequena. Influenciadores digitais ensinam como fazer o “Destino infinito”, outra forma de resistência que consiste em manipular o aplicativo para permanecer em lugares escolhidos, geralmente com boas corridas ou preços dinâmicos. Esses influenciadores afirmam

motoristas, divididos por interesses e localidades. Outro aplicativo também auxilia motoristas, criado por Marlon Luz, vereador e motorista de aplicativo em São Paulo, é o Rebu, uma brincadeira que coloca a palavra Uber ao contrário. O aplicativo indica zonas de perigo para motoristas (com base na avaliação dos próprios motoristas), locais com preços dinâmicos (se você já está dentro do local, o Uber Driver omite esta informação do motorista), postos de GNV, locais com sanitários, além de alertas de assaltos em curso. Melhor ainda, calcula valores gastos, preço médio do quilometro rodado, valores líquidos diante dos ganhos com a Uber.

faturar de R\$ 2,00 a R\$ 3,00 por quilometro rodado (o dobro do valor prometida pela plataforma) ao trabalharem de madrugada, e a boa nota (5 estrelas) é valorizada por todos.

As dicas e informações são muito semelhantes nesses canais: “Eai seus Clandestino Vocês estão conseguindo bater suas metas diárias?” ; “Não existe vínculo empregatício entre Uber e você, a Uber é apenas um aplicativo, sua única função e conectar o passageiro a você”; “Passageiros não querem pagar a corrida, é crime previsto no artigo 176 do Código Penal¹⁴⁰”; “Hoje em dia tem tanta informação *online* que o cara que entra pra trabalhar em aplicativos e toma porrada é porque gosta”; “Para a Uber, quem tem razão é quem fala primeiro, ou seja, sempre é o passageiro”; “O segredo é saber economizar, fugir do trânsito, e ter paciência”, ou “Há tempo para tudo rodando Uber, para fazer atividades físicas, finais de semana com a família, férias, ainda que você trabalhe 10 ou mais horas por dia” (UBER do Fábio, 2020; FALANDO..., 2022; FERNANDO..., 2022; LUZ, 2021; RENDA EXTRA BRASIL, 2022; ROCHA, 2021; SENA, 2022; UBER 24 HORAS, 2022; UBER..., 2022; UBERUTANDO, 2022).

Os títulos dos vídeos são fatalistas e geram muita incerteza, mas despertam minha curiosidade: “Transportar coisas ilícitas, dá B.O.”; “Tem que aproveitar pra trabalhar bem nos dias do mês com demanda, pois depois não tem jeito”; “UberX Promo não deve ser ativado!”; “Os algoritmos estão desregulados e a plataforma precisa estudar melhor o preço da remuneração por tarifa”; “O algoritmo não gosta de ver você ganhando dinheiro, ele quer te jogar pra outro lugar, então você motorista tem que lutar contra o algoritmo”; “Como ficar *offline* após pegar o passageiro, para que o limite de 12 horas da Uber não seja computado”; “Dirigir Uber é um jogo de xadrez”; “Trabalhar como motorista da Uber no Nordeste é escravidão”; “Uber vai banir carros em Salvador?”, ou “Uber ficará sem motoristas em 2022” ((FALANDO..., 2022; FERNANDO..., 2022; LUZ, 2021; RENDA EXTRA BRASIL, 2022; ROCHA, 2021; SENA, 2022; UBER 24 HORAS, 2022; UBER..., 2022; UBERUTANDO, 2022).

Esses motoristas influenciadores têm o papel significativo de convencer os demais de que é possível ganhar dinheiro se o trabalhador for “bom o suficiente” e adotar a estratégia adequada com calma. Eles são os paradigmas que devem ser imitados, pela forma como trabalham e pelo lucro e fama que obtêm, são *cases* de sucesso, muitos deles com contatos próximos a diretores da plataforma. Em alguns vídeos, na abertura ou durante o intervalo, há publicidade em que a própria Uber faz propaganda recrutando motoristas para o serviço. Sem eles, a dinâmica do

¹⁴⁰ “Art. 176 - Tomar refeição em restaurante, alojar-se em hotel ou utilizar-se de meio de transporte sem dispor de recursos para efetuar o pagamento: Pena - detenção, de quinze dias a dois meses, ou multa”. (BRASIL, 1940).

engodo não se implementa, pois são pregadores de uma cultura do empreendedorismo, ainda que não se limitem apenas a elogiar a plataforma. Eles criticam a falta de transparência, as mudanças constantes das regras contratuais, o despotismo dos passageiros, a falta de diálogo, mas em geral não contestam a estrutura em si, não escrutinam a necessidade do reconhecimento da relação de emprego nem defendem que o Estado deva ter poder suficiente para regular tal relação.

A opinião dos influenciadores costuma ser baseada em relatos individuais. Cada um deles admite uma resposta relativa a perguntas básicas e está baseada sempre na meritocracia, pois, em tese, é possível enfrentar o algoritmo e ser tão inteligente a ponto de se obter as melhores corridas. Basta seguir as dicas dos mais experientes, como escolher os melhores horários para trabalhar, fixar metas diárias ou manipular o app, trabalhando com estratégia para que o retorno financeiro apareça. Ao invés de questionarem as estratégias da empresa, os ensinamentos parecem querer *torcer* o motorista para ele se adequar e, finalmente, lucrar com o aplicativo.

Os canais servem, também, para denunciar condutas abusivas da plataforma. Há relatos colhidos no YouTube que evidenciam que, no primeiro semestre de 2021, a plataforma ameaçou desativar a conta de motoristas que estivessem com taxas de aceitação inferiores à média da sua cidade (10%) (LUZ, 2021; ROCHA, 2021). Isso demonstra, efetivamente, que a recusa sistemática a corridas não se trata de um direito que pode ser plenamente exercido:

Figura 23 - Print de tela do canal do Motorista 6 Estrelas, na plataforma YouTube, em 02/04/2022.



Fonte: Autor.

Algumas mensagens encaminhadas pelo aplicativo são melhor traduzidas para os motoristas através de vídeos do YouTube, mais didáticos do que a linguagem – escrita e objetiva

– utilizada pela plataforma. Para ficar por dentro das novidades, o trabalhador deve conjugar as informações que vêm de todos os lados e tomar a melhor decisão, sendo certo que a recusa do motorista em autoqualificar-se pode significar prejuízos num futuro próximo.

Para não ter prejuízo, o motorista tem a obrigação de buscar seu próprio rendimento, o que a dinâmica do salário por peça da plataforma impõe. A receita básica do motorista é determinada por uma estrutura tarifária semelhante à de um táxi, com uma tarifa mínima fixa e preços variáveis ao tempo e a distância.

Na Região Metropolitana de Salvador/BA, por exemplo, paga-se R\$ 0,99 por km rodado na categoria X (UBER, 2022b). Contudo, pelo menos dois outros fatores podem mudar a rentabilidade de um motorista: o preço dinâmico e os bônus oferecidos por missões.

O pagamento em cartão (crédito ou débito) somente é repassado pela Uber na segunda-feira seguinte à corrida, de forma que é preciso aguardar por até 7 dias para que os valores sejam depositados na conta bancária cadastrada. Apenas motoristas ativos na plataforma e que já realizaram ao menos 25 corridas conseguem antecipação de valores, ainda assim desde que não estejam sujeitos à retenção de valores por conta do aluguel de veículos.

A plataforma constrange os motoristas à aceitação de corridas, trabalhadores que, por sua vez, resistem e tentam encontrar as melhores viagens. Em seus relatos, alguns motoristas com os quais conversei afirmam que, trabalhando mais de 12 horas por dia já faturaram até 650 reais por dia, mas não indicam a frequência com que fazem isso, nem qual foi o ganho líquido. Tal como se verifica com trabalhadores de microtarefas (ILO, 2020, p. 54), parece existir na Uber um mercado de remuneração de dois escalões, formado por trabalhadores mais experientes que laboram em localidades desenvolvidas (grandes capitais ou bairros de elite) e por menos experientes, situados em regiões menos desenvolvidas, dispostos a executarem tarefas para adquirir experiência ou melhorar sua taxa de aprovação.

Em verdade, as informações coletadas pela observação participante dão a impressão de que há poucos motoristas que faturam muito, com uma média diária que gira em torno de R\$ 200,00 a R\$ 300,00. Alguns substituíram a utilização da gasolina ou álcool pelo Gás Natural Veicular (GNV), cujo sistema de instalação custa cerca de R\$ 5.000,00 na capital baiana, mas também não costumam embutir o custo de instalação do equipamento no cômputo de suas despesas, pois acham que o preço acaba “se diluindo”.

A impossibilidade de saber quanto se ganha em cada corrida – porque as taxas da Uber são variáveis e descontos podem ser dados aos passageiros sem conhecimento do motorista – tornam essa precariedade financeira ainda maior.

A plataforma tenta compensar essa remuneração indigna através de prêmios salariais intitulados de missões. Assim, à medida em que acumulo mais corridas, surge uma nova aba no meu aplicativo:

Figura 24 - *Print* de tela do app da Uber com designação de MISSÃO, em 08/12/2021.



Fonte: Autor.

O referido prêmio é uma forma do motorista complementar sua renda. A minha primeira missão consiste em completar 10 corridas para receber o valor de R\$ 10,00, mas assim que cumpro a tarefa sou convidado a participar de outra promoção semanal, pois o “início pode ser desafiador”: completar 20 corridas e ganhar R\$ 20,00.

O incentivo financeiro (1 real extra por cada corrida) é uma forma de extrair mais dos motoristas: missões, tarifas dinâmicas, pontos do programa Uber Pro, metas mensais – que podem gerar renda extra de R\$ 150,00 – e ainda a comissão de recrutamento, fazem parte desse estratagema. Ou seja, além da fixação de metas diárias estipuladas pelos motoristas, de cunho subjetivo e calculadas com base na expectativa dos ganhos que esperam (ou precisam) receber, há metas fixadas pela própria plataforma para promover o máximo de engajamento dos trabalhadores. As missões somente são válidas para corridas na categoria UberX, de cunho mais popular, mas, em alguns momentos, a plataforma parece desesperada para convocar trabalhadores, pagando valores muito maiores que a média:

Figura 25 - *Print* de tela do app da Uber com incentivos financeiros, em 27/03/2022.

Fonte: Autor.

Os passageiros, não raramente, entram no jogo de estimular motoristas a trabalharem mais. Além dos prêmios salariais configurados pela Uber, as gorjetas também servem a esse propósito. Eu consigo completar algumas missões após dezenas de corridas, momento em que também recebo uma gorjeta de R\$ 3,00, fruto da generosidade de Dona Francisca, praticamente minha vizinha de bairro, que teve empatia por meu problema de coluna ao ajudá-la a descarregar as compras de supermercado. A maior gorjeta que recebi em toda minha experiência de pesquisa foi de R\$ 10,00, ofertada por um passageiro residente na periferia de Salvador/BA acima mencionado¹⁴¹, mas nenhum passageiro que reside em condomínios/bairros de luxo me deu gorjeta próxima a esse valor.

Esse conjunto de comandos hierárquicos sob a rubrica de dicas, conselhos, mentorias e tutoriais é uma forte expressão do poder diretivo apto a caracterizar a subordinação laboral. De forma conjugada com estratégias salariais que impõem cada vez mais trabalho por parte do motorista, encerram um ciclo de poderes patronais que, de alguma forma, acaba sendo também reforçado por outros motoristas influenciadores digitais e por passageiros. Se há pouca disponibilidade por parte dos passageiros para o envio de gorjetas, todos os motoristas são extremamente solidários com a plataforma, tendo em vista que compartilham bens de sua propriedade em favor da Uber. A plataforma, por sua vez, transfere muitos riscos para os trabalhadores, enquanto condição fundamental para que a dinâmica do transporte de pessoas seja implementada da forma menos onerosa possível para a empresa.

¹⁴¹ Episódio ocorrido em Cosme de Farias, Salvador/BA, em 14 fev. 2022.

3.9 COMPARTILHAMENTO DE RISCOS: ESTRUTURA DO APLICATIVO

Se há uma verdadeira economia do compartilhamento, essa parece ser seletiva quanto à imputação de riscos financeiros de forma majoritária aos trabalhadores. Além da total disposição do veículo em prol da empresa proprietária da plataforma digital e da precária oferta de gorjetas, outro risco do negócio que evidencia a precariedade financeira dos motoristas de app consiste no singelo risco de inadimplemento, ou seja, a possibilidade de não ser remunerado pela corrida cujo pagamento é em dinheiro: a plataforma pode não remunerar adequadamente os motoristas em razão das corridas, mas há ainda riscos financeiros quando os próprios passageiros não quitam as viagens. Muitas outras possibilidades de prejuízo financeiro também podem ser identificadas na minha experiência etnográfica.

Nesse sentido, em certa manhã, uma cliente faz uma corrida comigo e pede para paga-la depois, pois a plataforma disponibiliza essa opção para facilitar o troco de motoristas e passageiros. Porém, alguns usuários descobriram a possibilidade de postergar ao infinito o pagamento e, assim, não quitar qualquer valor. Em algum momento, no entanto, o aplicativo impede essa venda a “fiado” e o último motorista a realizar tal corrida deve cobrar o valor integral acumulado ao passageiro. A tendência será de conflito com o usuário, e a violência física não está descartada.

Aceito a proposta da passageira, informo no aplicativo que o valor pago está zerado (R\$ 0,00) e aguardo para ver se o crédito será feito em minha conta. Ao final do dia, no entanto, não houve tal repasse e sou obrigado a reportar o fato à Uber, solicitando o valor devido pela corrida que, só assim, é transferido.

Em outro momento, ao atender a uma solicitação em Abrantes, bairro de Camaçari¹⁴², dirijo-me ao local indicado em um percurso de 5 quilômetros e 7 minutos de duração, mas ao chegar a 200 metros do ponto de partida, o passageiro cancela a corrida, a Uber não cobra a taxa de cancelamento – como promete – e eu não sou reembolsado pelo tempo perdido e pelo combustível utilizado.

É preciso ainda arcar com outros riscos financeiros do negócio, como multas de trânsito, que podem ser aplicadas mesmo diante de condutas ilegais dos passageiros como a falta de uso de cintos de segurança (acima descrita), taxas administrativas, seguro veicular¹⁴³, manutenção automotiva ou mesmo despesas decorrentes da utilização do aparelho de telefone.

¹⁴² Em 28 mar. 2022.

¹⁴³ Como há dificuldade em seguradoras convencionais aceitarem os motoristas de app como segurados – pelos altos riscos que representam – algumas cooperativas se organizaram para prestar esse serviço.

Após 10 dias de uso contínuo do app, meu pacote de dados móveis se encerra e sou obrigado a usar outro plano de telefonia diferente para poder trabalhar. Durante o trabalho de campo, observo que 2 GB de dados móveis são consumidos rapidamente ao permanecer muitas horas *online*. Segundo a empresa: “O uso normal do app de parceiro no seu aparelho pessoal não deve exceder os 5 GB de dados por mês. Recomendamos que você pesquise os planos das operadoras de dados móveis que incluam dados ilimitados” (TREINAMENTO24, 2022). Isso significa, porém, planos de dados móveis mais caros, a serem pagos pelos motoristas.

Por coincidência, alguns dias depois, recebo mensagem sugerindo adesão ao Uber Chip: trata-se de plano de dados móveis para conexão à internet oferecido pela empresa Surf Connect em parceria com a Uber. Com valores atrativos (R\$ 25,00 mensais para conexão ilimitada aos apps Uber Drive, Waze e WhatsApp), adiro ao pacote semestral mediante pagamento de boleto. Caso eu já estivesse enquadrado na categoria Diamante, o valor mensal seria reduzido para R\$ 18,00. No FAQ, eles afirmam que nem a Surf nem a Uber jamais monitoram você. Chego à conclusão de que a Uber se aproveita dessa nova condição para lucrar com empresas conveniadas.

A contratação do plano força os trabalhadores a permanecerem rodando através da plataforma, uma vez que se o motorista for desativado perderá os descontos oferecidos pela empresa conveniada. Diante do gasto excessivo de dados móveis do plano de telefonia móvel, a adesão ao plano ilimitado do Uber Chip, administrado pela empresa conveniada Surf, parece uma boa alternativa e faço a contratação. Se o adquirente é motorista Ouro, tem direito a um plano de dados móveis de internet mais barato, extensivo a quatro membros de sua família, mas também será pressionado pelo núcleo familiar a manter esse nível, para que seus filhos e cônjuges não percam as vantagens do plano de desconto de dados móveis. Nessa linha de dupla exploração, a comunicação com a plataforma costuma ser muito precária, mas quem está na categoria Ouro tem Suporte Preferencial no app.

A Uber apresenta dificuldades para oferecer soluções. No mesmo sentido, apenas motoristas com experiência (realização prévia de dezenas de corridas) podem solicitar repasses diários de valores, mas no caso da Uber Conta, operada por outra empresa parceira, o banco digital Digio, todos os valores são repassados diretamente ao trabalhador da plataforma.

Como há muita perda de tempo nas filas de pedágio, o dispositivo automático de passagem da empresa Veloe também se mostra uma boa opção para mim.

O destino e o valor da corrida são informações sonegadas, mas quem adere ao UberX Promo tem acesso a esses dados fundamentais: “Como os valores são mais baixos, o UberX Promo permite que você veja mais informações em todas as solicitações e decida se a viagem

vale a pena” (TELA, 2022), o que certamente me estimula ao cadastro no Promo, ainda que não tenha recebido chamados por essa categoria no período em que permaneci ativo.

Diante do elevado preço da gasolina (R\$ 7,99 em fevereiro de 2022), o convênio com os Postos Ipiranga garante *cashback* de 5% exclusivo para motoristas de aplicativo, o que já é significativo (R\$ 0,40/l) para qualquer motorista, algo que, mais uma vez, me faz procurar postos com essa bandeira na minha região.

A transferência dos riscos do negócio¹⁴⁴ para os motoristas, como o abastecimento do veículo, por exemplo, fez com que a oscilação dos preços dos combustíveis no ano de 2021/2022 recaísse exclusivamente sobre os trabalhadores, sem qualquer repercussão para a plataforma, expulsando muitos dessa atividade. No entanto, os motoristas não ficam *inativos*, nem se descadastram, apenas param de trabalhar.

Além da baixa remuneração e do ônus da atividade econômica, a plataforma frequentemente omite informações substanciais sobre o trabalho do motorista. Essa falta de informação é estratégica para a Uber e também acarreta prejuízos financeiros. Ao aceitar uma corrida, você não sabe o valor cobrado ao passageiro, as taxas ou mesmo quantos passageiros serão conduzidos. Essa falta de informações causa prejuízos e faz com que problemas operacionais tenham que ser contornados pelo motorista e não pela empresa, o que envolve muito “jogo de cintura” dos trabalhadores. Certa vez, por exemplo, tive dificuldades em subir uma ladeira íngreme em razão do excesso de passageiros, que não foi informado com antecedência pela plataforma.

A Uber aproveita-se também da inexperiência e de falhas no manuseio do aplicativo por parte dos motoristas para lucrar mais, pois a arquitetura do aplicativo foi construída para que equívocos técnicos ou do trabalhador sejam usados contra ele. Nesse sentido, começo a receber valores em dinheiro – até a chave PIX tenho aceitado para essa finalidade –, pois esqueço de desabilitar a função de aceitar apenas corridas pagas através de cartão de crédito ou débito.

Os erros do motorista ao manusear o aplicativo significam, quase sempre, mais vantagens para a Uber. As telas, janelas e botões do app foram desenhados para que as corridas sejam aceitas até mesmo por engano, uma vez que o tempo para o motorista avaliar se irá aceitar ou não a corrida não é superior a 8 segundos, e a decisão deve ser tomada apenas pela informação sobre o tempo e a distância para se chegar ao ponto de partida, o destino aproximado (bairro ou região), a pontuação do passageiro, a informação de se tratar de viagem longa ou se há tarifa dinâmica.

¹⁴⁴ Haveria afronta ao art. 2º da CLT (BRASIL, 1943), que trata da assunção de riscos da atividade econômica pela empresa, e não pelo empregado.

Outra prática empregada pela Uber é o envio de solicitações antes do término da viagem em curso, no que se intitula de expedição prospectiva. Para os trabalhadores, seria positivo não aguardar muito tempo para uma nova corrida, porém, a aceitação de corridas desse tipo costuma ser acriteriosa, implicando baixos valores ou locais perigosos. Para a empresa, no entanto, é importante manter os motoristas dirigindo por mais tempo em períodos de maior demanda (MPT, 2021). Enquanto não aceito as corridas que surgem na tela do app, não consigo visualizar o mapa digital com minha rota de destino, o que faz com que a navegação seja por demais dificultada.

Como o aplicativo também não deixa a informação sobre o destino exato do passageiro afixado na tela do celular, o mais comum é que os motoristas sigam a rota sugerida pela Uber em seu mapa digital. Em outra oportunidade, ao clicar na tela para aproximar a visualização do mapa digital no exato momento em que uma solicitação aparece durante uma corrida, a viagem foi aceita por mim de forma acidental.

Clicar em outros aplicativos, como WhatsApp, enquanto aparece uma solicitação da próxima viagem, também faz com que a corrida seja aceita, no que se constitui em mais uma estratégia técnica da Uber para forçar o motorista a continuar trabalhando.

O sistema Uber não deixa claro em nenhum documento, mensagem ou no aplicativo, se prioriza corridas para motoristas que estão em movimento ou se privilegia quem está parado. O direcionamento de corridas não leva em conta apenas o critério da distância, mas também a categoria do motorista, a sua experiência, as suas notas e taxas de aceitação ou cancelamento, e a zona preferencial do aeroporto, e nada disso é por acaso.

Faço um experimento com uma pessoa conhecida, como usuária dos serviços, para identificar se a solicitação da corrida realmente tem relação com a proximidade espacial entre passageiro e motorista, e a solicitação efetivamente é direcionada para mim, que estou mais perto, ao menos no dia, hora e local por nós combinado. Também foi feito o teste com o valor da gorjeta, que me foi integralmente repassado¹⁴⁵.

Mas se o algoritmo se esconde, o passageiro se revela. A partir do momento em que o passageiro ingressa no automóvel e a corrida é iniciada, uma nova experiência tem início, pois o usuário, em muitas oportunidades, comporta-se como um déspota. Logo nas primeiras semanas, faço uma corrida com um passageiro de sotaque estrangeiro, que me sugere passar por um trecho em contramão para não pagar o pedágio:

¹⁴⁵ Teste feito em 10 dez. 2022.

– “Seria ilegalmente, mas você economizar 5 quilômetros, e eu, tempo” [sic]– conclui. Como tenho receio de não ser bem avaliado, acato o comando¹⁴⁶.

Em outra circunstância¹⁴⁷, quatro turistas israelenses me perguntam se um motorista da Uber ganha bem no Brasil. Digo que não. Eles me falam que, no seu país, eles ganham muito bem. Devo me comunicar com eles em inglês – o app me direciona corridas de passageiros estrangeiros, pois coloquei essa informação como uma funcionalidade – e ainda responder perguntas sobre principais locais de visitação da cidade: eles querem muito ir no KFC do shopping Salvador Norte. No meio do percurso, Shlomi me pergunta se pode fumar um cigarro dentro do carro. Eu consinto. Ao final, me oferecem 20 dólares de gorjeta (uma compensação pelo descumprimento da proibição de fumar dentro do veículo), mas eu recuso.

Em outro contexto, transporto um passageiro que percebe que tenho pouco mais que 50 viagens no currículo, ao visualizar meu histórico no seu aplicativo, e comenta logo no início da corrida:

– “Você é novato, né?”. O comentário faz eu me sentir vulnerável a avaliações. Ele pede em seguida para que eu ligue o ar-condicionado, mas informo que a Uber assim o proíbe por conta da pandemia, no entanto ele me diz que, diante do trânsito inesperado vai chegar “todo suado no trabalho” e que, em outras viagens, os motoristas ligaram o ar “sem problemas”¹⁴⁸. Eu atendo o pedido, diante da possibilidade de ser mal avaliado. A chance de não contar com uma boa avaliação é um forte incentivo à subordinação dos motoristas.

O que se pode inferir é que, a despeito de todos os riscos decorrentes do exercício da profissão de motorista de aplicativo, em particular os riscos financeiros, esses trabalhadores precisam ainda se adaptar a uma omissão de informações básicas por parte da plataforma e a um conjunto de situações cotidianas inusitadas que o transporte de passageiros proporciona em grandes cidades. Sob o constante temor da avaliação desfavorável que engendra a expulsão do trabalhador do acesso à sua única fonte de renda, os mecanismos de monitoramento da força de trabalho são os mais variados e, em muitos casos, cruéis.

3.10 AVALIAÇÃO, ACEITAÇÃO E DESEMPENHO

O calor do verão soteropolitano está realmente intenso e as camisas de cor escura por mim escolhidas não se mostram uma boa alternativa. Mesmo com a restrição de medidas

¹⁴⁶ Incidente ocorrido em 10 jan. 2022.

¹⁴⁷ Fato que se deu em 24 mar. 2022.

¹⁴⁸ Diálogo realizado em 09 dez. 2021.

sanitárias por conta da pandemia, os passageiros continuam pedindo para ligar o ar-condicionado e aumentar a sua ventilação. Apesar de, na seara jurídica, eu exercer uma posição de autoridade, nesse mundo concreto de pesquisa/labor não é possível trabalhar com autonomia. Além do risco da nota baixa, pois passageiros são prepostos da plataforma no interior do veículo, há chance de a conduta ser reportada à Uber, e a recusa ao passageiro pode significar mais gastos com combustível. Esse temor gera obediência.

Dentre comandos emitidos pela plataforma e aqueles emitidos pelos passageiros em sentido contrário, o motorista saberá optar pelo respeito à ordem que preserve o seu vínculo. O mesmo usuário do episódio do ar-condicionado relatado acima me perguntou se eu podia pegá-lo “por fora” do aplicativo para levá-lo ao aeroporto à tarde, mas recusei, diante da proibição peremptória imposta pela plataforma. Se flagrado o transporte clandestino, o motorista será expulso. Há comandos da Uber que, se descumpridos, geram prejuízos pontuais ao motorista, mas há comandos que, se violados, implicam a rescisão definitiva do contrato e os motoristas conhecem os limites possíveis de sua insubordinação.

Desvios de função são permitidos e tolerados, por exemplo. Ao conduzir passageiras na saída dos supermercados, a praxe é que o motorista as auxilie a carregar sacolas no embarque e no desembarque, ocasião em que é comum a advertência “Cuidado com os ovos!”¹⁴⁹. Quase sempre são mulheres que fazem as compras nos supermercados.

Exercer a atividade com mais velocidade é uma conduta esperada pela Uber, desde que não conte com uma avaliação ruim do usuário. Em outro episódio, uma passageira de Camaçari, após me cumprimentar, questiona quanto tempo levaria para chegar ao seu destino, “pois tenho hora marcada no SAC” (Serviço de Atendimento ao Cidadão do Estado da Bahia)¹⁵⁰. Após iniciar a corrida, ocasião em que o aplicativo indica o tempo estimado da viagem, eu informo que chegaríamos 2 minutos antes do seu horário de agendamento: “Então pisa fundo, moço”, e assim o faço – chegamos com antecedência de 10 minutos, diante do trânsito livre, mas não recebo gorjeta. Acaso não tivesse chegado no horário estimado pelo aplicativo, quem poderia ser penalizado seria eu, e não a plataforma.

Trata-se de um serviço prestado para a Uber, mas com destinação imediata ao consumidor. Para que se entenda como esse é um ofício *sui generis*, permita-se a seguinte analogia: é como se um operário estivesse produzindo uma mercadoria atendendo imediatamente às exigências do consumidor final. Há, portanto, uma dupla supervisão, consentida pelo empregador. Por conta disso, o transporte de passageiros é recheado de sinais

¹⁴⁹ A frase é de uma passageira que embarcou no Atakarejo de Lauro de Freitas em 21 jan. 2022.

¹⁵⁰ O fato ocorreu em 01 fev. 2022.

que devem ser corretamente interpretados pelo motorista: o usuário que avisa que está atrasado, quer que o motorista acelere. Quando avisa que está com calor, quer o ar-condicionado ligado. Quem aguarda com as malas do lado de fora, quer ajuda para carregá-las, e quem solicita a viagem em um supermercado, quer apoio com as compras.

Tudo isso sem falar nas ordens para alterações de rota – diferentes daquelas que o GPS determina – ou paradas em locais não indicados através do aplicativo. Se a avaliação negativa pode ensejar o bloqueio, rebaixamento ou banimento do motorista, a possibilidade de resistência do trabalhador é mínima.

Quando a Uber indica ao motorista trabalhar em determinado horário, aceitar determinada corrida ou aceitar as categorias e trajetos que impõe, o trabalhador pode obedecer ou não, ainda que tenha consciência de que pode sofrer punições. Mas qualquer patrão sabe que nem toda ordem será cumprida, e nem precisa ser.

O empregador sabe também que nem toda desobediência pode ser flagrada e, principalmente, que nem toda indisciplina merece ser castigada, pois a punição é uma consequência comum diante do estado de subordinação do trabalhador. Uma consequência comum, mas não necessária.

Mais significativa do que a punição concreta é a potencialidade da punição, porque denota a desigualdade de poderes entre os sujeitos envolvidos. Sem essa punição potencial, não há subordinação. Mas como estratégia de *business*, a política de fazer *vista grossa* pode gerar mais lucros para a empresa. Com a Uber é assim que as relações se materializam, o que apenas se intensifica pelo fato do passageiro ser um aspirante a *patrão* do motorista, diante da delegação de poderes outorgada pela plataforma.

O usuário define o destino, a Uber define a rota e o preço, e a necessidade impõe que o motorista de app trabalhe bastante e que as ordens sejam majoritariamente acatadas. Mas a subordinação acentua-se a partir do momento em que a corrida é aceita e o ápice do poder patronal ocorre quando o passageiro está embarcado.

Como visto, após a aceitação da chamada, a Uber impõe um local de trabalho específico (o ponto de partida do passageiro), uma tarefa específica (a corrida com destino previamente definido) e um horário definido de início e fim da jornada/tarefa (devo me apresentar tempestivamente ao ponto de origem indicado pelo usuário e promover seu desembarque em um tempo estimado). Descumprir tais obrigações implica rebaixamento, multas ou desligamento e, na categoria Comfort, essa subordinação fica ainda mais visível.

As categorias disponibilizadas pela plataforma para transporte de passageiros são: a) UberX, para viagens mais baratas; b) Comfort, para motoristas que tenham completado mais

de 100 viagens e que tenham carros com menos tempo de uso ou mais luxuosos e nota superior a 4,85; c) Black, que exige também experiência básica de 100 viagens, além de carros mais luxuosos, mas somente na cor preta, em regra, e nota superior a 4,85; e d) VIP, voltado para motoristas com avaliação superior a 4,75, mais de 300 viagens, tendo realizado mais de 50 corridas no mês anterior, alta taxa de aceitação e baixa taxa de cancelamento. Motoristas VIP têm direito ao recebimento de mais corridas de usuários VIP, mais experientes, menor tempo de espera nos aeroportos, direcionamento prioritário de corridas, além de outros benefícios (UBER, 2018b).

Nessa última categoria, inclusive, o motorista deve ser educado, perguntar se tem roteiro específico e se a música e a temperatura estão adequadas, manter o carro limpo por dentro e por fora, dirigir dentro dos limites de velocidade, evitar freadas ou aceleração bruscas e sempre seguir a rota indicada no GPS (UBER, 2018b).

Na Região Metropolitana de Salvador, paga-se R\$1,24 na categoria Comfort (UBER 2022c), ou seja, entre 20 e 40% a mais do que na categoria de entrada. Como somente automóveis mais caros podem rodar na categoria Comfort, isso significa também uma depreciação, seguro e manutenção mais caros, de forma que há uma compensação com mais despesas veiculares.

Aos poucos, no segundo mês da experiência, vou mudando minha estratégia e não escolho mais as corridas, tudo com a finalidade de aumentar minha taxa de aceitação. Como consequência, após 100 corridas no currículo, e com nota máxima, estou habilitado na categoria Comfort e na modalidade Uber Flash, específica para transporte de mercadorias ou documentos, mas sem passageiros a bordo. Essa categoria apresentou pouca demanda durante todo o período da pesquisa. Avançar para o Comfort significa ganhar mais por cada corrida realizada, mas nessa categoria há também mais subordinação.

Separei um dia em fevereiro¹⁵¹ para receber solicitações exclusivamente na modalidade Comfort, em bairros de classe média de Salvador/BA, onde há maior procura para esse tipo de solicitação, logrando receber R\$ 233,00 por 15 corridas, um valor proporcionalmente superior ao que havia obtido na categoria X, mas o faturamento acaba sendo diluído pelo fato de que passo o tempo todo com o ar-condicionado ligado.

Observo, inicialmente, que alguns passageiros dessa modalidade parecem ceder a essa categoria somente porque não há motoristas UberX disponíveis na localidade, enquanto outros passageiros Comfort vestem roupas mais elegantes e não puxam conversa, ou seja, querem

¹⁵¹ Especificamente em 07 fev. 2022.

mesmo um padrão mais “profissional” de atendimento e conforto. Para essa categoria algumas preferências são autorizadas:

As preferências de viagem são:

Temperatura: Fria/Amena/Ambiente/Aquecedor/Sem preferência

Conversa: Prefiro viajar em silêncio/Prefiro conversar/Sem preferência (UBER, 2022d).

Antes de iniciar as corridas Comfort, devo ler essas preferências dos usuários, como a obrigatoriedade de ligar o ar-condicionado. São cerca de 800 mortes diárias decorrentes do novo surto de covid-19 com a variante *ômicron* que está contaminando, juntamente com o surto gripal de H3N2, 150 mil casos de coronavírus por dia em meados deste mês (ESPINA; ARREGUY; CAVALCANTE, 2022). Mesmo assim, eu devo atender à preferência de ligar o ar-condicionado e manter os vidros fechados, pois os passageiros pagam até 75% mais caro por isso, conforme simulação abaixo:

Figura 26 - *Print* de tela do aplicativo da Uber com preferências Comfort e preços da categoria mais elevados, janeiro de 2022.



Fonte: Autor.

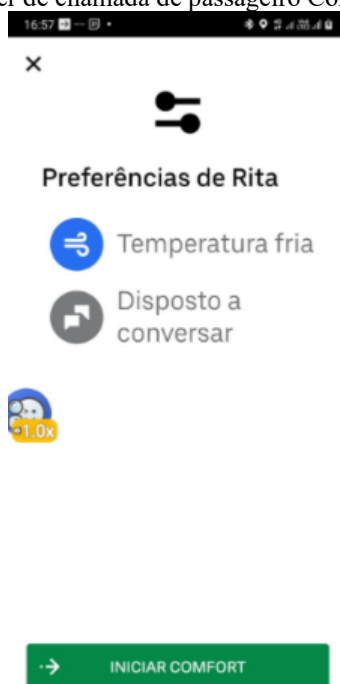
Alguns passageiros dessa categoria, quando desejam que eu aumente a temperatura do ar-condicionado, não me chamam pelo nome ou sequer pedem “por favor”:

– “Pode abaixar o ar aí?!” – reclama o passageiro, sentado atrás de mim, em tom ríspido¹⁵². Preciso ficar muito atento a esse perfil de usuários.

Há, ainda, a insólita preferência de não conversar com o motorista e ainda a funcionalidade inversa, de estimular o diálogo com o passageiro. Ao pegar outra passageira, recebo uma solicitação com essa especificidade:

¹⁵² Incidente de 03 mar. 2022.

Figura 27 - *Print* de tela do app da Uber de chamada de passageiro Comfort com preferências, em 30/01/2022.



Fonte: Autor.

Como os usuários pagam a mais pelo serviço, apesar de não ser do meu temperamento, tenho que me adaptar ao comando da usuária para não ser mal avaliado, e começo a conversar com Rita, no bairro de São Rafael, uma idosa muito perfumada, que aparentava ir com a filha a algum evento familiar ou religioso. Ela se anima e a conversa evolui, recebo 5 estrelas ao final, mas a senhora não deixa gorjeta.

Algum tempo depois¹⁵³, transporto Carol do aeroporto até o antigo Grande Hotel da Bahia (atual Wish), no Largo do Campo Grande, em Salvador/BA. Sua preferência também é “prefiro não conversar” e eu permaneço em completo silêncio no trajeto de 40 minutos. A plataforma delega aos passageiros o seu poder de mando até mesmo para forçar ou impedir a comunicação por parte dos motoristas de aplicativo.

Em outra oportunidade, estou conduzindo três passageiros dessa categoria da Barra à Pituba e opto por um caminho mais central para fugir das sinaleiras (semáforos) da orla, em um domingo de praias lotadas na cidade. Isso faz com que surja uma reclamação:

- “Ele veio por um caminho mais longo” – um passageiro comenta com outro¹⁵⁴.

Mesmo sem se dirigir a mim, eu explico por que escolhi essa rota, que vem a ser a mesma indicada pelo mapa digital da Uber. Mas o que me chama a atenção é o fato de que ele prefere comentar com os demais amigos o meu desvio, do que falar diretamente comigo. Não se deve

¹⁵³ Especificamente em 08 fev. 2022.

¹⁵⁴ Isto ocorreu em 30 jan. 2022.

esquecer, no entanto, que esse distanciamento, conjugado com um despotismo, entre motorista e passageiros, é um mecanismo imposto pela sistemática de trabalho inerente ao aplicativo. No dia seguinte, acesso o Google Maps, recalculo as rotas e confirmo que o passageiro estava correto quanto à maior distância. Aos poucos vou me disciplinando, principalmente em relação à modalidade Comfort, com usuários mais exigentes e sem qualquer pudor em relatar sua insatisfação ou em dar notas baixas.

Outros usuários dessa modalidade têm me pedido para se sentarem à frente (“não me acostumo a sentar atrás”), mas não nego tais pedidos porque, se assim o fizer, posso não receber o valor da corrida, perder o combustível do deslocamento e minha taxa pode ser alterada.

Verifico que muitos passageiros também utilizam a plataforma para realizar corridas curtas, por vários motivos: falta de transporte público em trajetos não convencionais; medo de violência, principalmente passageiras; condições climáticas adversas (chuva ou calor excessivo); ou calçadas irregulares ou esburacadas. A maior parte dos trajetos é de trechos relativamente exíguos, em média de 7 quilômetros. Não apenas passageiros de classe média ou alta fazem uso da Uber, mas principalmente trabalhadores e pessoas de baixa renda, o que se pode perceber pelas localidades onde moram, pela condição de suas residências ou pelas profissões que alguns declaram ter.

O cálculo é simples. Com uma tarifa de R\$ 0,99 por quilômetro rodado, é mais vantajoso para 3 passageiros, colegas de trabalho, irem a uma local situado a 13 quilômetros de distância em um rápido e confortável automóvel da Uber, dividindo-se o valor de pouco mais de R\$ 13,00 apresentado, do que pagar três passagens de ônibus em Salvador/BA que custam R\$ 4,40 cada (SOUZA, 2022).

Com o desenvolvimento do trabalho/pesquisa, começo a chamar os passageiros por “Seu” e “Dona”. Tenho a sensação de que os usuários ficam mais satisfeitos com essa forma de tratamento. Estou ciente de que estou fazendo uma pesquisa acadêmica, mas, também, por algum dispositivo psicológico desconhecido, começo a decidir pelas corridas de acordo com as remunerações adicionais que a plataforma promete. A atividade de motorista de aplicativo tem aspectos que a tornam viciante.

As migalhas que a Uber vai lançando no caminho são suficientes para engajar o motorista. Mesmo com uma remuneração muito baixa, há um fator emocional do desafio que gera recompensas, e estou muito motivado para continuar rodando. Há pequenas, grandes e médias provocações motivadoras impostas pela plataforma que, se vencidas, causam uma sensação agradável, mas causadora de dependência. É uma compulsão o ato de conectar-se, fazer corridas

sucessivas, bater metas e ver resultados imediatos. Os motoristas entrevistados irão confirmar essa sensação:

– “A Uber não é coisa de Deus não.”¹⁵⁵

Além dos riscos mais evidentes, há outros que somente se apresentam após longos períodos de trabalho. São riscos ocupacionais invisibilizados que se somam aos riscos financeiros e operacionais já descritos anteriormente. Como toda a carga do trabalho de transporte de passageiros é suportada unicamente pelos motoristas de aplicativo, os riscos decorrentes do exercício dessa profissão e que incidem sobre o corpo dos trabalhadores é um aspecto que merece destaque.

3.11 OUTROS RISCOS OCUPACIONAIS

É preciso superar a obsessão, o estresse e agravos à saúde. Após algumas semanas, minha coluna já começa a sentir¹⁵⁶. No dia a dia, após duas horas *online*, sinto dores na lombar, decorrentes da trepidação de ruas esburacadas e do estado de sedestação. Também me exponho com frequência ao forte sol. O suor, a umidade, o calor e o contato permanente com a roupa e com o tecido do automóvel, após muitas horas de direção, começam a causar problemas de pele (dermatites), a partir de 12 de janeiro. Essa exposição contínua ao sol incomoda muito a visão, o que me obriga a usar óculos escuros e protetor solar diariamente, mas não impede que pequenas manchas no braço e alergias de pele surjam.

Atendo, durante a manhã¹⁵⁷, uma solicitação de viagem de determinada família com um filho pequeno, gripado e tossindo muito, com destino a um hospital da região. Apesar de preocupado com minha própria saúde, não posso exigir teste negativo, nem passaporte vacinal para covid-19. Ao final da corrida, percebo que deixaram uma bolota de algodão embaixo do banco, possivelmente usada para conter o muco do garoto¹⁵⁸.

Além do risco biológico, há ainda o risco de acidentes. Para atingir as taxas mínimas e bater a meta diária de faturamento, muitos motoristas passam a rodar muitas horas por dia. No meu caso, após 9 horas seguidas ao volante¹⁵⁹, começo a me sentir fadigado e quase me envolvo em um acidente com um motociclista.

¹⁵⁵ Entrevista feita em 22 fev. 2022.

¹⁵⁶ A partir de 08 dez. 2021, as dores começam.

¹⁵⁷ Fato ocorrido em 22 jan. 2022.

¹⁵⁸ O que caracteriza risco ocupacional biológico conforme Norma Regulamentadora 09 do Ministério do Trabalho e Emprego.

¹⁵⁹ O incidente ocorreu em 10 jan. 2022.

Chegando no posto, após o incidente, percebo que o sanitário agora fica com a porta trancada. O sanitário sempre esteve disponível para usuários em geral, mas criaram uma regra para pedirmos antes a chave aos frentistas, o que parece ser uma forma de hostilizar os motoristas de app que usam dessa facilidade no local.

Se a uberização atende a setores vitais da economia, como a distribuição de refeições ou o deslocamento de trabalhadores, o funcionamento desses setores depende da convocação dos motoristas ao serviço e, mesmo durante os dias em que fico inativo, as mensagens recebidas pelo aplicativo e pelo correio eletrônico não param de chegar. Durante alguns dias de intervalo sem rodar¹⁶⁰, uma mensagem pergunta: “Ainda está aceitando viagens?”, o que sugere que a Uber está preocupada com meu absenteísmo.

Alguns dias depois, recebo outro *e-mail* com o título “Salvador precisa de você dirigindo de novo”:

Figura 28 - *Print* de tela de mensagem da Uber de chamamento para retorno às atividades, em 01/01/2022.



Fonte: Autor.

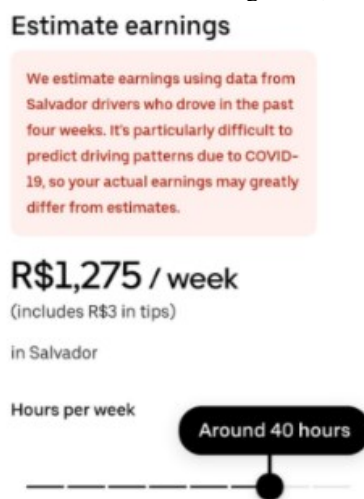
Nas festas de fim de ano, como Natal e Ano Novo, as promoções aumentam os valores das missões pagas aos motoristas e a empresa faz uso reiterado dessa convocação¹⁶¹, mas ao

¹⁶⁰ De 20 dez. 2021 a 06 jan. 2022. Durante esse período, o método *walkthrough* de interação com o app permaneceu.

¹⁶¹ O que pode caracterizar, inclusive, a prática de assédio moral. Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho. O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho (BRASIL, 2016b). Missões com prêmios maiores foram oferecidas a partir de 26 dez. 2022.

fazer isso, a plataforma também viola o direito de desconexão dos trabalhadores. A missão de completar 10 viagens, que anteriormente pagava R\$ 10,00, agora foi incrementada para R\$ 30,00 e a missão de completar 43 viagens paga, atualmente, uma remuneração extra de R\$ 126,00 nos dias festivos. Novas missões continuam a chegar e surge, ainda, uma estimativa de ganhos para Salvador/BA através de mensagem redigida em inglês:

Figura 29 - *Print* de tela de estimativa de ganhos, em dezembro de 2021.



Fonte: Autor.

Alguns motoristas entrevistados, inclusive, demonstram insatisfação com essa comunicação em língua estrangeira. A plataforma não quer que seus trabalhadores fiquem *offline* e o capitalismo precisa de subordinados. Porém, depender do ato voluntário de conexão do motorista não faz com que a empresa renuncie à sua fiscalização e ao impulsionamento de sua conduta, algo que a cultura de auditoria estimula.

Boa parte do monitoramento patronal é feito através do sistema de avaliações. O sistema de avaliações e ranqueamento do tipo “5 estrelas” faz parte da estratégia empresarial da Uber, mas também acarreta impactos na saúde emocional do motorista. Em determinado momento¹⁶², dois executivos da categoria Comfort embarcam em meu veículo, mas, durante a corrida, o aplicativo indica um destino errado, o que faz com que eu os deixe no local especificado pela própria Uber.

O destino inicial que eu havia confirmado com eles não coincide com o destino final. Possivelmente, o app falhou e alterou o destino no curso da corrida sem maiores explicações, o que deixa os usuários visivelmente insatisfeitos, pois eles querem que eu os conduza ao local desejado. Mesmo solicitando para que alterem o destino por meio do app, eles se recusam e

¹⁶²Incidente datado de 12 jan. 2022.

saem nervosos do carro: “Você quem sabe, amigo...” e “Obrigado, fera!”. O resultado foi imediato: eles me atribuem a nota 1 (as estrelas variam de 1 a 5) e com isso minha pontuação que era máxima (5,00) foi reduzida para 4,94.

Apesar de não ter havido falhas de minha parte, há uma insatisfação dos usuários que repercute em minha pontuação. Os passageiros não são agressivos, mas estão sobressaltados e utilizam expressões irônicas, o que faz com que eu me sinta inferiorizado e temeroso em relação às próximas corridas: a Uber está chamando a minha atenção.

A pontuação não representa apenas um número. Ela também consegue alterar o estado emocional do motorista, pois, como uma punição que é, atinge a psique do trabalhador que se sente rebaixado e envergonhado. Além disso, a pontuação baixa causa impactos nos ganhos do motorista, pois caso sua nota seja gradativamente reduzida, ele pode ser banido da plataforma, não se manter na categoria atual ou não evoluir para os níveis seguintes.

É verdade que o motorista pode melhorar sua nota realizando mais viagens, para pulverizar essa avaliação negativa dentre outras novas pontuações, mas isso também significa que a baixa pontuação faz com que a plataforma se beneficie de mais quantidade de trabalho do motorista.

Mesmo com a chance de revisão da nota através de mais corridas, o sistema de avaliações continua sendo arbitrário e faz com que o trabalhador se sinta injustiçado e sem qualquer direito à defesa ou possibilidade de revisão perante a plataforma. Quem cria tais parâmetros da cultura de auditoria não são os passageiros, mas sim a Uber, o que não impede os motoristas de sentirem revolta também contra os usuários.

Esse cenário torna o trabalhador mais disciplinado, porque ele tende a refletir sobre os aspectos em que falhou, o que me faz recordar as primeiras instruções da plataforma “Você reconhece que os Usuários(as) esperam que Você realize as Viagens com competência, zelo e diligência, bem como que Você mantenha padrões elevados de profissionalismo, serviço e cortesia em relação a eles” (UBER, 2021c). Essa cláusula representativa do poder regulamentar da Uber encaixa-se bem diante de um possível desvio de conduta do motorista, como o que cometi, segundo a visão dos passageiros.

O peso que se confere às avaliações de motoristas ou de passageiros é desigual, porque motoristas em geral não se importam muito com usuários de nota baixa e a plataforma não costuma excluir ou bloquear passageiros do aplicativo por esse motivo, de forma que é falsa essa paridade de tratamento. Notas baixas atribuídas a motoristas, por sua vez, causam punições drásticas.

Após o incidente, vou ao ponto do aeroporto e consigo desabafar com Bia, a primeira motorista mulher que encontro na pista. Ela já roda há 3 anos e, em um dia, conseguiu ganhar R\$ 650,00 fazendo viagens longas para Praia do Forte, zona turística localizada no Município de Mata de São João/BA. O lugar onde conversamos (sentados no meio fio do ponto de espera do aeroporto) tem um forte cheiro de urina, pois os motoristas fazem suas necessidades ali mesmo.

Bia me fala que eu não devo me preocupar com o ocorrido, porque uma avaliação ruim é apenas uma, dentre centenas de outras, o que faz com que eu me sinta acolhido.

O sistema de avaliação funciona como um cabresto digital, e, logo depois desse incidente, não paro de pensar sobre formas como eu poderia melhorar o atendimento aos usuários. Quando um passageiro avalia o motorista com “1 estrela” – e vice-versa – o algoritmo proíbe que esses usuários se encontrem novamente, ou seja, nunca mais eu veria aqueles dois executivos.

Paulatinamente, essa dinâmica vai me domesticando, pois há uma contínua necessidade do trabalhador em não desatender. Aprendo, por exemplo, que jamais devo insinuar que o passageiro errou. Apenas devo dizer que *o aplicativo* falhou, pois, se faço tal acusação, o usuário se sente ofendido e me dá uma nota baixa ao final da corrida.

O sistema de avaliação é supostamente bilateral, mas a Uber está muito mais em um papel assemelhado ao do Estado, mediando e impondo regras, parâmetros e decisões, mas não há, a *contrario sensu*, qualquer mecanismo para que o motorista ou o passageiro possa avaliar a plataforma. Não há também transparência, nem qualquer mecanismo que permita a validação da nota atribuída, de forma a excluir a possibilidade de erros ou falhas de comunicação (o usuário pode ter clicado na nota baixa sem querer, por exemplo).

Os relatos dos motoristas evidenciam que a nota está muito relacionada ao perfil do passageiro, ou seja, usuários elitizados (“é muita frescura que eles pedem”) ou, no extremo oposto, que pagam em dinheiro (*barraqueiros*¹⁶³) são mais exigentes, enquanto usuários menos abastados ou que pagam através de cartão costumam fazer avaliações mais justas. A avaliação parece ter pouca relação, portanto, com a qualidade do serviço executado.

Vale frisar que a nota baixa é favorável à plataforma porque promove a subsunção do motorista e pode implicar em mais trabalho por parte dele, para compensar sua pontuação insuficiente através de mais corridas. É uma avaliação arbitrária porque, apesar de voltada a seres humanos, não é feita por palavras, mas por números, de forma virtual e unilateral, sem possibilidade de uma posterior conciliação entre as partes, passando pela intermediação de uma

¹⁶³ Pessoa que, desproporcionalmente, cria situação de confusão.

plataforma não sujeita a qualquer controle externo. É arbitrária também porque essa avaliação acaba sendo publicizada para todos os outros usuários e não permite sequer a definição de uma amostra que permita ao motorista excluir algumas notas enviesadas, como forma de homogeneizar o sistema.

A plataforma também não para de me enviar pesquisas de satisfação, ainda dentro dessa cultura de auditoria permanente, pois em média, a cada 3 dias, o aplicativo questiona “Qual é o seu nível de satisfação como motorista parceiro da Uber?” ou “Qual é a probabilidade de você continuar dirigindo com o app da Uber?”¹⁶⁴. Essas pesquisas de satisfação vão dar subsídios para a plataforma, posteriormente, justificar melhores promoções para motoristas a categorias mais elevadas, sob o argumento de que o *feedback* dessa insatisfação partiu dos próprios trabalhadores.

O sistema de avaliações e ranqueamento impede o exercício de uma plena autonomia. Motoristas de aplicativo dirigem seus carros com uma esfera muito reduzida de independência, além de estarem sujeitos a uma série de proibições e punições impostas pela Uber. A relativa autonomia em recusar corridas se dá apenas no plano individual, mas no plano coletivo as corridas continuam a acontecer, cabendo a trabalhadores novatos ou endividados aceitarem as corridas indesejadas.

Não há possibilidade da recusa coletiva de corridas. Apesar de possível a recusa individual, ela não é estimulada pela plataforma. Ao contrário, quanto maior a dedicação dos motoristas mais vantagens e mais dinheiro isso trará, afinal: “Sua dedicação gera vantagens. Ganhe mais ao dirigir. Aproveite as vantagens do Uber Pro” (UBER, 2022e). Se exercida em excesso, essa autonomia gera perda de rendimentos, quando não suspensões. Fragmentos de autonomia (flexibilidade de horários e recusa de corridas) exigem muitas horas de trabalho e sucessivas viagens com intensa subordinação. Se o motorista exerce sua *autonomia* e não lava seu carro com antecedência (horas de trabalho), pode ter uma avaliação ruim e ser banido. Se exerce sua *autonomia* e não assiste vídeos contendo dicas sobre como ser um bom motorista (aprendizado), pode ser mal avaliado e desativado. Exercer a *autonomia* e parar de trabalhar no meio da jornada ou optar apenas pelas melhores corridas, impacta diretamente sua remuneração ou exige que a meta diária já tenha sido atingida previamente. Em síntese, exercer uma autonomia de forma circunscrita demanda tempo, energia e potenciais prejuízos.

O cotidiano da falsa autonomia é recheado de *tradeoffs* (trocas ou compensações): parar o carro após uma corrida, permite a economia de combustível, mas sujeita o motorista a furtos,

¹⁶⁴ A partir de 12 fev. 2022, referidas pesquisas começaram a chegar pela tela do app.

roubos e homicídios, além de prejudicar a chegada de novas solicitações. Se o motorista aceita exclusivamente corridas na categoria Comfort, perde acesso à maior demanda por corridas UberX e às missões oferecidas, mas se opta por rodar apenas pela categoria UberX perde acesso a eventuais corridas com a melhor tarifa Comfort. Se o motorista toma a decisão de assumir corridas exclusivamente no aeroporto de Salvador/BA, perde acesso ao preço dinâmico que a Uber paga na área externa, mas se está fora do aeroporto não tem acesso às corridas exclusivas para quem está nessa área.

O motorista que instala o “kit gás” (modificação veicular que permite que o automóvel consuma GNV ao invés da gasolina ou do etanol) economizará no abastecimento do combustível, mas perde a chance de pegar passageiros com bagagens, pois o cilindro do GNV ocupa pelo menos 30% de um porta-malas comum, além de ficar impedido de trabalhar na categoria Comfort, que não permite esse dispositivo, e ter uma desvalorização muito grande no momento da venda, pois o potencial comprador identificará automaticamente se tratar de carro desgastado por corridas de aplicativo. Se o motorista tem, hipoteticamente, a liberdade de escolher a própria rota entre o ponto de embarque e desembarque – procedimento muito difícil para iniciantes – isso pode ocasionar roteiros ruins, com muito trânsito ou perigosos, além de impactar na promoção à categoria VIP.

Também não é uma autonomia inteiramente livre: se um passageiro, como ocorreu comigo em muitas ocasiões, pede para embarcar 4 pessoas durante a pandemia e o motorista se recusa, não é porque está exercendo sua autonomia, mas sim obedecendo às ordens da empresa. Por outro lado, se o motorista aceita esse embarque excessivo, não é por desejo próprio, mas sim porque está priorizando a vontade do passageiro e para não ter ainda mais prejuízos por conta de um deslocamento desnecessário.

O que evidencia a ausência de autonomia, por outro lado, é, também, a possibilidade de aplicação de punições pela plataforma, uma vez que o poder diretivo disciplinar não se mostra compatível com um trabalho autônomo. Os bloqueios tácitos, por exemplo, ocorrem logo após incidentes com usuários, sem qualquer prévio aviso ao motorista, mas fica visível a penalidade, uma vez que o local e horário está com alta demanda pelo seu histórico anterior e como se observa dos outros motoristas conduzindo passageiros pela Uber. Ou seja, até mesmo punições são aplicadas sem que o trabalhador tenha conhecimento do que está acontecendo.

Em determinada ocasião¹⁶⁵, fui vítima de uma possível punição por parte da plataforma, pois fiquei cerca de 1h 40 min sem receber corridas, após um incidente com uma passageira

¹⁶⁵ O bloqueio tácito ocorreu em 09 jan. 2022 pela manhã.

que não apareceu no local indicado, mesmo após troca de mensagens. Cancelei a corrida e fui remunerado por isso por meio de taxa de cancelamento cobrada da usuária, mas, possivelmente, a passageira reportou o problema à Uber que, por sua vez, me bloqueou, sem qualquer comunicado.

Outro episódio de punição ocorreu quando eu cancelei uma solicitação, em 04 de fevereiro, também porque o passageiro não se encontrava no ponto de embarque indicado, mas dessa vez a pena consistiu em um degredo: a corrida que me foi direcionada tinha como ponto de embarque um local situado a 15 quilômetros de distância, no bairro de Areia Branca, conhecido por sua violência, algo inédito em minhas solicitações, mesmo eu estando originalmente em um local e horário propício a corridas próximas.

Quando chego no ponto de embarque sugerido após esse incidente, com sinal de celular instável, a passageira não está presente, mas, ao observar o aplicativo – todo passageiro consegue visualizar o ponto exato onde se encontra o motorista – ela me orienta a ingressar em uma travessa estreita, em uma estrada de terra, para que eu possa pegá-la na porta de casa. Com muito medo, comunico à passageira que não posso fazer isso, não cobro a taxa de cancelamento, e me desloco para retornar ao local onde eu estava. A advertência foi dada pela plataforma: cancelamentos implicam punições, e eu começo a pensar que não vale a pena cancelar muitas corridas.

Em verdade, posteriormente, vou constatar que há uma série de comandos empresariais para situações como essa, e o motorista não precisa agir com improviso ou autonomia ingênua, como pude observar da tela do aplicativo:

Como buscar passageiros

Um ótimo embarque começa com a solicitação de viagem. Observe o endereço do local de partida e a localização do ícone do usuário no mapa. Normalmente, esse ícone é o melhor indicador de onde o usuário estará.

Quando falta um minuto para o veículo chegar ao local de partida, o usuário recebe uma notificação no app. Se vocês não conseguirem se encontrar, ligue ou envie SMS pelo app para avisar o usuário de que você chegou.

Tente chegar ao local de partida pelo mesmo lado da via em que o ícone do usuário aparece. Por causa do tráfego, pode ser perigoso atravessar a rua para te encontrar. Se você não conseguir chegar pelo lado certo da via, entre em contato com o usuário para confirmar. Siga as leis de trânsito sempre. Evite infrações.

Só inicie a viagem quando seu passageiro estiver sentado em segurança no veículo. A Uber recomenda aos usuários só solicitarem uma viagem quando estiver com tudo pronto [...]

Recomendamos perguntar o nome do usuário para confirmar que quem entrou no veículo é a pessoa certa. Confirme o destino, pergunte se o usuário tem alguma preferência de trajeto e comece a dirigir. (TELA, 2022).

Nas mensagens que a Uber envia há orientações de como o motorista deve proceder na hipótese de não encontrar o usuário: a) verificar se está no local correto de embarque e ligar para o usuário pelo aplicativo, b) se o cliente não responder, o motorista deve selecionar a opção que diz “não consegue falar com o usuário” para notifica-lo que o motorista tentou contacta-lo, c) após essa etapa, deve esperar 5 (cinco) minutos contados pelo aplicativo, d) se o usuário não entrar em contato, nem aparecer antes da contagem regressiva, mensagens aparecerão no aplicativo para que seja concluída a viagem. Se o motorista seguir todas as orientações mencionadas acima, receberá o pagamento da taxa de cancelamento (UFBA, 2021). Diante das punições, observo que não respeito todo o procedimento hierarquizado sugerido, o que me traz consequências.

Aos poucos, situações como essa causam um desencanto com os passageiros. Nas corridas seguintes, até já me esqueço que há passageiros no banco de trás e fico indiferente a eles. Com a alma oca de pensamentos, a atenção dos motoristas se concentra na contagem dos valores das corridas, e os processos de trabalho acabam sendo simples e repetitivos (WEIL, 1996, p. 121; CANT, 2021, p. 69).

Nas semanas posteriores, estou com uma taxa de aceitação muito alta (83%) e uma taxa de cancelamento muito baixa (8%), em comparação com outros motoristas com quem converso ou com motoristas *influencers*¹⁶⁶, o que significa que praticamente não seleciono passageiros ou corridas. Já me sinto, assim, confortável para socializar com o grupo dos motoristas de app em seus locais preferidos. Como será descrito adiante, esse aspecto do método de pesquisa enquadra-se propriamente como uma observação participante.

3.12 NO PONTO DE ENCONTRO

A interação tecnológica entre o motorista e a Uber tem as suas nuances. Por sua vez, a relação bilateral entre motoristas de aplicativo que se encontram fortuitamente na pista também possui suas peculiaridades. E há, ainda, uma outra forma de inserção diferenciada, quando o contato se dá com todo um grupo previamente constituído de trabalhadores dessa categoria profissional. Para tentar compreender o comportamento coletivo, decidi me aventurar na imersão em um agrupamento específico.

¹⁶⁶ Cláudio Sena, motorista *influencer*, tem uma taxa de aceitação de 3% e uma taxa de cancelamento de 26%, o que significa que ele seleciona muito (SENA, 2022).

Há um bambuzal na entrada do aeroporto de Salvador/BA, um verdadeiro cartão postal da cidade que abriga em sua lateral um ponto de apoio de motoristas de aplicativo, situado em uma avenida que reúne locadoras de veículos e seus enormes pátios. Após deixar um passageiro no aeroporto, finalmente tomo coragem e estaciono no ponto de parada que congrega algumas dezenas de motoristas de aplicativo naquele momento. O objetivo dessa observação participante foi justamente confirmar ou refutar parte dos achados da participação observante, como forma de promover uma separação entre minhas impressões subjetivas e aquelas que podem ser legitimamente atribuídas à comunidade dos motoristas de aplicativo de Salvador/BA.

O local é acolhedor, ainda que precário, contando apenas com um quiosque que comercializa lanches, refeições e bebidas, com algumas mesas e cadeiras, enquanto se bate um papo aguardando a próxima corrida.

Figura 30 - Fotografia da rua onde fica a fila de espera do Aeroporto, perpendicular ao bambuzal, em 01/01/2022.



Fonte: Autor.

Nesses diálogos, fico atento àquilo que é importante para os motoristas (ganhos diários, estratégias pessoais, locais seguros) e àquilo que não tem tanta relevância para eles. Observo, assim, tudo aquilo que é dito e o que não é dito.

Converso com seu Arlindo, penúltimo da fila de carros, motorista de aplicativo com cerca de 60 anos de idade, negro, cabelos grisalhos, com muitas pintas no rosto, rodando Uber há 4 anos¹⁶⁷.

¹⁶⁷ A conversa com Arlindo ocorreu em 09 dez. 2021.

Aproveito para tirar dúvidas com ele, que logo me fala ser VIP. Durante nossa conversa de cerca de meia hora, ele não sai do carro, mas percebo que não se trata de falta de educação, pois o automóvel é o *habitat* dos motoristas e eu fico ali sentado, junto ao meio fio, aproveitando toda sua experiência.

Seu Arlindo foge do senso comum e me fala que não há nenhum lugar na cidade que seja perigoso e que “se for de dia, aí é que não tem perigo mesmo”. Apesar disso, já foi assaltado no Largo do Tanque, no ano passado, quando mudou de postura e deixou de receber valores em dinheiro porque “atrai esse tipo de coisa”.

Ele me aconselha a pegar o máximo possível de corridas e não apenas corridas longas, mas, como os demais, me diz que não devo pegar corridas cujo deslocamento até o passageiro seja superior a 1 quilômetro: “Pegue de 20 a 25 corridas por dia, para começar a ganhar algum dinheiro”, ou seja, em torno de R\$ 250,00¹⁶⁸.

Ele consegue faturar R\$ 1.500,00 por semana, o que dá para pagar a parcela do financiamento do seu veículo. A renda obtida com o aplicativo é considerada uma vantagem ao permitir a quitação do principal instrumento de trabalho que serve à plataforma: o *seu* carro. Arlindo é dono de um sedan, que poderia estar habilitado para a modalidade Comfort, mas ele não sabe dizer por que a Uber não o cadastra assim. “Olhe, você precisa trocar o óleo a cada 3 meses e não adianta colocar pneus baratos, porque se roda muito, então dá no mesmo”. A fila de espera para corridas no aeroporto, como vejo na tela do meu app, estava com 65 motoristas à minha frente, enquanto a tela dele apontava que havia entre 5 e 15 motoristas à frente, mas, mesmo sendo VIP, 30 minutos depois, ele não é chamado. Ele me explica que a Uber proíbe corridas com ar-condicionado ligado (sic) e que é exigido álcool em gel no carro: “Se o fiscal da Uber te pegar sem álcool gel ele te bloqueia na hora!”. Eu pergunto se existe mesmo esse fiscal da Uber, ele torce o rosto: “Ohhhh”.

Desisto da espera no aeroporto e sigo para Lauro de Freitas, onde realmente o preço dinâmico está excelente no fim de tarde, e me despeço de Arlindo com uma buzina: “A gente se vê por aí...”.

Em fins de janeiro, aproveito para observar a multidão de trabalhadores (empregadas domésticas, pedreiros, serventes e vigilantes) chegando nos condomínios de luxo da região de Lauro de Freitas e Camaçari, descendo dos ônibus apinhados ao nascer do sol. Mas, diante da pouca demanda, nos dias seguintes, dirijo-me novamente ao ponto de espera do aeroporto¹⁶⁹.

¹⁶⁸ Ao realizar 21 corridas em outro dia, atinjo o montante de R\$ 246,91, o que mostra a veracidade da sua afirmação.

¹⁶⁹ Tal como se deu a partir de 21 jan. 2022.

Dessa vez, encontro um grupo grande, formado por motoristas que se revezam nas mesas e cadeiras da lanchonete, composto por homens com idades entre 30 e 60 anos, casados e com filhos em sua maioria, todos eles muito alegres. Ninguém me pergunta por que estou “rodando Uber”, mas quando digo que sou novato, fazem uma enxurrada de perguntas (preço e consumo do meu carro) e dão muitas informações ou dicas. Todos afirmam recusar muitas solicitações, a depender da distância para pegar o usuário e da localidade de destino, mas há muita controvérsia sobre a melhor estratégia para se faturar mais.

Figura 31 - Foto do ponto de encontro do aeroporto, fevereiro de 2022.



Fonte: Autor.

Uma parte dos motoristas acha que muitos cancelamentos devem ser feitos, para se *garimpar* a melhor corrida, mas outros acham que isso é burlar o aplicativo; uns acham que não tem problema perguntar ao passageiro qual o seu destino, mas outros acham que “isso não é certo”.

Eu me sento na cadeira ao lado de Ubiraci, motorista com aproximadamente 60 anos de idade, magro, pardo, trajando camisa polo azul e óculos de aro grosso marrom, que é o mais polêmico e conservador da confraria, sofrendo muita contestação pelos demais. Motoristas mais conservadores acham que a roupa padronizada deve ser calça, sapato e camisa social, não aceitam corridas com mais de 3 passageiros, nem recém-nascidos sem bebê conforto. Os mais flexíveis acham que não tem problema trabalhar de camisa regata, bermuda e sandália, nem aceitar corridas nessas condições. Um deles relata que seu emprego anterior pagava até R\$ 3.800 líquido, como mestre de obras. Em comum – mesmo que discordem sobre se irão assumir outro emprego que pague melhor – todos estavam desempregados antes do ingresso na plataforma.

Percebo que há três perfis de motoristas: o iniciante, que está tateando na plataforma, tomando muito prejuízo, mas em constante aprendizado; o atirador de elite (*sniper*) que tem uma estratégia agressiva de ganhar muito dinheiro com poucas corridas, com um planejamento de curto prazo e que não se preocupa muito em ultrapassar os limites impostos pela plataforma, nem o bom convívio com passageiros; e o estilo simpático e fiel, que somente trabalha dentro das regras estipuladas pela Uber, aceitando pequenos prejuízos no início de uma relação com o cliente para que, a longo prazo, cativem-o pela simpatia, educação e confiança. Para esse perfil, um comportamento assim pode estimular o passageiro a oferecer gorjetas generosas e realizar corridas “por fora”. Aparentemente, são tipos antagônicos, mas todos precisam ganhar dinheiro, apenas adotando métodos diferentes.

Para quem está na zona do aeroporto, há uma fila virtual de espera que pode ser visualizada na tela do aplicativo que separa os motoristas por categorias, a depender da ordem de chegada deles. Nessa região, somente é possível fazer dois cancelamentos de solicitações, porque após o terceiro cancelamento, vai-se para o final da fila, como pude comprovar. Ou seja, em alguns pontos da cidade, o cancelamento gera consequências especialmente negativas para motoristas.

O grupo conta muitas histórias interessantes e hoje, sábado, é dia de feijoada a R\$ 20,00, ocasião em que um ex-motorista de aplicativo veio confraternizar com os antigos colegas. Ele afirma que a Uber, na verdade, foi criada com a ideia de ser um serviço de carona compartilhada, a ideia nunca foi dar lucro para o motorista, mas somente dividir as despesas do dono do carro com o passageiro. Eu pergunto a ele por que a Uber faz tantas exigências, já que a ideia inicial nunca foi ser uma empresa:

– “A Uber aumentou muito o poder, né? Então, hoje a Uber está por cima, então ela faz isso porque ela pode” – ele arremata. A resposta dele me remete, imediatamente, à etimologia da palavra *subordinar*, que significa ordenar abaixo, pois somente quem está acima pode mandar. Por uma coincidência etimológica, a palavra Uber é proveniente do idioma alemão (*über*) e significa “acima de”.

Eles me relatam os bairros aonde eu não devo ir: São Caetano, São Cristóvão, Engomadeira (alguns discordam, “lá é tranquilo”), Areia Branca (“é tranquilo, mas não tem saída, então não vá!”). Não são bairros onde a bandidagem *pergunta* primeiro, são bairros onde matam primeiro e perguntam depois à vítima o que está fazendo ali.

Peço para entrar no grupo de WhatsApp à dona do quiosque, Mari, que também administra a rede social. Ela me adverte, solenemente, que mensagens de cunho sexual ou pornográfico (*putaria*) não serão aceitas e que, se eu fizer isso, serei expulso, pois “é normal,

filho, que o celular do motorista seja visto pela sua mulher ou seus filhos, e isso não é legal, porque fica muito ruim pra mim”. Eu digo que irei apenas observar e que não me manifestarei muito¹⁷⁰. Anselmo, que está ao meu lado, concorda, e diz que ele também é assim: “Só observo...”.

As mensagens desse grupo no WhatsApp enfatizam a necessidade de autocontrole do motorista para evitar conflitos com passageiros ou com outros motoristas. Além disso, há postagens e *links* de cunho religioso ou evangélico, piadas homofóbicas, propagandas e *memes* antipetistas e bolsonaristas, mesclando-se com *tiração* de sarro (zombarias) uns com os outros. É comum, ao final de cada mensagem, alguma exortação religiosa, como “Deus lhe abençoe” ou *emojis* com as mãos juntas em oração.

Os protestos coletivos que são anunciados pelos integrantes do grupo não costumam ganhar aplausos ou *emojis* de incentivo, mas apenas perguntas sobre outros assuntos, com vistas a tirar o foco do tema anterior: “Qual refeição será servida hoje na lanchonete?”.

Há muita utilidade prática nesses grupos de motoristas. Por lá são compartilhadas informações sobre o trânsito, pontos em que a Polícia Militar, DETRAN ou AGERBA estão realizando *blitzes*, lojas de venda de peças automotivas com preços mais baratos ou locais com preços dinâmicos. No grupo também informam quais comunidades estão fechadas pelo tráfico de drogas, quais são os pontos de testagem gratuita de covid-19 para motoristas, e esclarecem dúvidas sobre o funcionamento do app ou quais postos de combustíveis estão com preços mais baixos.

Relatos de assaltos a motoristas, roubo de carros ou aparelhos celulares fazem parte da rotina dessas confrarias digitais. No final de semana em que ocorreu o assassinato do motorista em Itapuan, o grupo de WhatsApp não falava de outra coisa. Estavam todos em choque, tentando obter mais informações sobre o paradeiro dos bandidos, o motivo do crime ou sobre quem era o motorista vitimado.

Através das redes sociais percebo que existe, ainda, uma economia que gira em torno dos motoristas de aplicativo, envolvendo empresas e serviços de lava-rápido, refeições, venda de peças e acessórios automotivos (pneus, capas, películas, assentos para correção postural) ou dispositivos para aparelhos celulares (carregadores, letreiros), aluguel de automóveis, consertos mecânicos, venda de aplicativos, seguros, instalação de “kit gás”, equipamentos de proteção

¹⁷⁰ Em outro dia, revelo à dona do ponto – por ser administradora do grupo de *WhatsApp* e pelo fato de me ter inserido na rede social – que estou fazendo uma pesquisa de pós-graduação, estudando a forma como a Uber controla os motoristas e as condições de trabalho deles. A sua reação foi: “É, meu filho, estudar é bom”. O ingresso no grupo se deu em 22 jan. 2022.

veicular (bloqueadores ou alarmes), postos de combustível, planos de dados móveis, praças de pedágio, equipamentos de proteção individual (EPI) (máscaras, álcool gel), entre outros. A categoria movimenta uma gigantesca estrutura que vai muito além da cabine individual dos automóveis.

Essa comunidade do WhatsApp tem um formato de humor peculiar e característico, consistente em *prints* de tela – aparentemente reais – envolvendo passageiros e motoristas, com diálogos inusitados, como o que se vê abaixo:

Passageira: *Eu quero ar condicionado ligado.*

Motorista: *Eu sempre ando com ar ligado, senhora.*

Passageira: *Ótimo, obrigada.*

Motorista: *Só desligo quando o passageiro entra no carro* [Autor desconhecido, em 10 fev. 2022].

O humor se entrelaça com a insatisfação. Há muita reclamação sobre a falta de união dos motoristas de app: “Caminhoneiro é igual a Uber independente e não consegue mobilizar a categoria eles só conseguem para de [sic] as empresas apoiarem”. O grupo de WhatsApp não deixa de ser um reflexo das vozes que vêm das ruas.

Na lanchonete, a maioria relata que fatura entre R\$ 200,00 e R\$ 300,00 por dia, mas a meta é tirar entre R\$ 100,00 e R\$ 200,00 líquidos, o que pode ser alcançado com sorte por 10 corridas a R\$ 20,00 ou, com azar, por 20 corridas a R\$ 10,00 cada, mas precisam trabalhar entre 10 e 14 horas diárias para atingir esse objetivo. Esse cálculo de viabilidade é apurado diariamente, através diferença entre o total de faturamento e o valor do consumo diário de combustível (R\$ 100,00), ao passo que gastos com manutenção do automóvel/seguro/taxas/depreciação possuem outros módulos temporais que todos sabem que devem levar em conta, mas costumam deixar para depois. De minha parte, fico 2 horas por lá e aceito uma corrida de R\$ 25,00 saindo do aeroporto, mas todos os demais parecem estar em situação semelhante à minha. Para que se tenha uma ideia, em 2 horas rodando em Lauro de Freitas, eu consigo faturar normalmente entre R\$ 50,00 e R\$ 70,00.

Muitos motoristas afirmam que vão para a fila do aeroporto em busca de melhores corridas (Barra ou Praia do Forte). Mas, a ideia de socialização e a necessidade de conversar com os pares, dar risada e contar histórias, a chance de sentar-se em um lugar com sombra e poder ir ao sanitário, ser bem acolhido por uma mulher que prepara as refeições – e até pergunta como estão seus filhos! – parece fazer mais sentido do que o argumento de que se deslocam para lá em busca de viagens mais longas. É o que o depoimento de Afrânio me confirma.

Afrânio, um senhor idoso, branco, com cabelos grisalhos, camisa polo listrada, usando óculos, me fala que eles vêm para cá para escolher as melhores corridas, mas também para

conversar, trocar informações, para *resenhar*. Castro (2019, p. 57 e p. 162) identificara fenômeno semelhante, inclusive com a mesma nomenclatura em São Paulo.

Uma das brincadeiras do coletivo consiste em dizer que eles não são autônomos, mas sim que “trabalham em uma multinacional”, como a Uber. Os motoristas passam muito tempo mexendo no celular, olhando para possíveis solicitações, para regiões com preços dinâmicos ou para o andamento da fila de espera, intercalando essa atenção profissional com consultas ao WhatsApp, que dão informações sobre as principais ocorrências da cidade.

Eles me ensinam que a expressão “laranjada” significa corrida ruim, com risco de calote ou problemas, e que “picolé” é uma referência à tarifa do preço dinâmico, porque o valor é tão baixo que “só dá para comprar um picolé”. Quando o mapa está sem nenhuma zona de calor, é porque ele está “no leite”, uma referência ao aspecto de cor cinza claro do mapa digital, ao passo que quando o mapa está “sangrando” é porque a cidade está com preços dinâmicos em muitos pontos. O automóvel que realiza muitas corridas ruins é um “caminhão do lixo”. Procedimentos de manipulação do aplicativo nada mais são do que “macetes” ou “defesas”. Passageiros malandros, que não gostam de pagar, são chamados de “velhacos”. A expressão “PF” significa corrida *por fora* enquanto “pax” é a gíria utilizada para fazer referência a passageiros em geral.

A estratégia de ir por caminhos mais longos para faturar mais é chamada de “dar um balão”, enquanto motoristas afoitos por dinheiro, que ficam no aeroporto realizando abordagens agressivas e clandestinas, são chamados de “motoristas da grade” pelo fato de ficarem próximo ao gradil que separa a pista de embarque da pista de pouso dos aviões: “Os motoristas da grade fazem de tudo”. O passageiro “pé de rato” é aquele que tem mal comportamento, porque suja o carro, entra no veículo comendo e bebendo, quer levar mais de 3 pessoas ou é arrogante. Motorista “cabeçudo” é aquele que trabalha sem estratégia e por isso toma muito prejuízo ou se envolve em situações de perigo. Para fazer uma inspeção completa no passageiro a fim de identificá-lo como potencial meliante, é preciso “passar o pano”, pois não basta uma visualização geral e apressada, em uma referência à diferença entre apenas varrer a casa ou utilizar um pano úmido para uma limpeza mais completa. As corridas curtas são chamadas de “pescocinho”, em uma possível referência à carne do pescoço do frango que dá muito trabalho para comer, mas cuja quantidade não mata a fome.

Quase todas as conversas que testemunho dizem respeito a histórias envolvendo passageiros, como ganhar mais dinheiro ou ao funcionamento do aplicativo. A estratégia pessoal é algo extremamente valorizado e pode-se até ouvir conselhos dos outros, mas ter o seu próprio plano de trabalho é o mais importante. Há uma convicção de que há uma zona sagrada

de autonomia nessas estratégias de ganho e de sobrevivência. Tais estratégias individualizadas – que, em verdade, se repetem massivamente – parecem dar uma sensação de independência.

Muitas vezes o passageiro também é visto como um adversário, como alguém que deve ser explorado, mas, para eles, a Uber não chega a ser uma inimiga, pois todos sabem que ela faz isso “pra ganhar dinheiro” [sic]. A plataforma não é imoral para esse grupo, apenas amoral, ao passo que o passageiro é o inimigo próximo que pode compensar um pouco essa injustiça praticada pela empresa, afinal, ele é o agente diretamente beneficiado pelo trabalho do motorista.

Passageiros grosseiros e ranzinzas, contrastam com aqueles gentis e generosos. A fidelização do cliente é uma estratégia para se ganhar maiores valores em gorjetas e corridas “por fora”. Para muitos, a alternativa para maiores rendimentos seria justamente essas corridas por fora, ou seja, corridas onde você consegue negociar diretamente com o passageiro e ganhar entre R\$ 100,00 a R\$ 400,00: “Em corridas de longa distância é que você cativa o passageiro”, dizem, porém, não é comum realizarem mais do que sete corridas por fora em uma semana.

Para você cativar o passageiro tem que demonstrar simpatia, tem que ter uma *lâbia* (fortes argumentos, ou “chorar miséria”) ou oferecer algo mais. Mesmo com essa renda extra que surge ocasionalmente das corridas por fora, muitos confessam que, se conseguissem um trabalho de carteira assinada que pagasse R\$ 2.500,00, abandonariam a plataforma. Entretanto, não há nenhuma conversa sobre assinatura de carteira de trabalho, pauta que está fora dos horizontes dos motoristas de app.

A solidariedade dos pequenos gestos está presente nas relações desse grupo social. Em uma manhã¹⁷¹, quando estou por lá, peço um café com leite, mas por engano, me trazem um café preto. Ubiraci não se faz de rogado e, gentilmente, mistura o café com leite dele com o meu café preto. Eu agradeço a gentileza.

Em outro dia, a bateria do meu celular está acabando, e Carneiro, ex-taxista, com cerca de 60 anos, oferece-me o carregador turbo situado dentro do carro de outro motorista veterano para me ajudar. Ele tira o próprio celular do carregador e me deixa sentar no banco do passageiro para acompanhar as solicitações, pois eu estou mais perto da “fila”.

Tenho a oportunidade de comprovar essa assistência mútua, também, através de uma interação com um motorista, Farias, que dirige um Gol preto, estacionado no posto de gasolina onde costumo ficar em Vilas do Atlântico. Estamos recebendo o chamado insistente de uma corrida longa para o município de São Francisco do Conde, na Região Metropolitana de

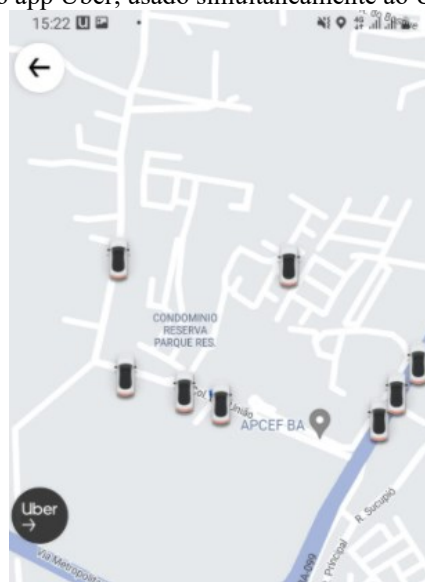
¹⁷¹ Isto se deu em 22 jan. 2022.

Salvador/BA. Eu recuso a mesma corrida em duas ocasiões anteriores, pois geralmente, no retorno, o carro volta vazio e ainda é preciso pagar o pedágio. Farias também está na dúvida se pega ou não a corrida. Para ajudar, ele me orienta: “Você pode aceitar, e perguntar o destino e o valor da corrida, se não for boa, você cancela”.

Após perguntar à passageira pelo aplicativo, ele aceita a viagem de R\$ 160,00, diante do alto preço e também por saber que o destino era uma fábrica onde ela trabalha, sem maiores riscos à sua segurança. Não há competição entre nós, apenas estamos avaliando as vantagens e desvantagens de uma viagem como essa¹⁷².

No entanto, os pequenos gestos de coleguismo não conseguem neutralizar uma competição que é estrutural. A concorrência entre motoristas ocorre em determinado espaço e tempo e já faz parte do planejamento da Uber. É o que verifico em outra oportunidade na Estrada do Coco:

Figura 32 - *Print* de tela do app Uber, usado simultaneamente ao Uber Driver, em 28/03/2022.



Fonte: Autor.

Nesse contexto apresentado no *print* de tela, a primeira solicitação de viagem feita nessa região (vide pino cinza), através do aplicativo, irá, teoricamente, para o motorista que estiver mais bem posicionado, mas, caso esse recuse, passará aos demais, com piores taxas, sem preferências ou categorias mais rigorosas, que terão um breve instante para avaliar se a corrida vale a pena, mesmo sem saber o valor que a Uber vai pagar. O histórico de subserviência dos motoristas pode fazer com que eles sejam priorizados.

¹⁷² Episódio ocorrido em 09 dez. 2021.

Uma alternativa para os motoristas preteridos (os mais distantes ou com piores avaliações) é deslocar-se para outra região com menos concorrência, mas isso não é fácil, pois locais com muitos motoristas são justamente as zonas com mais chamadas. Outra opção é aceitar uma corrida “ruim”, saindo da fila, para poder ir para outra localidade, decisão que vai favorecer a plataforma. Finalmente, o motorista pode ficar aguardando até que surjam 8 solicitações nesse local, para que possa selecionar e realizar, enfim, alguma “boa” viagem. Como se vê, o algoritmo direciona e, por outro lado, a lógica dos motoristas é a do “tudo ou nada”. Nesse dia, eu decido sair dali e ir para um ponto menos tumultuado.

Na lanchonete do aeroporto, as conversas continuam animadas. Ninguém usa máscara e todos apertam as mãos entre si. Um pouco das conversas gira também sobre a pandemia, sobre quem se vacinou (alguns só tomaram a primeira dose) ou quem já pegou covid-19 (alguns já pegaram duas vezes). Sobre o aumento de casos de contaminação por coronavírus, um dos motoristas questiona esses dados: “Vocês perceberam que os casos somente começaram a subir depois da decisão do governo (petista) de cancelar o carnaval da cidade de Salvador?”¹⁷³. O motorista afirma que, quando ainda estavam na dúvida sobre a realização do evento, a mídia mostrava que os casos de contaminação eram poucos e conclui: “Me desculpe minha ignorância, mas eu penso assim. Com as vacinas foi a mesma coisa, primeiro disseram que era apenas uma dose, depois duas, e agora são três doses, daqui a pouco vai ter mais uma”. Hoje em dia, efetivamente, são quatro ou cinco doses a serem aplicadas, a depender da faixa etária envolvida.

Esse mesmo motorista comenta comigo que instalou um dispositivo de pedágio em seu carro. Eu digo a ele que fiz o mesmo através da promoção da Veloe, empresa parceira da Uber, e que não irão me cobrar anuidade por dois anos. Ele me fala que contratou o serviço com um conhecido, que também não cobrou nenhuma anuidade: “É assim, você recarrega com R\$ 30,00 e eles ficam com uma taxa de R\$ 5,00”. Eu pergunto para ele se isso não é a mesma coisa que uma anuidade. Ele me fala que não, mas todos os demais da mesa começam a rir. Ele não concorda que foi enganado.

A confraria tem seus inimigos declarados, como a fiscalização de trânsito. Ao passar por lá com suas viaturas brancas e listras azuis, a Superintendência de Trânsito é visivelmente considerada como um adversário, sujeita a uma troca de olhares hostil: todos os motoristas encaram acintosamente os agentes de trânsito que fiscalizam o estacionamento dos automóveis

¹⁷³ Diálogo ocorrido em 04 fev. 2022.

dos motoristas de app em um local onde, ironicamente, é proibido estacionar. Eu pergunto para Carneiro se alguém já foi multado ali e ele diz que sim, mas que “recorreram para a Prefeitura”.

Carneiro me explica orgulhosamente que já trabalhou como gerente de alimentos e bebidas em restaurantes e hotéis. “Eu sou Uber há três anos e meio” com mais de 6.700 corridas. Ele me fala que o objetivo da Uber é expulsar esses motoristas antigos, porque a plataforma tenta priorizar justamente esses “mercenários”. Uma pessoa como ele, que não é tão ambiciosa, com uma meta de R\$ 200,00 por dia, não interessa à empresa. Ele não faz isso “de ficar aceitando tudo quanto é corrida e burlando o aplicativo”, mas isso depende muito da necessidade de pagar as contas, porque o “motorista, às vezes, está com a corda no pescoço”.

Uma hora depois, chega outro motorista afirmando que está precisando “fazer dinheiro”, porque na segunda-feira vence a prestação do carro. Ele é motivo de crítica dos demais, porque deixou para última hora esse empenho em ganhar dinheiro para pagar a parcela do financiamento bancário: “Isso é coisa de baiano, deixar tudo para a última hora, aliás, é coisa de brasileiro fazer isso”. Ele retruca gentilmente: “Não é não, essa semana já tive que pagar material escolar de minha filha”. Mas o seu interlocutor não se compadece: “Joga para cima! Deixa vencer”.

– “*Aoonde* que eu vou fazer isso...?” [sic] – ele responde, fazendo uso da típica expressão de desconfiança dos baianos.

Não é fácil testemunhar essa sensação de busca por dinheiro com sofreguidão e a fala de Carneiro mostra-se correta com sua empatia compreensiva, pois é fácil julgar motoristas que “fazem de tudo” para ganhar dinheiro quando não se está precisando pagar contas no dia seguinte.

O episódio me ensina que, como passageiro, já pensei muitas vezes em avaliar motoristas com notas ruins por causa dessas estratégias de “fraudar o aplicativo”, mas agora vejo que não se trata de esperteza, mas de uma forma de resistência motivada pela fremente necessidade de sobreviver. O motorista precisa ser visto como bom pagador e não ter o carro apreendido pelo banco, para manter a dignidade em casa.

Em outro dia, eles me ensinam estratégias sobre como obter mais dinheiro dos passageiros através da “operação tartaruga”, que consiste em transitar com a menor velocidade possível para que mais minutos sejam computados no tempo da viagem, fazendo com que a tarifa aumente. Outros conselhos consistem em começar a trabalhar bem cedo, às 5 horas da manhã, instalar “kit gás”, perguntar sempre o destino dos passageiros e utilizar o 99 Pop de forma intercalada. Apesar de muitos não trabalharem aos domingos – “quem trabalha dia de domingo

é *mindingo*” [sic] – falam que dá para ganhar muito dinheiro nesse dia da semana: “É o melhor dia!”.

Também não devo pegar corridas em supermercados, pois perde-se muito tempo carregando ou descarregando mercadorias, mas essa regra não é absoluta: “Se for mulher, ajude, mas se for homem, só abra o porta-malas”. Se eu fizer uma corrida para um bairro perigoso eu devo ficar por lá e esperar (selecionar) uma corrida para sair, mas não devo ficar aceitando corridas lá dentro, como já fiz muitas vezes.

Também não devo ficar em pontos de apoio de determinados bairros, porque estão cheios de traficantes e jogadores (jogos de azar) que se passam por motoristas. Finalmente, eles me ensinam como visualizar no aplicativo os elogios deixados pelos passageiros. Em seguida, voltam a reclamar da Uber e do aplicativo, ao que Ubiraci reage e afirma que “a causa disso tudo está nos próprios motoristas, que não são unidos” porque, se fossem unidos, não estaria “do jeito que está”.

Há um grupo que parece gravitar por ali. Aparentemente, já se conhecem há bastante tempo, pois sabem onde os colegas moram, quem frequenta academia, ou mesmo quem já está aposentado. Eles ficam ali durante longos períodos, ao redor de uma mesa vermelha de plástico, comum em barzinhos, sentados em cadeiras quebradas, trocando experiências e contando histórias, tudo com muito humor e receptividade, mas não enxergam o trabalho de motorista de app com muita esperança e não acreditam que ninguém vá ficar rico com a Uber:

– “Isso aqui é só um passatempo até conseguir algo melhor” – me diz um deles.

O paraibano de barriga protuberante profetiza: “Ninguém vai enriquecer com Uber, a gente está aqui até o próximo emprego”. A frase tem um tom realista, quase pessimista, e demonstra não haver romantismo na atividade, nem espaço para ilusões de longo prazo.

Diante da falta de transparência da Uber, com regras abusivas e sem qualquer clareza, o grupo discute qual a taxa de cancelamento aceitável para não ser banido, como a tarifa é cobrada do passageiro ou se a taxa de retenção da Uber é fixa. Há indagações também sobre como a Uber seleciona o motorista (por proximidade, por categoria ou por gênero). Pela quantidade de dúvidas, percebo que os motoristas não têm nenhuma segurança informacional que os permita balizarem suas próprias decisões.

Alguns dias depois¹⁷⁴, no ponto de encontro, o assunto em pauta é a fala de um *influencer* digital que gravou um vídeo criticando motoristas da Uber que perguntam qual o destino dos passageiros na área do aeroporto. No entendimento do *youtuber*, essa prática dos motoristas é

¹⁷⁴ Em 29 jan. 2022.

desonesta e burra porque faz com que percam corridas, além de ser prejudicial à plataforma, que irá abandonar Salvador/BA, deixando todos os motoristas sem fonte de renda. Alguns trabalhadores adotam a mesma lógica patronal de que, se houver direitos trabalhistas, a empresa vai falir. Todos estão furiosos com ele e fazem ameaças veladas caso o encontrem na rua (o *influencer* também é motorista de aplicativo).

Chego à conclusão, no entanto, de que perguntar qual é o destino do passageiro não é manipulação do aplicativo e sequer uma forma de resistência dos trabalhadores: é apenas o mínimo de informação que se pode esperar de uma plataforma que não deveria sonegar tais dados básicos. Não perguntar qual o destino pode implicar acesso a locais extremamente perigosos ou corridas deficitárias.

Em outra oportunidade, compartilho com os motoristas o episódio relatado acima, ocorrido com a Polícia Militar, ao ter sido abordado duas vezes em uma mesma *blitz*. Todos esbravejam, ficam muito curiosos com a história e dão sua opinião:

– *Se eu fosse multado por isso, largava o passageiro lá mesmo.*

– *A Estadual é só cheiro, mas se fosse a Federal...[sic].*

– *Eu conheço o Capitão, se ele tivesse te multado eu ligava pra ele que tirava sua multa na hora.* Ele me mostra a foto do policial na tela do seu celular e, realmente, a aparência é muito similar. Me sinto acolhido pelo grupo, mais uma vez, pelas mensagens de solidariedade. Finalizam o debate da seguinte forma:

– *Não adianta discutir com a Polícia...*

O discurso dos motoristas de aplicativo contém muitas dualidades: legalidade *versus* ilegalidade, autonomia *versus* subordinação, honestidade e conformismo *versus* sagacidade e resistência; atendimento formal *versus* informalidade, seletividade de corridas *versus* hiperatividade (*correria*), e esperança *versus* desesperança. O aspecto fático que os une é o desemprego e a falta de melhores oportunidades de renda.

Os motoristas sabem que precisam incluir todos os gastos na conta “para saber se vale a pena rodar Uber” e não apenas o combustível gasto, mas, para quem está desempregado, parece ser melhor ter um pequeno lucro do que nada no final do mês. Na pior das hipóteses, o dinheiro está na mão hoje e o prejuízo só será sentido mais à frente. Isso é sobreviver.

Como não integro esse grupo social, recorro a essa comunidade para validar, discutir e expandir minhas interpretações (KOZINETTS, 2014, p. 75)¹⁷⁵. A peculiaridade da participação observante é que as perguntas feitas aos integrantes do grupo social pesquisado não são apenas

¹⁷⁵ Kozinets (2014, p. 87) orienta a identificar os participantes mais ativos, quais parecem ser líderes, quais os temas mais populares, qual é a história do grupo e se houve conflitos no passado.

perguntas de interesse acadêmico, mas também perguntas que ajudam o pesquisador na atividade ou investigação por ele escolhida.

Esse trabalho de campo encontrou, ainda, um volume muito baixo de taxis rodando na Região Metropolitana de Salvador, o que sugere o desmantelamento desse ofício tradicional. O transporte de passageiros deixou de ser uma profissão com características artesanais para ser um serviço marcadamente industrial com gestão digital controlada pela Uber. Também não há interação entre taxistas e motoristas de aplicativo, e tampouco pude ver integração entre estes e os entregadores de refeições (*delivery*).

A economia é chamada de compartilhamento, mas os motoristas não compartilham quase nada entre si, nem espaços, nem máquinas, nem ferramentas de trabalho, só grupos de WhatsApp. O encontro dos motoristas nos pontos de espera da rua é fugaz e compartilhar *algo* seria o primeiro passo para um coletivismo sindical.

A Uber não permite, no desenho do aplicativo, a formação de grupos de motoristas para diálogos, nem decisões coletivas para a negociação de corridas: um motorista não tem o conhecimento das corridas ou promoções disponíveis para outros. Essas trocas acontecem apenas quando se reúnem, cara-a-cara ou virtualmente, sem um prévio consentimento ou conhecimento por parte da plataforma.

Para aprofundar a compreensão desse grupo, a realização de entrevistas foi fundamental, pois permitiu explorar aspectos inquietantes que surgiram ao longo do trabalho de campo. Elas têm um contexto distinto em relação às conversas informais realizadas durante a participação observante, porque foram conduzidas em ambientes controlados, exclusivamente com a presença deste pesquisador e do motorista entrevistado.

3.13 ENTREVISTAS

As entrevistas semiestruturadas foram realizadas com a finalidade de compreender o pensamento dos motoristas de aplicativo e recolher informações e percepções sobre suas condições de trabalho e vivências. Mais da metade das entrevistas (6 entre 10) foi conduzida no interior dos veículos em movimento. Aquelas que não foram realizadas durante as viagens, ocorreram através de ligações telefônicas ou vídeochamadas. Nas entrevistas a bordo, esse pesquisador sentou-se no banco de trás e formulou as perguntas, em um contexto em que ambos olhavam para a frente e, tal como um divã, as respostas surgiam sem resistências, mas não se podia observar a reação facial deles. Por esse motivo, estive atento aos gestos, meneios de cabeça e mudanças no tom de voz diante das diferentes perguntas.

Após a solicitação da corrida e embarque no veículo, eu me apresentava e esclarecia meu interesse em entrevistar o trabalhador, o que transcorria sem problemas por cerca de 50 minutos, com questionamentos e respostas até o desembarque no destino. Os entrevistados foram formalmente esclarecidos sobre a origem, usos e objetivos da pesquisa e consentiram verbalmente no uso dos dados, desde que assegurado o sigilo. Na sequência do fim de uma entrevista/corrída, por exemplo, eu solicitava à plataforma um novo motorista e buscava retornar ao meu ponto de origem. Em uma ocasião, no entanto, o destino para onde me dirigi tinha poucos motoristas, o que fez com que a plataforma me encaminhasse para o mesmo trabalhador entrevistado anteriormente. Isso me obrigou a cancelar a solicitação, deslocar-me para outro ponto mais distante, e solicitar um condutor diferente.

Durante as entrevistas, além da atenção em relação aos gestos e respostas dos motoristas, observei o interior da cabine do automóvel, os objetos peculiares que guardavam, o nível de organização do veículo ou a vestimenta que utilizavam. Nesse sentido, as entrevistas contemplam também um forte aspecto de observação participante.

Em muitos temas, as entrevistas aprofundam o que a etnografia também evidenciou, mas, em outros, trazem impressões distintas. O que se pretende nesta seção é justamente identificar em que elementos conceituais há essa aproximação e em que outros elementos essas visões se distanciam, uma vez que tais perspectivas antagônicas precisam ser esclarecidas.

Os métodos de que fiz uso possuem, cada um deles, um potencial explicativo próprio. Há muita diferença entre realizar uma entrevista em um ambiente fechado e controlado ou, ao contrário, em um lugar aberto e compartilhado. Nas entrevistas, as respostas podem evidenciar uma reflexão sincera, mas também podem ser orientadas àquilo que o motorista acha que o pesquisador deseja ouvir. É necessário, portanto, levar esses aspectos em consideração.

As entrevistas semiestruturadas foram realizadas entre os dias 14 de fevereiro e 26 de março de 2022. O roteiro de entrevistas consta do Anexo C da tese. Nessas ocasiões, cercadas de uma desconfiança preambular, alguns motoristas me perguntavam se meu objetivo era “montar uma plataforma para concorrer com a Uber”, um questionamento que diz muito sobre a ideologia neoliberal de competição presente na categoria.

Eles me falam, por exemplo, que se você é um motorista de aplicativo, “você tem que desconfiar de tudo e de todos, inclusive de outros motoristas”, de passageiros ou da Uber, pois “quem vê cara não vê coração” e, com pesquisadores, a desconfiança é ainda maior. Se houve uma resistência inicial quando eu me apresentava como pesquisador em nível de pós-graduação da UFSB, à medida em que informava que estava trabalhando como motorista de aplicativo e partilho de uma linguagem comum, havia uma abertura extraordinária, pois eles pareciam

perceber que eu reconhecia o contexto da profissão. Ao contar minhas experiências, um sentimento ostensivo de confiança ia surgindo, inclusive com a mudança de pronomes de tratamento: “senhor” e “você” eram substituídos por “cara”, “irmão”, “irmãozinho” ou “mano”.

Apenas um deles se manifestou de forma aparentemente dissimulada, com respostas que pareciam ensaiadas, como se a pesquisa fosse retransmitir respostas diretamente à plataforma, ao passo que todos os outros foram muito atenciosos e sequer se preocuparam com o tempo de viagem, alongando-se em fornecer informações mesmo depois de encerrada a corrida ou o roteiro das perguntas. Para esses, era como se alguém, pela primeira vez, estivesse interessado em suas condições de trabalho.

As entrevistas buscam justamente identificar qual o conceito próprio de pessoa dos motoristas. Entre todos os grupos sociais a categoria “pessoa” é reconhecível de alguma forma:

O conceito de pessoa é, na realidade, um veículo excelente para examinar toda esta questão relacionada com o andar por aí, investigando o que passa pela mente alheia (GEERTZ, 2008, p. 90).

Identificar quem eles são e como se enxergam permite esquadrihar o entendimento de alguns pontos aqui tratados. Dentre os entrevistados, nove deles eram homens e apenas uma era mulher. O mais antigo do grupo tinha 62 anos, enquanto o mais jovem tinha 30 anos, e, com exceção deste, 90% tinha mais de 34 anos. O ensino médio completo foi a escolaridade de 8 dos 10 motoristas, enquanto 2 possuíam nível superior completo. Sete deles identificam-se como pardos, dois como negros e um como branco. Todos são residentes na Região Metropolitana de Salvador. Há um empate entre católicos e evangélicos (três cada), seguido de cristãos sem religião definida (dois), espírita (um) e um entrevistado não respondeu. Essa amostragem do perfil religioso permite confirmar uma relação com a profusão de mensagens cristãs e evangélicas no grupo de WhatsApp que ingressei.

Essa religiosidade manifesta-se nos amuletos que levam consigo nos automóveis para maior proteção espiritual: medalhinhas, crucifixos, olho de boi, fitas do Senhor do Bonfim, bíblias ou orgonite espírita, como pude presenciar. A maioria dos entrevistados votou em Fernando Haddad (4), seguido de Jair Bolsonaro (3) (“votei pra querer mudar, mas não teve mudança não”) e votos nulos ou brancos (3), o que pode explicar o sentimento antipetista ou antissistema da categoria presenciado na etnografia e netnografia. Isso sugere, ainda, que pode haver muitos motoristas eleitores petistas que não estão se manifestando nas redes sociais, como a que ingressei.

Um total de 9 entrevistados começou a ser motorista de aplicativo por conta do desemprego, enquanto 1 assim o fez porque a demanda de taxi reduziu muito. Um percentual de 20%, inclusive, comprou o carro próprio com as verbas rescisórias decorrentes desse

desligamento. A profissão anterior foi de taxista para 20% deles e de motorista rodoviário para outros 20%, o que sugere uma familiaridade com o trabalho de condução de veículos nas grandes cidades. Além disso, a profissão de taxista foi também a profissão paterna para outros 20%.

A atividade como motorista de aplicativo é o principal ou único emprego para 8 deles. Os entrevistados começaram a rodar Uber em 2016 (3), em 2017 (1), em 2018 (1), em 2019 (1), em 2020 (3) e em 2021 (1). Esses dados indicam que tem havido pouca rotatividade e uma tendência dessa atividade se tornar um trabalho de longa duração.

Essa baixa taxa de desligamento de motoristas tem sido evidenciada em outros ambientes. Dados entregues pela plataforma Uber nos autos da ação civil pública ajuizada pelo MPT apontam para 773.828 cadastrados na plataforma até o final de 2017, ao passo que apenas 27.011 motoristas foram descadastrados no mesmo período, ou seja, um percentual mínimo (MPT, 2021). Isso pode estar associado aos altos níveis de desemprego (“meus amigos estão *no prego*”), aos baixos níveis salariais e ao mau desempenho da economia brasileira e baiana em particular, bem como pode ter relação com o investimento realizado na compra de um automóvel para esta finalidade específica: “O dinheiro paga a prestação do carro, o resto é pra cerveja de domingo” [sic].

Quem menos fez corridas já realizou 2.000 viagens, ao passo que os mais experientes possuem mais de 20.000 viagens. Questionados se se consideram experientes – essa pergunta demandou longas pausas – 4 deles não se consideram experientes. Curiosamente, para os motoristas entrevistados, experiente é aquele que consegue prevenir assaltos e não aquele que tem muitos anos de habilitação, que dirige há muito tempo ou conhece os trajetos da cidade, ou que é educado ou pratica a direção defensiva. Trabalham em média 11,7 horas por dia, sendo que a menor jornada encontrada foi de 8 horas e a maior de 15 horas. Um deles me relatou que até seu casamento foi desfeito por conta dessa jornada de trabalho e que conhece outros na mesma situação.

Ainda sobre a jornada de trabalho, informam que isso depende muito da data de vencimento das dívidas porque “quanto mais perto da prestação, mais a gente trabalha”. Esse tempo de trabalho tem aumentado para 80% dos motoristas, ao passo que para 20% tem permanecido igual. O descanso semanal é usufruído por 6 dos motoristas, mas 4 deles trabalham todos os dias da semana. Não costumam desfrutar de férias com a família (4 deles), aproveitam até 15 dias por ano para esse fim (5), e apenas um (1) utiliza 30 dias consecutivos para descanso.

Um bom dia de trabalho seria um dia com poucas corridas (sem estresse) e bons ganhos para a maioria dos entrevistados (5), ao passo que, para outros, um bom dia de trabalho seria um dia com muitas corridas e muitos ganhos (3). É o que se infere do relato abaixo:

E peço a Ele pra colocar pessoas boas no meu caminho, é, eu sou um motorista que eu recebo muita gorjeta, cara [...] semana passada eu recebi uma em espécie, a corrida deu R\$ 40,00, ele tinha uma promoção no aplicativo, aí deu R\$ 40,00 do aeroporto pra Barra, quando chegou na Barra, ele um senhor já, ele ‘rapaz, gostei de você, tem uma luz *ni* [sic] você que chama a atenção aí, eu não sei o que é mas você é um cara iluminado, ó, pode ficar com o troco, aí é pra você, pra te ajudar aí’, R\$ 60,00, cara, pô fiquei numa alegria, não que o dinheiro faça você ser diferente, só o reconhecimento da pessoa isso lhe motiva a ser quem você é [...] ainda que eu não consiga bater a meta do dia mas se eu pegar pessoas boas no meu caminho eu chego mais grato a Deus ainda [...]. (Entrevista do motorista Paulo, em março de 2022).

O reconhecimento social advindo dos passageiros é algo muito valorizado pelos motoristas de app e, mesmo que não haja muitas corridas, se os ganhos forem razoáveis, com usuários educados e satisfeitos, esse fator traz contentamento.

No aspecto remuneratório, todos trabalham com uma expectativa de ganhos líquidos diários e não mensal, que gira em torno de R\$ 100,00 a R\$ 150,00 (30%), entre R\$ 150,00 e R\$ 250,00 (60%) ou superior a R\$ 250,00 (10%). Dentre os que trabalham com uma meta superior a R\$ 150,00, três deles tem dispositivo GNV instalado.

Nenhum entrevistado informou que deixa de atingir a meta diária ou que trabalha constantemente com prejuízos, mesmo a entrevistada que já abandonou a plataforma. Nesse valor da meta, eles informam que já está descontado o custo do combustível, mas não todos os demais custos (seguro, manutenção, financiamento, taxas, multas ou alimentação). Esse cálculo envolvendo gastos que não podem ser computados diariamente parece confundir os motoristas e sugere, parcialmente, o sucesso do empreendimento da Uber.

Há uma praxe entre todos os entrevistados que consiste em abastecer o carro, diariamente, com R\$ 100,00 e atingir a meta diária fixada, independentemente do tempo que isso leve. Um total de 9 motoristas trabalha(ou) com carro próprio financiado, ainda pendente de quitação, e apenas 1 com carro alugado, com uma prestação semanal de R\$ 450,00.

Ao menos um problema de saúde foi identificado dentre 4 motoristas entrevistados, tais como dores de coluna, problemas de pele, gastrite e má circulação, agravos esses decorrentes da atividade empreendida. A etnografia havia identificado também problemas de coluna e de má circulação, nas conversas que mantive com outros motoristas, com possível retenção de líquido gerando inchaço nas pernas e obesidade por conta de refeições rápidas e baratas, no estilo *fast food*.

Para eles, o maior problema em trabalhar cansado é o risco de dormir ao volante (8) seguido de irritação (podendo até *descontar* nos passageiros) ou estresse (2 deles), sendo que 2 também já dormiram com o carro em andamento, mas sem ocasionar acidentes por tal motivo.

A violência é uma constante em suas vidas, pois 7 dos entrevistados já foram vítimas de assaltos enquanto conduziam pelo aplicativo, alguns mais de uma vez. Há traumas relacionados a lugares ou passageiros quando esses motoristas são assaltados: depois do incidente, mudam sua postura e deixam de receber pagamento em dinheiro, param de trabalhar à noite ou de frequentar bairros perigosos. Também já colidiram o veículo (5 deles) e foram vítimas de assédio (7), envolvendo passageiros do sexo masculino, na maior parte dos casos.

Os relatos envolvendo assédios ou assaltos dão uma ideia de que o veículo é considerado um lar para os motoristas:

– *Foi aqui mesmo!* – exclama um deles para mim.

A expressão indica que esse tipo de atitude é uma violação que ocorre em um ambiente que é a própria extensão do motorista, o seu santuário.

Você se considera empregado da Uber? A pergunta também demandou longas pausas e, em muitos casos, os entrevistados pareciam desorientados com o questionamento. Consideram-se empregados da plataforma 50% dos entrevistados (“sim, se a gente trabalha todos os dias mais de 8 horas por dia” ou “é mais do que um vínculo, você tem um casamento com ela porque tudo ela te repreende, ela te ameaça”) ao passo que 50% consideram-se autônomos. Dentre os 5 que se consideram autônomos, 4 acham que deveriam fixar o preço da corrida e apenas 1 acha que, se isso ocorresse, “a Uber ia falir”.

Essa resposta destoa de informações constantes de outras pesquisas já realizadas, constantes da seção 2.4. Como metade dos entrevistados considera-se empregado da plataforma Uber, uma lenta transformação pode estar em curso na categoria, possivelmente motivada pelos índices de precarização atualmente experimentados. Por outro lado, a ideologia dos motoristas de aplicativo que ainda se enxergam como empreendedores (5 deles) pode ser explicada, ao menos em parte, como uma estratégia de sobrevivência: motorista *mimizento* tem mais dificuldade em bater meta, pois passa muito tempo reclamando e refletindo sobre sua própria exploração, como afirmam os influenciadores digitais da categoria.

Parece haver um mito de que o contrato de trabalho celetista exige exclusividade com um empregador, rigidez no horário de trabalho e pagamento mensal de salário. O pagamento do salário dos motoristas com frequência semanal ou diária, ao invés da utilização do padrão de pagamento mensal adotado por celetistas, é outro fator que traz uma sensação de autonomia aos motoristas. “Dinheiro na mão” é algo que os diferencia de trabalhadores com carteira assinada

que trabalham 30 dias por mês para, somente no 5º dia útil, ter acesso ao salário, como a própria Uber alardeia no seu aplicativo: “* Ganhe dinheiro extra dirigindo quando quiser * Ganhe dinheiro rápido” (TELA, 2022). Da mesma forma, dirigir sem um fardamento obrigatório e com bermuda ou chinelo é outro sinônimo de autonomia: “Eu tô [sic] rodando pra mim mesmo, não vejo necessidade de rodar com calça jeans”.

Mesmo para quem se considera empresário-de-si, um deles afirmou que alguns direitos mínimos deveriam ser garantidos, sugerindo a ideia de parassubordinação.

Outra explicação para esse não reconhecimento como empregado passa pela forma através da qual os contratos e documentos da plataforma são consentidos, assemelhando-se a um ritual de aceitação das condições impostas por uma entidade superior, como a Uber. A rotina de imposição de conceitos legais, típico dos *não contratos*, não passa despercebido pelos motoristas. O motorista Waldon assim se manifestou quanto a esse aspecto:

[...] porque, assim, eles falam que a gente não tem vínculo e tal, eles mandam os contrato maluco (sic), você só consegue ficar online se você dar o aceite no contrato, às vezes é inglês, eu não sei nem ler o português direito que dirá inglês, e muita coisa, muita coisa, você não tem paciência de ler [...]. (Entrevista do motorista Waldon, em fevereiro de 2022).

Essa resposta também demanda maiores reflexões, porque mesmo entrevistados que afirmam ser autônomos, acreditam que se pedissem o reconhecimento da relação de emprego teriam chances de sucesso (2 dentre 5). São autônomos, mas afirmam ao mesmo tempo: “eu tenho uma carga horária com a Uber”, “eu tenho um compromisso com a Uber”, “eu não sou totalmente autônomo, eu sou, assim, um colaborador”.

Isso significa que, não apenas para operadores do direito, os limites da autonomia ou subordinação estão embaralhados. No dilema entre direitos trabalhistas (descanso, férias, seguridade social) e ganhos imediatos, prevalecem os últimos. É o que se infere do depoimento abaixo:

O motorista, o motorista Uber, ele não quer ser celetista, ele não quer ter vínculo, o motorista Uber ele quer algumas coisas, a primeira é, ele quer uma tarifa justa, a segunda é, ele quer ser tratado com respeito, ele não é tratado com respeito, a terceira é participar das ações da empresa que impactam diretamente na rotina do motorista, principalmente, seus ganhos, então eu, eu vou dizer pra você qual é a percepção [...] o motorista ele quer é isso aí, o motorista, ele, ele tá preocupado em terminar o dia e ele ter um bom ganho, ele quer poder fazer mais viagens, só que precisaria ter de fato viagens vantajosas (Entrevista com o motorista de aplicativo Roberto, em 7 de março de 2022).

Os entrevistados conhecem amigos ou colegas que abandonaram a Uber (8 deles) porque sentiram que era um trabalho muito perigoso, porque houve deterioração do veículo ou porque não tiveram ganhos esperados; ao passo que 2 consideram que a plataforma está aumentando o

ingresso de novos motoristas. Em verdade, porém, desde 2014 até os dias atuais, o quantitativo de motoristas da empresa só cresce no Brasil (UBER, 2020a).

Nenhum deles ingressou com qualquer ação cível ou trabalhista em face da Uber (“eu nunca entrei pra não correr o risco de ser bloqueado” [sic]) e apenas 3 dos entrevistados conhece uma pessoa que tomou essa atitude, restrita à justiça comum. A maioria dos entrevistados (6) conhece ou tem proximidade com advogados trabalhistas. O dado sugere que a baixa taxa de judicialização¹⁷⁶ pode não ter relação com o desconhecimento da legislação trabalhista ou dos direitos básicos dos motoristas de aplicativo.

Burawoy (1979, p. 135) identificou que a disseminação do capitalismo monopolista levava ao surgimento de alto grau de consenso por parte dos trabalhadores quanto à legitimidade do referido regime – uma autocooperação à exploração. Essa consciência dos trabalhadores não viria de fora, mas sim do local de trabalho, diante da evidência de benefícios mútuos, como a remuneração por incentivos, por exemplo. A baixa taxa de judicialização de conflitos por parte de motoristas é um indício de que há um consenso parcial quanto à legitimidade dessa forma de trabalho plataformizado, uma potencial evidência de benefícios mútuos. Mas não se deve esquecer que a baixa taxa de judicialização brasileira não é um fenômeno exclusivo da categoria de motoristas de aplicativo, mas sim algo que vem antes mesmo da propalada ideologia neoliberal. É, ademais, muito mais uma questão de sobrevivência do motorista do que mera ideologia:

Eu vou na área civil e na área do consumidor, dependendo do caso, porque o pessoal também é imediatista, a galera que..., quer queira quer não, o pessoal depende da atividade, e aí quando eu, ele, perde o, perde o..., o motorista perde o ganha pão dele, quando ele perde esse ganha pão, o cara bota a mão na cabeça, o cara quer grana na conta corrente. Poucos são os que querem ajuizar uma ação trabalhista. Entendeu? Aí ele, ele visa, eu entro com a ação de tutela antecipada, porque com a Justiça ordenando então, enquanto espera o julgamento do mérito, o cara tá, o cara voltou à atividade, o que nem sempre consegue... (Entrevista com o motorista de aplicativo Roberto, em 7 de março de 2022).

Ou seja, o que pode explicar essa baixa judicialização é o desenho de um salário por peça com duração temporal ilimitada: o motorista *sempre* pode voltar a trabalhar para a plataforma, com um acesso muito facilitado para o reemprego. Ao postular direitos na Justiça do Trabalho, corre-se o risco de ser bloqueado definitivamente na plataforma. Enquanto houver altos índices de desemprego e baixos salários, será uma estratégia arriscada para motoristas lutarem por direitos judicialmente, pois a fonte de renda desses trabalhadores estará em perigo.

¹⁷⁶ Sugere-se haver uma baixa taxa de judicialização diante da comparação entre o quantitativo total de motoristas que trabalhavam para a Uber no Brasil em 2018 (superior a 500 mil) e a pequena quantidade de reclamações trabalhistas ajuizadas buscando o reconhecimento do vínculo empregatício (135 ações judiciais) trazida por Leme (2019, p. 149).

Metade dos entrevistados acredita que não ganharia uma ação trabalhista com o pedido de reconhecimento da relação de emprego (“Esse lance de vínculo empregatício já está bem definido, já foi no Supremo e já perdeu”). Questionados se largariam a profissão para trabalhar com carteira assinada, informam que aceitariam a proposta se o valor fosse de até R\$ 2.000,00 (1), entre R\$ 2.000,00 e R\$ 3.000,00 (4), entre R\$ 3.000,00 e R\$ 5.000,00 (2) e acima de R\$ 5.000,00 (3). Ainda assim, 3 afirmam que continuariam no aplicativo para complementar a renda, mesmo tendo outra opção de emprego.

Segundo um dos entrevistados, inicialmente, a remuneração dos motoristas não levava em conta exclusivamente as corridas, mas sim o tempo à disposição *online* vinculado a altas taxas de aceitação (incentivo por hora), focando em um público elitizado, com corridas mais caras. Com a introdução das tarifas dinâmicas, em setembro de 2016, isso foi substituído: ganhava-se mais com o preço das corridas em determinados horários, mas, em compensação, o tempo à disposição não era mais remunerado. Na ocasião, o pagamento em dinheiro foi aceito – antes era só no cartão – e os assaltos aumentaram muito. A taxa de aceitação mínima foi substituída, em 2017, por programas de benefícios (de bronze a ouro), mas ainda se pagava um valor extra de até 12% sobre o faturamento bruto do motorista. Nessa fase de chegada em Salvador/BA, cursos de capacitação foram oferecidos de forma presencial aos motoristas (sobre direção defensiva, melhores dias e horários para trabalhar, atendimento ao usuário ou vestimenta adequada). Há relatos, ainda, de que profissionais estrangeiros treinavam os novos motoristas.

Segundo esse mesmo depoimento, em 2019, a empresa criou o Uber Pro (“Uber pro besta” como o entrevistado se refere a essa categoria) que vincula taxas de aceitação ou cancelamento e notas apenas a descontos em academias, planos de saúde, universidades (“vantagens fictícias”), mas sem qualquer remuneração extraordinária ao motorista e sem qualquer alteração no valor tarifário desde 2017, ainda que o preço da passagem tenha subido para passageiros.

A experiência etnográfica, aliada às entrevistas, mostra que o programa Uber Pro não tem sido um grande sucesso em matéria de engajamento: o que funciona mesmo para essa coação é a necessidade de pagar as contas e a intimidação diante do risco de ser desativado. A empresa substituiu a remuneração do tempo à disposição e do bônus remuneratório vinculado a taxas de aceitação pelo arrocho tarifário, ou seja, valores baixos obrigam de forma mais efetiva à aceitação das corridas do que os prêmios oferecidos. O depoimento do entrevistado, por sua vez, comprova como a plataforma faz uso abusivo do seu *jus variandi* (poder patronal de alterar unilateralmente as obrigações a serem cumpridas pelos empregados).

As categorias criadas pelo programa Uber Pro – que busca o incremento de taxas de aceitação – não são relevantes para os entrevistados, e isso pode explicar as baixas taxas de aceitação, também encontradas no trabalho de campo. Os motoristas entrevistados recusam muitas corridas (8 deles), mas concordam que, ao final, alguém acaba aceitando essas corridas ruins. Mesmo quem recusa muitas viagens, já sentiu que isso implica direcionamento de piores corridas ou impede o acesso a promoções, como punição.

Apenas 4 deles consideram já terem sido punidos pela plataforma (advertência, suspensão ou desligamento) e 8 consideram-se sempre monitorados/vigiados pelo aplicativo. Essa resposta contou com reações exaltadas dos entrevistados, como se eu estivesse fazendo uma pergunta cuja resposta era óbvia. Mesmo quem não se sente vigiado afirma que:

[...] existe um jeito de a Uber entender o motorista, pois ela sabe onde ele mora, ela sabe que ele não recusa muita viagem pra Lauro, se o motorista aceita muito passageiro com nota baixa direciona mais para esse motorista, a Uber tem esse parâmetro, ele não recusa não, manda pra esse aí (sic). (Entrevista com o motorista Jadson, em março de 2022).

Apenas 2 entrevistados consideram que a Uber dá ordens aos motoristas. As entrevistas evidenciam que é muito difícil para um motorista interpretar que uma máquina está lhe dando ordem. "Eu faço o que eu quiser", diz um deles.

Por sua vez, os passageiros emitem ordens para quase todos os entrevistados (9). Esse passageiro *mandão* é o principal beneficiário da atividade do motorista (“se o passageiro manda alterar a rota ou não dá bom dia, o motorista deve obedecer”; “como o passageiro tá [sic] pagando, ele quer conforto, qualidade e segurança”), mas há uma percepção acerca da insistência da empresa na sua dinâmica de comandar de forma suave: “tem coisas que o aplicativo fala e você deixa de falar porque ele vence pelo cansaço”.

Em uma pergunta de múltiplas respostas sobre o pior tipo de passageiro, afirmam que: são os bêbados, banhistas, arrogantes, oriundos de bairros perigosos (“a Uber poderia botar pontos fixos de embarque em bairros perigosos¹⁷⁷”), *barganhadores* ou *caloteiros*, apressados, mães pegando filhos em creches, clientes em compras, bêbados e mentirosos, nessa ordem. Tem passageiro que “quer botar os *congelados* no banco e molha o banco (sic), porque ele não quer botar no chão pra não sujar”, “você entra em favela, sai em favela, eu saio de casa com minhas orações”, “eu mesmo me dou bom dia”, “aqui o filho chora e a mãe não vê”.

Essa percepção da Uber como uma mãe, uma poderosa “chefona”, foi algo muito perceptível durante a etnografia, na análise das redes sociais e também nas entrevistas. Como a

¹⁷⁷ Castro (2020, p. 161) relata que, em São Paulo, há espaço (área de espera) privativo da Uber para motoristas que estão aguardando chamadas no aeroporto de Guarulhos.

plataforma é enxergada como uma genitora, surge um sentimento de gratidão porque a Uber é a entidade provedora que alimenta seus filhos (motoristas), mas como nem toda mãe é perfeita, isso gera frustração e revolta em seus rebentos. Por isso, não faz sentido entrar em conflito aberto com a Uber, pois não pegaria bem levar a público uma disputa familiar. Como visto anteriormente, esse papel materno é muito assemelhado ao papel do Estado exercido pela plataforma.

Os entrevistados trabalham exclusivamente com a Uber (7), mas os 3 que utilizam também o aplicativo 99 Pop não o fazem de forma simultânea (“porque corre o risco de tocar os dois de vez”). Essas respostas coincidiram com o trabalho de campo.

Os maiores adversários dos motoristas de aplicativo são a fiscalização da Transalvador (“eu tenho mais de 15 multas para pagar: o Estado não faz nada pela gente”), assaltantes, taxistas – hoje em dia eles relatam que a inimizade acabou, “a Uber é pior do que taxi porque entra até em favela” – e passageiros (“Se o passageiro vê o nome do motorista porque não nos chama pelo nome?”).

Já houve passageiros que eram criminosos e roubaram os motoristas, deixando-os raivosos; e já houve policiais que estavam sendo conduzidos como passageiros e abusaram de sua autoridade, de forma que essas categorias não são totalmente definidas. Os traficantes não são inimigos para 7 dos entrevistados (“o do seu bairro, na verdade, é seu amigo”).

Os entrevistados não veem, de forma alguma, a AGERBA ou a Polícia Militar/Polícia Rodoviária como inimigos. Tampouco a Uber é vista como adversária, pois apenas 2 motoristas a consideram desta maneira (“ela só quer ganhar dinheiro, não é amiga nem inimiga”), mas, ainda assim, 9 deles consideram que a Uber é desonesta às vezes ou quase sempre (“eu não confio nela, *véi*, a Uber é mais desonesta do que a 99”) e todos eles concordam que a plataforma considera mais os passageiros do que os motoristas (“o passageiro é quem dá o dinheiro pra empresa”).

Ou seja, os motoristas não veem a Uber como uma representante contrária em um conflito de classes, apenas como uma *mãe* desatenta com seus *filhos*, mas que prioriza os *irmãos* passageiros.

Cara, a princípio, é, a Uber, ela prioriza mais os passageiros do que os motoristas [...], ela é mais sensível ao passageiro do que ao motorista, então o que é que acontece? É, na lógica, ela prioriza quem traz o retorno financeiro pra ela, é como se o motorista ele fosse uma, é uma massa de manobra, um exemplo, se eu cometer um erro pequeno e for denunciado por algum passageiro, automaticamente, a Uber mesmo com esse valor defasado ela vai me substituir por uma outra pessoa, e não vai me dar o direito de defesa. (Entrevista com Paulo, em março de 2022).

Não há nenhum coleguismo entre os motoristas para 3 dos entrevistados e, quando esse coleguismo se manifesta, está restrito ao grupo a que pertence ao motorista para outros 3 entrevistados, enquanto a maioria (4 deles) sempre enxerga solidariedade na categoria. Os laços de solidariedade que a imersão antropológica evidenciou, em pequenas atitudes de compartilhamento ou de ajuda, começam, portanto, a ser relativizados durante as entrevistas.

Um total de 9 motoristas não integra o sindicato da categoria (porque “só querem dinheiro”, “eu quero trabalhar na Uber e não fiscalizar a Uber”, “os caras legislam em causa própria”, ou porque “sindicato é tudo uma porcaria”) e apenas 4 já participaram de algum protesto coletivo de motoristas (“nós poderíamos fazer uma mobilização dessa, não podemos ficar de braços cruzados”). Um total de 6 entrevistados nunca participou de protestos porque “pra protestar eu sei que o governo não vai estar nem aí, então vai ser uma gotinha de água num oceano daí”. De alguma forma, os motoristas abordados entendem que protestos devem ser feitos contra governos, e não contra o empregador.

Metade dos entrevistados faz parte de algum grupo de WhatsApp com outros motoristas (“a competição é forte, às vezes o motorista mente naquele grupo para que outros colegas não sigam para aquela área”), apenas 3 atualmente seguem algum motorista *influencer* e um percentual de 50% (cinco deles) já teve contato com alguém real da Uber (“já fui lá na casa da *mamãe* Uber”).

Esses dados sugerem que a mobilização efetuada pelo sindicato da categoria ainda é muito frágil e que a associação profissional é vista com muita suspeita. Os protestos por melhores condições não são uma prática comum e, diante da individualização da atividade, metade dos motoristas prefere não pertencer a nenhuma rede de comunicação digital. A ascendência de *youtubers*, por sua vez, é algo que se manifesta apenas nos estágios iniciais da carreira, pois com o passar do tempo surgem as longas jornadas e a decepção com esses *influencers* que acabam “dedurando as defesas” dos motoristas para a plataforma.

O que mudariam na Uber? Com ampla possibilidade de respostas, gostariam de tarifas com valores justos e/ou postulam o fim do preço dinâmico, pois preferem valores fixos, gostariam de redução da taxa da Uber, planos de descontos, principalmente para combustíveis, mais critérios de segurança e transparência voltados a passageiros, melhoria na forma de atendimento (“mais atenção com o motorista”) e no tempo de resolução de conflitos de suporte do usuário, mais missões, flexibilidade em relação às restrições dos motoristas, mais rigor na imposição de regras aos passageiros (“pra Uber tá bom porque a gente não sabe reivindicar) e maior democratização.

A maior vantagem em trabalhar para a Uber, outra pergunta que admitiu múltiplas respostas, é a flexibilidade de horário, contato com potenciais clientes para corridas avulsas, conhecimento que se adquire da cidade, dinheiro rápido (“se o seu ganho te satisfaz, não dá pra reclamar, e o tipo de trabalho da Uber agrada a quase todo mundo, pois ele é flexível”), pagamento de alta remuneração para quem não é formado (“o problema todo maior, irmão, é a manutenção que é alta”), geração de emprego e renda (“quem roda tem trabalho”), acesso fácil ao mercado de trabalho, uma oportunidade de descanso psicológico e a chance de não ter um patrão dando ordens, nessa sequência de prioridades.

Alguns deles relatam que o trabalho é muito viciante (4 ao todo): “isso aí vai lhe minando, vai tirando sua energia, você fica sentindo que está esgotado, não consegue mais fazer o que você fazia antes”, mas 6 deles consideram que esse trabalho não causa dependência “não, pior [mais viciante] é o trabalho de carteira assinada, aqui você fica à vontade”.

O fato do trabalhador ser proprietário de um carro no Brasil é motivo de status social e ainda que se trabalhe muito, a possibilidade de fazer pausas durante o horário de trabalho representa uma vantagem enorme. Há, ainda, um sentimento de superioridade quando o assalariado trabalha com um carro e tem a propriedade do seu automóvel, em comparação com outros trabalhadores assalariados.

Como se observa, as entrevistas coletadas mostraram, em muitos aspectos, coerência com os achados advindos de outras metodologias, expostas na seção 2.4, sugerindo que a racionalidade neoliberal está fortemente entranhada nesse grupo social, aliada a um conservadorismo dos costumes e a uma ideologia política que pode ser enxergada como de direita, o que contribui com a visão de empreendedor-de-si. Cant (2021) e Pinheiro-Machado (CANOFRE, 2022) vêm identificando esse perfil que conduz motoristas de app para o espectro político à direita. O vereador eleito Átila do Congo, que representa os motoristas de app em Salvador/BA, também é presidente do sindicato da categoria e integra o partido conservador Patriota, da base de governo do então Presidente Jair Bolsonaro (CMS, 2021). A plataforma não é percebida como uma adversária em um conflito de classes, estando mais próxima do papel institucional do Estado, muito poderosa e cuja possibilidade de mudança é praticamente impossível, enquanto sindicatos profissionais, ao contrário, são vistos como inoperantes ou instituições egoístas.

A etnografia aqui empreendida mostrou que a principal vantagem apontada ao se trabalhar com a Uber consiste em “ter flexibilidade de horário”, o que não significa, no entanto, trabalhar pouco, mas sim que, eventualmente, há a chance de resolver um problema pessoal durante o expediente. A outra grande vantagem consiste em “ter dinheiro todo dia”.

Não se enxergar como um trabalhador subordinado, não associar a supervisão com o poder diretivo patronal e nem associar a punição – sequer percebida – como uma consequência do poder disciplinar empresarial, são outros fatores que ajudam a explicar esse não reconhecimento do motorista de aplicativo como um empregado com direitos trabalhistas. A *generosidade* da Uber em não impor uma escala de horário de trabalho e oferecer renda todo dia para desempregados, de uma forma que consideram desproporcional à baixa qualificação que possuem, é materializada em um sentimento de gratidão pela oportunidade, o que somente é exacerbado pelo fato de que alguns que já estão com idade avançada.

Isso não impede, entretanto, o sentimento de insatisfação diante da certeza de que a empresa age com pouca transparência e falta de lisura, cada vez mais constatadas à medida em que se avança no tempo de serviço. Os motoristas passam, assim, por momentos de consentimento, de conflito e de resistência em relação ao controle e à subordinação colocada (SCAPINI, 2020, p. 194).

Há pouca reflexão sobre a quantidade real de gastos praticada e sobre como isso pode estar repercutindo negativamente no rendimento total obtido. Há pouca reflexão, ainda, sobre o nível de endividamento em que se encontram, motivado pela aquisição do veículo próprio, algo que acaba fidelizando os motoristas à plataforma e fazendo com que a rotatividade esteja diminuindo na categoria. Se o trabalhador abastece o carro com seu cartão de crédito, ele irá pagar a fatura no seu vencimento, mas a Uber lhe pagará o valor das corridas no mesmo dia, o que é uma vantagem para esses trabalhadores.

Finalmente, a descrença nas instituições reguladoras estatais fica evidente quando se constata que esse é um tema pouco debatido na categoria, inclusive sendo fator de desesperança para soluções judiciais futuras, o que sugere que o Estado precisa reconstruir sua credibilidade perante essa categoria profissional, para que voltem a acreditar na efetividade das leis.

Como constatado, muitos dados obtidos através das entrevistas são coincidentes com aqueles obtidos durante a etnografia, ao passo que outros são diferenciados. O conjunto de tais informações coletadas, o que envolve ainda os documentos analisados e o *walkthrough method*, pode permitir um retrato fiel da categoria, com todas as suas possíveis contradições discursivas ou práticas, e da sistemática da subordinação implementada. Na seção seguinte, serão apresentados os números e dados objetivos encontrados pela pesquisa de campo, como forma de contribuir para uma tentativa de maior aproximação com a realidade de motoristas de app no Brasil.

Deve ser fixado desde já, entretanto, que o trabalho antropológico possui premissas éticas que implicam a assunção de obrigações de caráter ético-moral para com a verdade, para com

os sujeitos da pesquisa e para com a sociedade ou cidadania (OLIVEIRA, 2010a, p. 27). A pesquisa etnográfica por mim empreendida buscou a todo tempo ter esse compromisso com a verdade, diante dos achados empíricos encontrados; procurou ser leal e transparente para com os motoristas entrevistados; e teve o compromisso de divulgar os resultados encontrados, o que resta materializado nesta tese. Feito esse parêntese, a seguir, divulgo os resultados quantitativos coletados, com um caráter eminentemente numérico.

3.14 NÚMEROS DA PESQUISA

Com 657 pontos, um taxa média de aceitação de 83% e uma taxa de cancelamento inferior a 8%, passei à categoria Ouro ao longo das últimas semanas da experiência antropológica¹⁷⁸. Mesmo assim, a plataforma não me elevou à categoria VIP, como prometia.

Figura 33 - *Print* de tela do aplicativo ao final da pesquisa de campo, em 29/03/2022.



Fonte: Autor.

Ao final da pesquisa realizei um total de 350 corridas, com uma avaliação de 4,98 estrelas e boas taxas de aceitação e cancelamento para um total de 352 horas *online*. Não tive, porém, em nenhuma ocasião, a sensação de ser meu próprio chefe.

¹⁷⁸ A pesquisa de campo somente logrou o descadastramento do pesquisador após comparecimento ao escritório da Uber situado em Salvador/BA, em data de 15 de junho de 2022. Um *e-mail* foi enviado pela empresa, em seguida, para confirmar a desativação.

Consoante a plataforma: “Ser seu próprio chefe oferece flexibilidade, mas também traz despesas” (EY, 2022). De acordo com a própria Uber, parte desses gastos são considerados “despesas essenciais ao serviço de transporte de passageiros” (EY, 2022). Nesse sentido, a Figura 34 contém a descrição dos gastos, efetivos ou diferidos, contabilizados proporcionalmente ao tempo da pesquisa, e também em uma projeção de sua estimativa anual, para uma compreensão a longo prazo dessa atividade.

Antes de chegarmos à tabela, alguns esclarecimentos metodológicos precisam ser feitos. Como a experiência durou 4 meses, multiplicaram-se os resultados colhidos por 3 para que se chegasse à duração de 1 ano trabalhado (12 meses). No entanto, é preciso salientar que, via de regra, os gastos que realizei significam normalmente apenas um mês de trabalho de um motorista de aplicativo padrão, o que pode fazer com que essa projeção deva ser multiplicada por 12 (ao invés de 3) para se chegar a um valor habitualmente gasto por um motorista profissional ao longo de um ano.

Foi feita uma estimativa de preço atual do WRV Honda 2018, com ar-condicionado e motor de 1.5 cv, cujo valor é de R\$ 85.000,00, consoante Tabela Fipe (FIPE, 2021). Além da depreciação do veículo, que alguns fixam em 10% do seu valor de compra, poder-se-ia levar em conta o custo de oportunidade, ou seja, o quanto se perde ao imobilizar o dinheiro em um passivo, estimando-se em 11% do valor do bem (GAMA, 2022). No entanto, diante de uma perspectiva conservadora, não foram abatidos tais custos de oportunidade, mas apenas a depreciação veicular.

Para se chegar aos gastos com manutenção mensal, por sua vez, um motorista pode computar o que gasta por ano e dividir tal montante por 12 meses. No entanto, os gastos com troca de óleo, alinhamento, balanceamento e troca de pneus, troca de peças de varejo (filtro de ar, fluidos, correias, bateria, líquidos, mangueiras etc.), mão de obra, e outros elementos, devem ser aferidos por quilômetro rodado, para que se tenha uma maior objetividade científica. Pelos critérios da *American Association Automobile* (AAA), em 2021, o valor dessa despesa seria em média de US\$ 0,09 por milha rodada, levando em conta as cinco categorias de veículos mais vendidas naquele país, no que se intitula de “wear and tear”, procedimento de cálculo que inclui os custos de uma manutenção básica e uma troca de pneus, em média, a cada 5 anos. Os custos de direção são afetados pelo desempenho do veículo utilizado e, ademais, uma manutenção regular garante uma operação mais eficiente e evita reparos no futuro (AAA, 2021), o que significa dizer que investir um pouco mais para a conformidade do veículo, geralmente, prevenirá prejuízos maiores decorrentes de uma eventual manutenção corretiva. Convertendo-se, em valores de 20.12.2022, o dólar para o real (US\$ 0,09 equivale R\$ 0,51) e de milha para

quilômetros (1 milha equivale a 1,6 km), tem-se que, nos padrões brasileiros, o custo é de R\$ 0,32 por quilômetro rodado. Em outras palavras, um automóvel que circule 10.000 km por ano dispendirá cerca de R\$ 3.200,00 com manutenção anual. No entanto, motoristas de app circulam muito mais do que 10.000 km por ano.

No caso concreto, optou-se pela adoção de um valor intermediário para uma estimativa de gastos anuais com manutenção, que corresponde ao triplo do valor gasto durante os 4 meses de pesquisa (R\$ 1.792,00 x 4 = R\$ 5.376,00), pelo fato de que o preço da mão de obra e das peças de reposição americanas certamente envolvem parâmetros econômicos distintos do caso brasileiro. Ou seja, motoristas de app no Brasil rodam mais do que 10.000 km por ano, mas não chegam a consumir R\$ 21.504,00 com gastos de manutenção nesse período, fixando-se uma média de R\$ 5.376,00/ano, em uma projeção¹⁷⁹ de despesas com conservação veicular.

Esse valor pode parecer alto, mas não é, uma vez que o pacote de revisões de até 60.000 km oferecidos pela marca Honda para esse modelo, corresponde a R\$ 5.652,36, e sequer contempla itens mais caros, como troca de suspensão, pneus (R\$ 3.000,00 em média, um conjunto com 4 pneus), bateria (R\$ 600,00 em média) ou alinhamento e balanceamento (OLIVEIRA, 2022). O certo é que, à medida em que os anos avançam, os gastos com manutenção tendem a crescer muito diante da necessidade de reposição de peças, por isso é que tais despesas são perceptíveis mais fortemente após o 5º ano de uso do veículo.

Como já salientado, a Uber informa o preço da tarifa calculado para cada motorista em portal próprio. Na Região Metropolitana de Salvador¹⁸⁰, o preço da tarifa UberX leva em conta quatro fatores: preço base (valor que se ganha no começo de cada viagem), tarifa por quilômetro (valor pago de acordo com a distância da viagem), tarifa por minuto (valor pago de acordo com o tempo dirigido na viagem) e tempo de espera por minuto (valor pago de acordo com o tempo de espera do passageiro). Em termos genéricos, verifica-se que a Uber paga R\$ 1,99 pelo valor inicial da corrida, R\$ 1,06 por quilômetro rodado, R\$ 0,15 por minuto de viagem ou tempo de espera, e um valor mínimo de R\$ 5,33 por viagem (UBER, 2022b). Essas são as tarifas básicas repassadas aos motoristas, mas variam de local e de acordo com a categoria e o histórico do

¹⁷⁹ Tais gastos não foram efetivamente realizados, mas certamente incidirão no futuro em face do desgaste exacerbado do veículo pelo excesso de quilometragem que ocorreu durante a pesquisa de campo.

¹⁸⁰ Os valores praticados na RMS são distintos dos valores praticados em São Paulo, no Rio de Janeiro ou em outras cidades do interior baiano. Se o valor da força de trabalho é governado pelo tempo de trabalho envolvido e pelo que é solicitado para garantir a sobrevivência física daqueles que fornecem trabalho (GIDDENS, 2009, p. 222), em sendo o custo de vida mais elevado em São Paulo do que em Salvador, a Uber decide adotar preços inferiores para a capital baiana. Parece, assim, que a forma de remuneração de cada trabalhador é determinada pelo salário médio local, o nível de desemprego na cidade e o volume de corridas na área escolhida (CANT, 2021, p. 141). Por outro lado, se motoristas do Sudeste do país recebem tarifas superiores às recebidas por motoristas do Nordeste, há evidente caráter discriminatório nessa conduta, pela remuneração diferenciada entre profissionais que realizam um idêntico trabalho para um mesmo empregador, violando-se o art. 7º, XXX c/c art. 3º, III da CF/88.

motorista. Em metrópoles cujo custo de vida é mais elevado, por exemplo, pagam-se tarifas maiores aos motoristas.

Todos os cálculos abaixo devem ser relativizados para extensão a outras pesquisas, posto que devem levar em conta não apenas as características da tarifa da Uber e do preço do combustível no município indicado, as condições do automóvel (ano, marca, câmbio automático/manual, modelo e estado de conservação), a quantidade de passageiros transportados e o uso de ar-condicionado, mas também as características do motorista (grau de zelo/economia) e seu comportamento nas ruas (nível de velocidade, preferência por pontos fixos ou deslocamento constante), entre outros aspectos.

Na tabela a seguir, há custos de uso do veículo, mas também custos de sua propriedade. Vinculados ao tempo e titularidade do veículo tem-se: depreciação do automóvel, eventuais juros do financiamento do veículo, taxas de licença e registro, e seguro automotivo. Vinculados à quilometragem ou despesas operacionais, tem-se: gastos com combustível, com óleo, com pneus, com manutenção, com depreciação referente ao desgaste da máquina, potenciais gastos com quebras ou acidentes envolvendo o automóvel (seguro, medicamentos em caso de danos à saúde e reparo do veículo) e custos de colisão (PRASSAS; ROESS, 2013, p. 79). Deve-se acrescer, também, gastos com multas de trânsito e pedágios. No caso concreto, há ainda despesas relativas ao uso de aparelho celular e dados móveis, somadas a gastos burocráticos para ser um motorista de app, impostos e contribuições previdenciárias, custos decorrentes da pandemia de covid-19, alimentação e bebida, e aquisição de acessórios que facilitam a vida do motorista. Segue, portanto, a Planilha de Gastos e Ganhos Obtidos na Pesquisa de Campo:

Figura 34 - Planilha de Gastos e Ganhos obtidos na pesquisa de campo, em 26/12/2022.

| PLANILHA DE GASTOS E GANHOS OBTIDOS NA PESQUISA | | |
|--|---|-------------------------------|
| AUTOMÓVEL : HONDA WRV | PREÇO DE COMPRA: R\$ 80.000,00 | FIPE: R\$ 85.000,00 |
| ANO : 2018 | DEPRECIÇÃO: 10%/ANO | |
| Quilômetros rodados: 5.600 km | Combustível: 460 litros de gasolina | |
| | Média: 12,1 km/l | |
| DESPESAS | MENSAL/350 H | ANUAL |
| DEPRECIÇÃO DO AUTOMÓVEL | 708,33 | 8.500,00 |
| Despesas com lavagem do automóvel (4 lavagens por semana a R\$ 15,00 cada) | 60 | 720 |
| Seguro do veículo | 202,58 | 2.431,00 |
| IPVA (WRV 2017) e taxas de licenciamento | 128,67 | 1544,15 |
| Depreciação do aparelho celular (10% a.a.) R\$ 173,00 | 17,3 | 173 |
| Suporte apoio celular | 3,33 | 40 |
| Máscaras para covid-19 (caixa com 50 unidades), álcool em gel, balas sortidas | 4 | 48 |

| | | |
|---|---------------------|----------------------|
| Letreiro/dístico com dizeres da Uber | 3,33 | 40 |
| Manutenção do plano para dados moveis (2 GB/mês) | 25 | 300 |
| Combustível de 01.12.2021 a 31.03.2022 (5.600 KM, em 460 l) | 3.031,00 | 36.372,00 |
| Manutenção preventiva (alinhamento, balanceamento, troca de peças, desgaste pneus, troca de óleo, bateria, etc (0,32/km) | 1.792,00 | 5.376,00 |
| Reparo do veículo em caso de colisões | - | - |
| Dispositivo pedágios, estacionamento, anuidade | 8,33 | 100 |
| Pedágios em corridas não reembolsadas 01.12.2021 a 31.03.2022 | 15,8 | 189,6 |
| Taxas administrativas para CNH | 20 | 241 |
| Taxas administrativas para EAR | 6,33 | 76 |
| Multas de trânsito | - | - |
| Exame psicotécnico obrigatório EAR | 14,25 | 171 |
| Custos com alimentação, bebida | 40 | 480 |
| Aplicativo para controle de gastos/ganhos/preços dinâmicos (Rebu) | 9,75 | 117 |
| Contribuições previdenciárias | - | - |
| Imposto de Renda (carnê leão) – 60% tributável (Decreto n.º 9.580/2018): 7,5% para rendimentos entre <u>1.903,99</u> e 2.826,65 (BRASIL, 2021). | 142,79 | 1713,59 |
| Total de gastos | R\$ 6.232,79 | R\$ 58.632,34 |
| GASTOS POR QUILOMETRO RODADO (5.600 km) | R\$ 1,11 | |
| GANHOS | MENSAL/350 H | ANUAL |
| Faturamento bruto | 6.856,54 | 82.278,48 |
| Corridas | 6.011,62 | 72.139,44 |
| (Indenização pedágio) | 77,91 | 934,92 |
| Gorjetas | 39,89 | 478,68 |
| Promoções/missões | 727,12 | 8.725,44 |
| (Desconto Uber) | 1.892,49 | 22.709,88 |
| Total do faturamento inicial | 4.886,14 | 58.633,68 |

Fonte: Autor.

Nessa perspectiva, durante os 4 meses do experimento, as despesas totais alcançaram o montante de R\$ 6.232,79, sendo que a mais significativa, no valor de R\$ 3.031,00, decorreu do consumo de combustível, seguida do montante de R\$ 1.792,00 (59% do valor dispendido com combustível) que teve origem em uma estimativa de gastos com manutenção veicular que, geralmente, é diferida no tempo, como detalhado acima. No meu caso concreto, não foram computados gastos com multas, avarias ou contribuições previdenciárias que, a longo prazo, frequentemente aparecem, mas acabaram sendo compensados com os gastos com CNH/EAR, compra de aplicativos, letreiros e dispositivos de pedágio que, geralmente, só são adquiridos em uma única ocasião. O somatório de despesas decorrentes da propriedade do automóvel alcançou o terceiro lugar do total de gastos, no valor de R\$ 1.039,58 (depreciação, seguro, IPVA e licenciamento). Em quarto lugar, tem-se a despesa com imposto de renda, que representou o

montante de R\$ 142,79. Por sua vez, o cômputo de todas as demais despesas atingiu a cifra de R\$ 211,62. Tem-se que o total de gastos (R\$ 6.232,79) dividido pelo total de quilômetros rodados (5.600) atinge a cifra de R\$ 1,11 por km (despesa).

Em contrapartida, quanto ao ingresso de receitas, houve um faturamento bruto de R\$ 6.856,54, incluindo gorjetas, promoções e reembolsos de pedágio (verba indenizatória). Os valores recebidos com ganhos brutos de viagens podem ser assim discriminados: R\$ 6.011,62 decorrente de corridas realizadas, além de R\$ 727,12 com promoções (missões e bônus) e R\$ 77,91 por reembolso de pedágio¹⁸¹. As gorjetas totalizaram R\$ 39,89 que, somadas com os valores repassados pela Uber, alcançam o valor de R\$ 6.856,54. Os valores insignificantes de gorjetas recebidas afastam, nesta pesquisa empírica, a ideia de que o *gorjetismo* serve de fundamento para a uberização. Algumas gorjetas (R\$ 15,89) foram pagas em dinheiro e outras no PIX, de forma que não aparecem no resumo fiscal da plataforma.

Como o valor que ficou em poder da Uber foi de R\$ 1.892,49, e como o montante de R\$ 77,91 a título de indenização de pedágios foi apenas uma compensação, tem-se que o resultado de ganhos líquidos foi de R\$ 4.886,14 (R\$ 6.856,54 – R\$ 77,91 – R\$ 1.892,49 = R\$ 4.886,14).

Foram rodados ao todo 5.600 km, sendo 2.633 km em viagens com passageiros, o que consumiu 460 litros de combustível com uma média de 12,1km/l, representando um gasto total de abastecimento de R\$ 3.031,40 (média de R\$ 6,59/l), de forma que o lucro atingido inicialmente foi de R\$ 1.855,14 (R\$ 4.886,14 – R\$ 3.031,00), sem considerar os demais gastos elencados na tabela acima. Esse valor foi doado integralmente ao Fundo Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente de Camaçari/BA e o faturamento foi devidamente declarado junto à Receita Federal, consoante Anexos A e B.

O valor que ficou em poder da Uber significou um percentual de 27% em relação aos valores brutos repassados pela plataforma (o que inclui missões e bônus) e um percentual de 30% em relação aos montantes pagos pelos passageiros. Observa-se, portanto, que os documentos da empresa que falam em uma taxa média de retenção de 25% sobre o valor da corrida (UBER, 2021a), na realidade, dizem respeito a uma taxa média de 25% em relação ao valor total dos repasses, o que inclui missões e bônus, porque em relação ao faturamento das corridas esse percentual é maior (30%). No entanto, quando se comparam apenas os rendimentos que obtive com os rendimentos da Uber, essa proporção sobe para cerca de 39% (R\$ 1.892,49/R\$ 4.886,14). Finalmente, quando se compara a taxa de retenção da empresa (R\$ 1.892,49) com o resultado que obtive após abater os gastos com combustível (R\$ 1,855,14),

¹⁸¹ Esse valor é acrescido para, logo em seguida, ser subtraído porque representa uma despesa feita anteriormente pelo pesquisador, mas reembolsada pela Uber.

verifica-se que o valor que fica em poder da Uber é maior do que o montante que fica para o motorista.

O automóvel utilizado na pesquisa consumiu R\$ 0,54 para cada quilômetro rodado, ou seja, metade do valor da corrida pago pela empresa (R\$ 0,99) foi gasto com combustível. Mais do que isso, no entanto, foi gasto com despesas operacionais (R\$ 0,32/km) ou decorrentes da propriedade do veículo (R\$ 0,25/km). Veja-se a Figura 35, com outros dados financeiros:

Figura 35 – Foto de tabela contendo dados gerais de receitas e despesas computadas na pesquisa, em 26/12/2022

Figura 35 Tabela II.

| DADOS GERAIS | |
|--|---------------------|
| LUCRO INICIAL (faturamento inicial subtraído de gastos com combustível) | 1.855,14 |
| | |
| DESPESAS COMBUSTÍVEL POR KM RODADO | 0,54 |
| | |
| DESPESAS OPERACIONAIS (COMBUSTÍVEL E OUTRAS) POR KM RODADO | 1,11 |
| | |
| FATURAMENTO POR KM, INFORMADO PELA UBER (COM PASSAGEIRO) | 0,99 |
| | |
| FATURAMENTO REAL POR KM (COM PASSAGEIRO) | 1,85 |
| | |
| FATURAMENTO REAL POR KM (COM E SEM PASSAGEIRO) | 0,87 |
| | |
| LUCRO APARENTE POR KM (COM/SEM PASSAGEIRO DESCONTO APENAS COMBUSTÍVEL) | 0,33 |
| | |
| LUCRO REAL POR KM RODADO (5.600) | 0,24 |
| | |
| RESULTADO FINAL DO EXPERIMENTO | R\$ 1.346,65 |
| SALÁRIO HORA (350 HORAS/MÊS) | 3,85 |

Fonte: Autor.

O faturamento real obtido por quilometro rodado em viagens *com* passageiros no interior do veículo foi de R\$ 1,85 (R\$ 4.886,14÷2.633 km). O faturamento informado no site da plataforma é de R\$ 0,99¹⁸², por quilometro rodado em viagens *com* passageiro no interior do veículo, durante a maior parte do tempo de pesquisa (UBER, 2022b). O faturamento real, porém, foi maior porque levou em conta a variedade de categorias de viagens (X ou Comfort), gorjetas ofertadas e outros fatores como missões, preços dinâmicos e promoções, além de variações de tarifa, a depender da localização geográfica do ponto de início da corrida.

¹⁸² Em 20.03.2022, o valor da tarifa foi reajustado pela Uber para R\$ 1,06, como sinalizado anteriormente.

Esse mesmo faturamento por quilômetro é reduzido drasticamente quando se calcula o deslocamento total, ou seja, *com e sem* passageiros no veículo, que foi de R\$ 0,87.

O lucro aparente por quilômetro foi de R\$ 0,33/km quando se desconta do faturamento real por km (R\$ 0,87) apenas o combustível (R\$ 0,54/km). Porém, além dos gastos com combustível, devem ser acrescidos os custos de manutenção e titularidade do veículo que, somados com os custos de combustível, atingem a média R\$ 1,11/km.

Em síntese, o *prejuízo* real por quilômetro rodado, ao longo da experiência empírica, levando-se em conta o deslocamento total foi R\$ 0,24/km.

O resultado da pesquisa significou uma despesa projetada de R\$ 1.346,65¹⁸³ ou, em outra medida, o pesquisador deixou cerca de R\$ 3,85 em favor da Uber a cada hora trabalhada.

Implica dizer que, não apenas a atividade empreendida por motoristas de aplicativo corresponde a um trabalho não remunerado, mas também que os trabalhadores podem estar pagando para trabalhar, mas não estão percebendo essa condição.

O máximo de corridas que realizei em um só dia foram 23 viagens, quando também tive meu maior faturamento (R\$ 302,24). A corrida mais vantajosa pagou R\$ 73,96, enquanto a mais barata foi de R\$ 2,43¹⁸⁴.

Houve apenas 45 corridas que pagaram mais de R\$ 20,00, o que representou 12,8% do total, sugerindo que corridas de alto valor representam uma pequena amostra da realidade dos motoristas de aplicativo. O ganho médio por viagem foi de R\$ 13,96.

Cada corrida teve um trajeto médio de 7,48 km. Em um dia, percorre-se 200 quilômetros ou mais, na média, em deslocamentos. A viagem mais curta foi de 500 metros, enquanto a mais longa percorreu 48,4 km, com uma duração de 51 minutos e faturamento de R\$ 69,01. Por serem extremamente raras, é praticamente impossível um motorista realizar 10 corridas desse tipo, faturando mais de R\$ 700,00 em um dia de trabalho.

Meu tempo máximo ao volante em um só dia foram 12 horas e o maior tempo *online* foram 16 horas e 42 minutos. A viagem mais curta durou 1 minuto e 45 segundos, ao passo que a mais demorada durou 1 hora e 35 minutos, e cada corrida teve em média 13 minutos de duração. Considerando que há ainda tempo de espera e tempo de deslocamento até o embarque do passageiro (não se trata de horas *in itinere* do parágrafo 2º do artigo 58 da CLT, pois ao

¹⁸³ Para fugir de parte destes gastos automotivos, a opção consistiria em alugar um veículo ao custo de R\$ 2.200,00 por mês, o que representaria um novo gasto equivalente a 70 ou 100% das despesas permanentes com combustível, o que não se mostra vantajoso. Conforme indicação da própria Uber através da empresa conveniada Zarp/Localiza. Em janeiro de 2022, o valor do aluguel semanal mínimo é de R\$ 439,00. Conforme simulação de reserva de automóvel disponível em: <https://zarp.localiza.com/app/simular-reserva/>.

¹⁸⁴ Outra informação que destoa do que a plataforma promete pela tarifa mínima de uma corrida.

adentrar no veículo o motorista já está trabalhando), verifica-se que é muito difícil a realização de mais de 3 viagens em 1 hora. Ganhar mais de R\$ 30,00 por hora de trabalho é um rendimento para privilegiados.

Entre todas as corridas, houve apenas dois elogios: “Carro confortável, limpo, moço super educado” e em apenas três ocasiões perguntaram-me porque eu estava rodando Uber. Houve 218 avaliações com cinco estrelas, e apenas uma com uma estrela.

Na experiência que durou 4 meses, apenas quatro usuários solicitaram corridas não mediadas pelo aplicativo, o que sugere que a confiança dos usuários está na relação com a empresa Uber e não com seus motoristas.

Apesar de habilitado para a categoria Comfort desde 10 de janeiro de 2022, a demanda para esse tipo de corrida não era comum e o impacto financeiro que ela representa para o motorista não é tão favorável quanto se imagina. Eu realizei 69 corridas na modalidade Comfort, significando apenas 27% do total de viagens.

Pode-se argumentar que, ao longo do tempo, um motorista adquire mais experiência e aprende a selecionar as melhores corridas, de forma a não ter potenciais prejuízos como eu tive. Mas, mesmo quando se considera o faturamento total obtido e se desconta exclusivamente o gasto com combustível, chega-se a um lucro inicial de apenas R\$ 1.855,14. É preciso saber se uma remuneração próxima a 2 mil reais seria suficiente para a supressão do direito a férias ou descanso para refeições, laborando sempre em sobrejornada, em condições indignas de trabalho, com risco de vida iminente e com boas chances de ter prejuízo em qualquer mês. O fato é que motoristas de aplicativo vêm percebendo uma remuneração muito baixa, próxima ao limite do prejuízo no exercício dessa atividade por conta dos riscos do negócio. A Uber reconhece, inclusive, que esta é uma possibilidade real em sua Nota Informativa sobre Imposto de Renda Pessoa Física para Motoristas Parceiros, elaborada pela consultoria contratada da Ernst Young:

6. Se em algum mês, os seus gastos forem maiores que os ganhos, obtendo um prejuízo, o valor excedente deste prejuízo (gastos – ganhos) pode ser deduzido dos ganhos recebidos nos meses subsequentes, porém somente até dezembro do mesmo ano (EY, 2022).

Além do prejuízo estimado, após o convívio com mais de 350 passageiros durante a experiência etnográfica, não fiz amizade com nenhum deles. Tenho mantido contato esporádico com três motoristas desde então. A Uber continuou enviando mensagens, em junho de 2022, solicitando que eu voltasse a dirigir, bem como oferecendo promoções que pagavam R\$ 100,00 a cada 10 viagens realizadas.

Feitas as análises quantitativas, no capítulo seguinte, a discussão irá girar em torno do estudo da subordinação jurídica a partir da etnografia e demais métodos de pesquisa aplicados. Em um esforço de apresentar características mais gerais da subordinação existente no capitalismo de plataforma, o que se busca é justamente expandir os resultados do caso concreto para aqueles mais abrangentes que estão sendo encontrados no que se chama de uberização do trabalho.

4 SUBORDINAÇÃO JURÍDICA A PARTIR DA ETNOGRAFIA

Não apenas o chão de fábrica é palco de lutas, mas também os tribunais trabalhistas¹⁸⁵ e espaços acadêmicos, diante do poder de convencimento ideológico do neoliberalismo. Segundo Hespanha (2018, p. 98), a doutrina e jurisprudência têm um papel fundamental, pois conseguem retardar o ritmo de mudanças quando não representam guinadas nas políticas legislativas.

A antropologia pode ser um ator importante nesse palco de lutas. Parafraseando Geertz (2008, p. 354), a antropologia pode ter mais a nos oferecer quando se trata de abrir caminho por entre perplexidades, tais como a natureza mutante da distinção fatos/leis em tradições culturais ou fases históricas diferentes, do que empreendimentos mais “jurídicos”, onde tudo que surge tem que convergir: o direito precisa escapar dos seus fáceis confortos.

Com a ideia de escapar dessa zona de conforto jurídico, esta tese pretende discutir a existência da subordinação jurídica no trabalho de motoristas de aplicativo, a partir dos achados da pesquisa empírica, em confronto com a teoria compilada. A tese aponta, por consequência, todos os indícios encontrados de subordinação, refutando o argumento da autonomia dos motoristas de aplicativo, e lança luzes sobre como os fatos observados são moldados pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Para realizar um estudo revigorado sobre a subordinação jurídica a partir da perspectiva antropológica, tive atenção especial para a minha interação com o aplicativo, tentando identificar aspectos do algoritmo que implicavam ordens patronais, planejadas e autoexecutáveis, ou seja, na forma como se dava o mando, a supervisão e a disciplina dessa atividade, ainda que não houvesse – pessoalmente – qualquer superior hierárquico.

Pretendo situar o fenômeno da uberização no contexto socioeconômico mais amplo em que está inserido, com a intenção de trazer reflexões para uma nova visão do conceito clássico de subordinação jurídica, a partir da pesquisa etnográfica. Discuto, também, porque se deve proteger essa relação de trabalho, quais os riscos da atual desproteção e quais as perspectivas de futuro a partir da investigação empreendida. Se os capítulos anteriores tiveram um papel essencialmente descritivo, este capítulo tem a pretensão de oferecer um caráter explicativo. Apesar da etnografia ocupar lugar de destaque nesta pesquisa, como ressaltado, diferentes técnicas foram empregadas ao longo da investigação científica, de forma que esse capítulo

¹⁸⁵ A execução desse trabalho de campo sugere, preliminarmente, a premente necessidade da utilização de perícias etnográficas pela Justiça do Trabalho em ações que tenham temas relacionados a uma subordinação jurídica que se apresenta como cinzenta ou nebulosa.

tentará responder às perguntas originais da tese de acordo com o conjunto dos métodos empregados.

4.1 MOTORISTAS DE APLICATIVO ENQUANTO GRUPO SOCIAL

A hipótese lançada nesta tese pretendeu aproximar-se do trabalho uberizado por meio da revisão e atualização do conceito jurídico de subordinação, reconhecendo que a produção acadêmica é parte essencial de uma multifacetária combinação de campos e instituições que se voltam à questão. Antes, porém, é preciso reconhecer a complexa realidade dos motoristas de aplicativos.

Tentei observar cuidadosamente as pequenas mudanças que ocorrem no dia a dia desses trabalhadores. O saber fazer é parte da experiência do trabalho, seja ele técnico ou incorretamente classificado como exclusivamente amador, e na experiência do trabalho uberizado, isso não é diferente. A repetição e a experiência pessoal, chamada de intuição, não tornam esse saber fazer inexistente, ainda que não observado pelo próprio trabalhador (FERREIRA, 2013, p. 88).

O trabalho de campo permitiu tecer considerações sobre *como se dá na prática* o trabalho desse grupo social e como isso impacta no conjunto dos trabalhadores dessa categoria profissional, a começar pelos aspectos remuneratórios e de riscos do negócio.

A pesquisa empírica sugere, inicialmente, que a Uber se aproveita da ignorância educacional e financeira dos motoristas. Ao fim de meu trabalho de campo, ao computar todos os gastos e ganhos obtidos, me dei conta de que o empreendimento de pesquisa havia sido deficitário. Somente após alguns meses, os motoristas percebem o total de gastos efetivos que realizam e a solução para tais perdas financeiras consiste em trabalhar mais. Há custos de uso do veículo, mas também custos de sua propriedade. Vinculados ao tempo, tem-se, como visto, depreciação do automóvel, juros do financiamento do veículo, taxas de licença e registro, e seguro automotivo. Vinculados à quilometragem, tem-se gastos com combustível, com óleo, com pneus, com manutenção, com depreciação referente ao desgaste da máquina, potenciais gastos com quebras ou acidentes envolvendo o automóvel (seguro, medicamentos em caso de danos à saúde e reparo do veículo) e custos de colisão (PRASSAS; ROESS, 2013, p. 79).

O trabalho de campo evidencia que tais gastos são desconhecidos ou deliberadamente ignorados. Em contrapartida, a regra básica do motorista é: quanto mais tempo em viagens maior será o seu faturamento. A plataforma, por sua vez, omite informações sobre ganhos mais

realistas e não dá uma ênfase adequada às despesas diferidas, sejam elas variáveis ou extraordinárias.

O valor negativo que a pesquisa de campo logrou obter (- R\$ 1.346,65), após a realização de 352 horas *online* em 350 corridas, permite entender, por exemplo, porque alguns motoristas afirmam que abandonariam a plataforma para trabalhar em um emprego que pagasse um salário superior a R\$ 2.000,00, como visto durante a etnografia e pelas entrevistas colhidas. Não custa lembrar que meu primeiro contato com a Uber foi justamente quando a empresa prometeu pagar aos motoristas em Salvador/BA um montante de R\$ 2.200,00 (vide *print* de tela da Figura 2 acima).

Ainda assim, essa remuneração parece vantajosa para muitos. Levando-se em conta o salário-mínimo nacional de R\$ 1.212,00 à época da pesquisa, pode-se ganhar mais do que a média dos trabalhadores, em uma atividade em que há uma relativa flexibilidade de horário (aqui entendida exclusivamente no sentido de possibilidade de interrupção de jornada), realizando-se horas extraordinárias à vontade, e que permite a compra de um automóvel a longo prazo. É improvável imaginar, no entanto, que um motorista que trabalhe 10 horas por dia terá uma vida social proveitosa ou que utilizará o seu veículo para fins exclusivamente particulares, o que parece ser uma ilusão comum a muitos trabalhadores de aplicativo. Por óbvio que tais valores por mim obtidos são aproximações e que há motoristas experimentados que obtêm rendimentos maiores. No entanto, há também uma massa de condutores que sequer atinge os valores aqui apontados, em especial aqueles iniciantes. Essa média de um lucro aparente em torno de 2 mil reais parece ser, assim, condizente com a realidade encontrada nesta pesquisa e com outros estudos acadêmicos.

Ribeiro, Berardinelli e Peixoto (2017), em pesquisa feita com motoristas em Brasília/DF, chegaram ao valor líquido mensal de R\$ 1.091,88. Os autores afirmam que há viabilidade de se trabalhar exclusivamente no aplicativo se o motorista estiver desempregado ou se recebe até um salário-mínimo em seu emprego atual e pretende deixá-lo para atuar no Uber. Os motoristas pesquisados, embora desconsiderassem alguns desembolsos em seu fluxo financeiro, afirmaram que a receita obtida é capaz de suportar as despesas pessoais (RIBEIRO; BERARDINELLI; PEIXOTO, 2017, p. 6).

Se os dados encontrados pela pesquisa de campo indicam uma experiência deficitária, por que motoristas de aplicativo não desistem logo? Há tantos fatores envolvidos para a permanência na plataforma que, em realidade, a pergunta deveria ser: por que alguns decidem abandonar a plataforma?

Um dos fatores que permite a continuidade do labor é que muitos motoristas não tratam a direção como um trabalho, mas como uma forma de compensar alguns dos custos de propriedade do veículo (ZOEPPF *et al.*, 2018, p. 18). Algumas entrevistas realizadas nesta pesquisa demonstram que podem ser ambas as alternativas, ou seja, encaram o ofício como um trabalho ordinário, e também como uma forma de compensação dos custos do veículo. Outra possível explicação para aqueles que dirigem, enquanto perdem dinheiro, é que eles deixam de fazer uma contabilidade completa dos custos de direção.

Estudo feito na Austrália evidenciou que, após dedução de todas as despesas, apenas 34,8% do valor faturado fica nas mãos dos motoristas (STANFORD, 2018, p. 11) e, quanto maior o tempo de espera, menor a remuneração dos motoristas. O fato dos motoristas da Uber não serem pagos por períodos de espera, potencialmente longos, seria a chave para o subsídio salarial que efetivamente pagam para seu empregador, a plataforma. Segundo o autor, a remuneração insuficiente dos motoristas, em verdade, é uma forma de subsidiar as operações autointituladas de inovadoras e tecnológicas da Uber, por lhe conceder uma vantagem de preço sobre outros concorrentes. Largamente isso foi também demonstrado na pesquisa empírica aqui empreendida, ou seja, embora os motoristas considerem os custos da atividade, diante do atual cenário de desemprego, é preferível que não levem isso em conta, pois implicaria retirar toda a esperança dos mesmos.

A invisibilidade dos gastos indiretos pode decorrer, ainda, do desconto hiperbólico, enquanto conceito da economia comportamental. Despesas anteriormente realizadas (aquisição do veículo, custeio do seguro) ou posteriores, mas diferidas no tempo (manutenção, avarias, depreciação e multas), dificilmente são captadas por quem não tem o hábito de trabalhar com este raciocínio intertemporal. Diversos estudos empíricos demonstram a eficácia do modelo de desconto hiperbólico em descrever o comportamento dos agentes econômicos frente a situações que envolvem autocontrole e tentação: os indivíduos descontam intertemporalmente sua utilidade, seguindo um padrão hiperbólico. Isto é, sua taxa de desconto intertemporal é decrescente em relação ao tempo (STAUB, 2013). Em outras palavras, vantagens imediatas costumam ter um peso maior, se comparadas a benefícios futuros, ao passo que dívidas futuras tendem a ser relativizadas, porque parecem pesar menos no bolso. Ganhos e despesas com parâmetros temporais distintos exigem um maior planejamento e educação financeira, algo que muitos trabalhadores brasileiros não detêm.

A plataforma, ao adotar um modelo de pagamento salarial que permite retiradas imediatas, consegue promover a ilusão de grandes vantagens aos motoristas que, como muitos outros agentes econômicos, enxergam benefícios no elastecimento das dívidas, como se dá com

quase todos os gastos decorrentes do risco do negócio dessa categoria. O único gasto diário inescapável é mesmo o combustível.

Há também uma outra crença entre os motoristas de que há custos que fazem parte da sua vida cotidiana e que, portanto, não podem ser imputados exclusivamente ao fato de trabalharem para a Uber. São gastos com a aquisição do aparelho celular, planos de dados móveis, pagamento de impostos e seguro do veículo, multas de trânsito e a própria depreciação do automóvel. Para eles, seria injusto tratar tais despesas como decorrentes exclusivamente da condução do automóvel para a plataforma.

Outra hipótese para que sigam trabalhando no virtual prejuízo é que têm medo de reconhecer uma própria indignidade, pois tomar consciência das condições de opressão e humilhação pode ser doloroso, quando não paralisante. Melhor propalar o discurso de um motorista autônomo “que se vira” do que ser visto como um trabalhador sem direitos, que reclama de tudo. Querem ter dignidade, mas temem ser trabalhadores com carteira assinada, pois podem estar diante de um horizonte impossível. A declaração de um motorista de app americano integrante da associação *Gig Workers Rising* sugere como esse medo se manifesta:

I talk daily to other drivers who want a change but they are scared. They don't want to lose their only source of income. But just because someone really needs to work does not mean that their rights as a worker should be stepped all over. That is why a union is critical. It simply won't work without it. (DICKEY, 2019).

Enxergam na atividade de motorista de aplicativo um trabalho honrado e valoroso, ainda que seja contraproducente do ponto de vista financeiro. Dentro de uma lógica neoliberal em que o trabalho é gratificante e meritório, e o sucesso individual depende apenas de si mesmo, admitir que se trabalha com prejuízo pode ser sinônimo de fracasso e, para todos os efeitos, é melhor trabalhar e mostrar para a sociedade o seu esforço, do que “ficar em casa sem fazer nada” ou à procura de um emprego cuja contratação é incerta ou mesmo improvável. A concepção de ser produtivo e exercer um trabalho remunerado é, por si só, geradora de reconhecimento social. A recusa em admitir que está tendo prejuízos ao trabalhar com a Uber pode ter como base, portanto, a premissa de que o trabalho dignifica o homem e está lastreada no fato de que o labor é algo altamente valorizado pelo trabalhador brasileiro, ainda que não gere muito lucro. Na sua obra clássica “O espírito do capitalismo e a ética protestante”, de 1905, Max Weber explora a maneira com que o capitalismo se desenvolve em sociedades cuja doutrina protestante é dominante. A valorização do trabalho enquanto uma forma de honrar a Deus é determinante para este processo.

Em muitos aspectos, a pesquisa de campo permitiu concluir que, para muitos motoristas, um aplicativo é melhor do que um patrão, pois gera menos atritos pessoais, não transmite

idiosincrasias e, dificilmente, o app será responsabilizado pelos infortúnios da profissão, como seria um chefe autoritário. Isso não quer dizer que não haja, igualmente, muita insatisfação e frustração com esse chefe-aplicativo. Por ser uma máquina, episódios de explosão ou discussões calorosas não se apresentam. No entanto, outras consequências psicossociais decorrentes da ocultação do empregador na mediação instaurada pelos algoritmos podem estar latentes e precisam ser melhor pesquisadas.

O trabalho de campo coletou, ainda, dados que permitem conhecer as condições de trabalho de motoristas da Uber. O que se evidenciou foi um trabalho com pouca interação presencial entre os motoristas, privilegiando-se a comunicação por meio de redes sociais, mas mesmo essa forma de interação parece estar perdendo fôlego, e o isolamento foi um fenômeno comumente encontrado. Essa constatação antropológica é algo que aprofunda os atributos patronais da plataforma, enquanto titular de um poder opressor. O que interessa ao poder opressor é enfraquecer os oprimidos mais do que já estão fragilizados, ilhando-os, criando e aprofundando cisões entre eles, através de uma gama variada de métodos e processos (FREIRE, 1987, p. 87).

É um trabalho isolado, cujo breve contato, via de regra, restringe-se aos passageiros. A exceção para encontros em grupo ocorre em pontos de espera em poucos lugares específicos das cidades, em locais próximos a aeroportos, rodoviárias ou onde há grande fluxo de passageiros. Ainda assim, o diálogo com os pares ocorre até o momento em que a próxima solicitação é aceita, de forma que os encontros são imprevisíveis.

O trabalho realizado em sedestação (posição sentada) é prejudicial à saúde, o que somente se agrava pela vibração emitida pela condução do automóvel nas congestionadas vias das metrópoles, em ruas esburacadas que só potencializam esse problema. As longas horas de trabalho foram relatadas unanimemente pelo grupo social pesquisado. A consciência quanto à essa jornada exaustiva, por outro lado, permite a relativização do argumento de que os trabalhadores digitais não quantificam sua jornada mediada por aplicativos e smartphones, e que há uma possível porosidade do tempo de trabalho (AMADO; MOREIRA, 2020, p. 201). É bem verdade que, mesmo no seu domicílio, o motorista pode estar à disposição da plataforma, mas essa se mostrou uma prática incomum entre motoristas de app e, além disso, decerto que há limites claros entre o que seja horário de trabalho profissional ou tempo destinado às atividades pessoais.

A rotina de trabalho promove um cansaço fisiológico pela jornada exaustiva, cumulada com a falta de intervalos de repouso, outro fator que agrava problemas ergonômicos e de outras dimensões. Assiste-se, mais uma vez, à máquina e a tecnologia – agora dominada pelo

algoritmo – serem utilizadas contra o ser humano. Marx explica como isso ocorreu em tão ampla escala, se as máquinas não têm livre arbítrio:

As contradições e os antagonismos inseparáveis da utilização capitalista da maquinaria não existem porque decorrem da própria maquinaria, mas de sua utilização capitalista! Já que, portanto, considerada em si, a maquinaria encurta o tempo de trabalho, enquanto utilizada como capital aumenta a jornada de trabalho; em si, facilita o trabalho, utilizada como capital aumenta sua intensidade; em si, é uma vitória do homem sobre as forças da Natureza, utilizada como capital submete o homem por meio da força da Natureza; em si, aumenta a riqueza do produtor, utilizada como capital o pauperiza etc. (MARX, 2015, p.57).

A falta de sanitários ou pontos de apoio que deveriam ser fornecidos pela plataforma prejudica a satisfação de necessidades fisiológicas e acaba-se por não ingerir água durante o dia, causando desidratação. Do ponto de vista psicológico, o temor tem várias faces, tais como o medo de ser abordado pela polícia ou por assaltantes, a imposição de multas de trânsito, o receio de ser mal avaliado, de ser banido da plataforma, de passageiros grosseiros ou inadimplentes. Esse temor é justificado e constante, pois esses fatores podem causar prejuízos ou até mesmo interromper a atividade do motorista, sua única fonte de renda. Além do risco de acidentes de trânsito/trabalho e do assédio moral/sexual, o deslocamento para localidades dominadas pelo tráfico representa perigo de vida real, ocasionado pela falta de segurança pública. Há igualmente riscos físicos e ambientais, como exposição à radiação solar e vibrações, e riscos biológicos no ofício do motorista de aplicativo, pois há muita proximidade com passageiros potencialmente contaminados que compartilham um ambiente fechado e em contato permanente com fluidos corporais que são deixados no interior do veículo, pois são comuns viagens com passageiros adoecidos que seguem em direção a clínicas, hospitais ou laboratórios.

Um outro aspecto que foi encontrado pela etnografia diz respeito à gentileza e solidariedade dos pequenos gestos existentes entre profissionais da pista. Há um código secreto entre profissionais de trânsito que praticamente os obriga a serem gentis. Ceder passagem, dar jogo de luz para alertar sobre perigos, buzinar em agradecimento, passar informações sobre vias fechadas, são atos de fraternidade cotidiana. Nas palavras de Simone Weil:

[...] o menor ato de benevolência, desde um simples sorriso até qualquer serviço prestado, exige que se vença o cansaço, a obsessão do salário, e tudo o que esmaga e leva a viver fechado dentro de si mesmo. (WEIL, 1996, p. 85).

Por outro lado, quem não é gentil com seus colegas de trânsito, acabará sendo punido com xingamentos ou isolamento pelo grupo. Essa gentileza impositiva, de certa forma, não se estende para motoristas que não exercem essa atividade profissionalmente.

No aspecto macro, no entanto, observa-se uma competição que não é originária do comportamento individual de cada motorista, mas sim engendrada de forma estrutural pela plataforma. Há uma microssolidariedade dentro de uma macroconcorrência.

A Uber precisa manter um alto padrão de qualidade nos serviços de transportes que oferece, padrão esse que precisa atender a expectativas globais. Por isso, há um percentual de motoristas que será descartado depois de um período de testes, como uma espécie de estágio probatório. Na outra ponta, haverá um contingente de especialistas, em um percentual reduzido, que faz muito dinheiro e incentiva os demais, pois são os melhores e mais dedicados estrategistas. No meio de ambos, haverá um grupo hegemônico constituído por aqueles que realmente fazem a plataforma funcionar cotidianamente.

Esse motorista médio será sempre estimulado, sancionado e premiado pela plataforma, para tentar manter esse padrão o mais alto possível, subordinando-o do começo ao fim de sua jornada. O sistema se completa numa espécie de darwinismo social, onde os motoristas inaptos deixarão a plataforma e os melhores, além de perdurar, irão influenciar os demais.

O trabalho de campo permitiu também confirmar o fascínio que a tecnologia exerce sobre os motoristas de aplicativo. Tão familiarizados com dispositivos digitais, há um certo fetiche sobre as potencialidades dessa tecnologia, algo que acaba por incentivar e corroborar a dominação da Uber sobre os trabalhadores de plataformas. As máquinas e aplicativos os atraem imensamente: o algoritmo se apresenta como um *mistério* prestes a ser desvendado. Diante da força tecnológica desse aplicativo/algoritmo, os motoristas sentem-se impotentes para lutar contra a plataforma e parecem conformar-se com o amálgama em que se transformaram: trabalhador/automóvel/aplicativo.

Se, para os motoristas, a Uber é apenas um aplicativo, parece ser uma estratégia deliberada da empresa manter-se invisível. Segundo Porto (2008, p. 94), quanto mais o poder se intensifica, mais ele se torna invisível. Essa aparência é reforçada pela mediação tecnológica e fantasmagórica de aplicativos como a Uber.

Através da netnografia e análise de redes sociais, verifica-se que o grupo dos motoristas de aplicativo, ainda que não se possa afirmar que seja uma maioria, está sujeito a influências de um pensamento neoliberal que prega o individualismo, a meritocracia e a competitividade, em um contexto de inclinação evangélica/pentecostal e homofóbico, e com críticas contundentes a governos petistas, tudo isso misturado a uma desconfiança e desalento em relação às desonestas plataformas que os empregam. Há, assim, uma valorização do trabalho, da estrutura familiar e do respeito religioso, que se mistura com aspectos econômicos e políticos mais amplos. Ademais, a pesquisa empírica evidenciou que, apesar de todos os seus deméritos,

o sistema de avaliações ainda é a principal forma de reconhecimento social do trabalho. A boa nota é algo valorizado pela categoria, o que demonstra o sucesso da tática empresarial em atribuir sua ideologia aos motoristas.

A lógica neoliberal é tão forte que a responsabilização individual do trabalhador se dá não apenas no aspecto financeiro, mas também em casos de criminalidade ou de acidentes de trabalho/acidentes de trânsito, posicionando-se pela responsabilização e imposição de culpa ao motorista que foi a própria vítima.

Ainda no contexto de que cada um é responsável pelo seu próprio destino, os dados coletados permitem concluir que motoristas de app não querem ser celetistas. O motivo para esse autoabandono dos direitos trabalhistas pode ser explicado, relativamente, por muitos fatores: a tecnologia do aplicativo é pouco usual para profissões tradicionais com maior consciência de luta por direitos; o uso de tecnologias modernas está associado à sensação de maior liberdade; a propriedade de automóveis, a ausência de um horário de trabalho fixo, a frequência de pagamento diário no sistema do salário por peça, inclusive com liberdade de escolha quanto à vestimenta de trabalho; a analogia histórica com a categoria dos taxistas – quase sempre autônomos. Tudo isso faz crer que a dinâmica de trabalho independente é a mesma. Porém, acaso houvesse campanhas sistemáticas de esclarecimento, promovidas por sindicatos ou pelo Estado, orientando sobre a possibilidade de reconhecimento de vínculos de emprego em tais condições, pelo fato que o salário por peça é uma característica comum de algumas profissões e que, pelas regras do ordenamento jurídico brasileiro, o patamar salarial e a dinâmica de trabalho “flexível” e com remuneração imediata que hoje são assegurados aos motoristas de aplicativo não poderiam ser rebaixados, por força do art. 468 da CLT, por certo que a carteira assinada seria algo desejado por essa classe.

Investiguei, também, a existência movimentos sociais organizados para promover a defesa dos direitos humanos desses trabalhadores periféricos e precarizados. Nesse contexto, o grupo social estudado tem pouca familiaridade com instituições trabalhistas (tribunais, sindicatos, órgãos públicos) e desacredita das mesmas. O padrão de aplicação das normas trabalhistas em favor dessa categoria também não é favorável à conclusão de que haverá chances de vitória, em eventual litígio contra a Uber, pelo histórico de notícias pessimistas que são divulgadas, algumas delas inverídicas. Esse conjunto de fatores faz o motorista pensar que, no seu caso concreto, por não trabalhar em um ambiente confinado, com uma jornada definida e com um patrão “de carne e osso” dando ordens (arquétipo do operário), não poderá ser considerado um empregado.

Além do mais, o *habitus* dos motoristas de aplicativo, enquanto conjunto de valores, representações e crenças incorporados pelos indivíduos ao longo de suas trajetórias sociais (BOURDIEAU, 1983, p. 61), parece refutar a ideia da judicialização dos conflitos trabalhistas, ainda que estudos científicos no campo da psicologia social possam melhor relacionar esses indicadores em próximas pesquisas.

O trabalho em plataformas de transporte não possui apenas desvantagens, por óbvio. Para os motoristas, há aspectos facilitadores que acabam por permitir a reprodução social desse comportamento da categoria. A Uber facilita e oferece vantagens a motoristas de aplicativo na medida em que os remunera diariamente e oferece sua base de milhões de passageiros cadastrados no Brasil para a oferta do serviço de transporte. Dinheiro rápido, horas extras quase ilimitadas, acesso fácil ao mercado de trabalho, em uma atividade que detém uma imagem social positiva, são os grandes motes para se trabalhar para a Uber e ali permanecer.

Como indica Zuboff (2020, p. 250), as empresas do capitalismo de vigilância fazem uso desse *quid pro quo*, pois a relutância do usuário (motorista) pode ser superada com ofertas que vão desde incentivos financeiros significativos, até um monitoramento comportamental que apresente a ideia/trabalho vendida pela plataforma como algo divertido, interativo, competitivo e satisfatório, recompensando motoristas por melhorias no seu histórico profissional.

Na experiência etnográfica, foram encontradas algumas formas de resistência, entre elas a negociação direta com passageiros para corridas por fora, a manipulação de funcionalidades do app, o cancelamento de corridas indesejadas e a formulação de perguntas aos passageiros sobre o destino dos mesmos, entre outras. Isso sem falar nas discussões acaloradas sobre o comportamento da plataforma nos encontros presenciais no grupo de WhatsApp e nos protestos coletivos incipientes que testemunhei. Os motoristas têm consciência de que são forçados pela Uber a adotar essas técnicas de defesa, diante da total falta de autonomia. Têm consciência, ainda, de que isso viola, teoricamente, as regras da plataforma, mas argumentam que, se houvesse uma mudança na política interna da empresa, não seria necessário agir dessa maneira. Trata-se, portanto, de uma tentativa dos trabalhadores de tornar simétrica a relação desigual entre motoristas e a plataforma.

No entanto, os trabalhadores encontram-se isolados, impossibilitados de reagir de forma coletiva ampliada, algo que só piora diante da falta de legitimidade do sindicato da categoria e da desconfiança que esse grupo tem em relação a associações desse tipo, hoje com uma atuação basicamente assistencialista.

Os trabalhadores do capitalismo de plataforma também têm suas teorias populares. Se o motorista da Uber não se identifica como trabalhador, o conceito de classe também fica

prejudicado. Com o desaparecimento da possibilidade de identificação com o trabalho, desaparece o sentimento de pertencer a uma classe (GORZ, 1982, p. 86). A pesquisa etnográfica aqui empreendida constatou esse isolamento e essa competitividade invisível dentro do grupo social estudado, algo imposto pelas baixíssimas remunerações dessa categoria dos “sem tempo” (GOMEZ, 2019). Tais elementos inviabilizam qualquer nível de organização profissional contestadora de caráter mais estrutural. A forma como o controle patronal é exercido através dos aplicativos bloqueou uma maior força política para a classe-que-vive-do-trabalho, na expressão de Ricardo Antunes.

Finalmente, o afastamento e precariedade dos serviços públicos de transporte coletivo oferecidos pelo Estado tem intensa relação com a ascensão de plataformas digitais como a Uber, ao menos no Brasil e na Região Metropolitana de Salvador. Chaves (2020, p. 11) ressalta o empoderamento da população de baixa renda ao acesso do “seu próprio motorista”, com a obrigação de buscar e deixar a tempo na porta do destino, sobressaltando uma reprimida vontade senhoril de mando, amargada em silêncio pelas classes subalternas. Para a autora, ao final do serviço, o poder de avaliar o tratamento recebido completa o cardápio oferecido pela empresa de app. As plataformas também têm observado um perfil semelhante em seus usuários:

Ao realizar o levantamento da base de usuários da Quicko em São Paulo, verificou-se que a maior parte das viagens se inicia nas periferias da cidade, em regiões em que a oferta de transporte muitas vezes é defasada. (AMOBITEC, 2021, p. 17).

Novas pesquisas, no entanto, podem avançar para identificar qual o público consumidor dos serviços de transporte ofertados pela Uber, para se construir um quadro estatístico que reconheça o predomínio de integrantes da classe média ou de classes populares nesta demanda de serviços.

A base de dados dos motoristas cadastrados parece ter um potencial muito grande para comercializar produtos e serviços e também para fidelizar consumidores, por parte de outras empresas associadas. A Uber não apenas lucra com a mais-valia dos trabalhadores (inserção de serviços sob a forma capitalista, produzindo capital para o capitalista, produzindo valor para o mesmo, diante da disparidade entre o salário pago e o valor produzido pelo trabalho, correspondendo às horas trabalhadas que não são remuneradas) e com a exploração de sua força de trabalho, mas também com a sua conversão em consumidor, através da oferta de produtos de empresas parceiras ou o uso mercantilizado de outras plataformas.

Mesclar a figura do consumidor com a do trabalhador é algo extremamente benéfico para empresas capitalistas. No entanto, os métodos de pesquisa empreendidos não encontraram dados que permitam afirmar o crescimento dos índices de fidelidade do trabalhador que não se limitam mais ao domínio econômico, mas sim inerente à organização reticular da sociedade

(SUPIOT, 2020a, p. 132). Tampouco se pode afirmar a presença de vínculos de lealdade entre motoristas e as plataformas, que remontam à servidão típica do feudalismo (MPT, 2017).

Em verdade, essa fidelização parece muito mais uma característica do assalariamento e do empobrecimento da população brasileira, vivenciado nos últimos anos. O resultado desse jogo já está praticamente definido quando um carro é comprado através de um empréstimo bancário, por um trabalhador desempregado que se cadastra em uma plataforma de transporte. Trabalhar para outro empregador, no entanto, está em um horizonte possível para essa categoria, o que irá acontecer quando o desemprego arrefecer e a economia oferecer boas perspectivas de ganhos. A fidelidade que os prende à plataforma parece decorrer, portanto, muito mais da necessidade de tais empregados quitarem as parcelas do financiamento automotivo e do virtual monopólio que a Uber exerce – juntamente com a 99 Pop – do que de vínculos morais e religiosos comuns a uma servidão.

O fenômeno da uberização está, assim, amplamente conectado com políticas neoliberais que pugnam a redução do tamanho do Estado e seu afastamento das relações sociais, o que pode ser visualizado na virtual desregulação do setor de transporte de passageiros por aplicativos e na autorregulação empreendida pela Uber, com um caráter marcadamente despótico. Esmagados, por um lado, por um transporte coletivo que não oferece rotas suficientes e adequadas de deslocamento, principalmente durante a pandemia e, por outro lado, por serviços de taxi, em geral mais caros e atualmente escassos, há neste meio um grande contingente de passageiros que são usuários das plataformas de transporte por absoluta necessidade e não por luxo.

Feitas essas considerações sobre o perfil mais geral dos motoristas de aplicativo, parte-se agora para o aprofundamento de questões diretamente relacionadas ao relacionamento da plataforma com seus motoristas. Essas questões representam os achados da pesquisa que dizem respeito mais concretamente às técnicas de gestão utilizadas pela plataforma e à forma como impactam na subordinação laboral existente nesta categoria profissional.

4.2 ACHADOS DA PESQUISA

O método da participação observante buscou atualizar o conceito de subordinação para contemplar os trabalhadores de plataformas digitais, mas compreender a subordinação dos motoristas de aplicativo exige outras cautelas metodológicas e hermenêuticas.

A subordinação presente no setor econômico de serviços é distinta daquela presente no setor agropecuário ou industrial. A subordinação mediada por aplicativos digitais é distinta da

subordinação tradicional fordista, em que ordens são emitidas de forma verbal e direta. E a subordinação típica de uma prestação de serviços oferecida diretamente ao consumidor é distinta daquela em que o usuário final não monitora o trabalhador.

Além disso, deve-se ter em mente que a subordinação em uma atividade amplamente regulada do ponto de vista administrativo, como o transporte de passageiros é regulado pelo Código de Trânsito e por outros instrumentos legais, é diferente daquela subalternidade experimentada em ambientes com menos regulação exógena. Por sua vez, a subordinação comumente encontrada em ambientes fisicamente delimitados, como uma fábrica, é diversa daquela encontrada no trabalho externo. Ademais, trabalhadores adeptos de uma racionalidade neoliberal são diferentes, enquanto classe, daqueles acostumados com uma larga tradição de sindicalismo, com inspirações políticas progressistas. Finalmente, a subordinação em uma relação de emprego profundamente assimétrica, diante de uma plataforma como a Uber detentora de amplos poderes regulamentares, coordenando um contingente global de trabalhadores externos que recebem por tarefa (outra peculiaridade fundamental), e possuidora de uma intenção deliberadamente fraudulenta, deve ser analisada sob um prisma diferente. Tanto operadores do direito, quanto pesquisadores das ciências sociais, precisam levar tais aspectos em consideração.

Feitas tais ressalvas, esta seção busca refletir sobre o tipo e as características da subordinação existente entre motoristas de aplicativo e a plataforma Uber, bem como os indícios empíricos dessa subordinação.

Como sugerido em capítulos anteriores, esta pesquisa não concorda com teses que advogam que o desenvolvimento capitalista tem presenciado multiplicidade de formas contratuais de trabalho que admitem maior autonomia dos trabalhadores. Defende-se, ao contrário, que o trabalho subordinado pouco ou quase nada se alterou no último século. Mudar uma relação social entre empregadores e empregados, fortemente arraigada à autoridade patronal, somente seria possível se também o capitalismo fosse substituído por outro sistema econômico. Mas, em sendo o lucro um dos maiores estímulos para o surgimento, permanência e desenvolvimento da atividade empresarial no mercado, o controle da atividade patronal exercida em face dos trabalhadores para o máximo desempenho de lucro será sempre uma constante (COASE, 2016, p. 54, POSNER, 2011).

As relações de produção do sistema econômico atual não convivem bem com a presença de uma autonomia, simultânea e equivalente, entre os agentes: um capitalista e um trabalhador. Quem tem propriedade, provavelmente não será subordinado ou empregado: quem não tem propriedade, provavelmente não será patrão nem autônomo.

Esse parêntese permite melhor compreender o tema. A Uber trabalha com dois eixos básicos de gestão de mão de obra. O primeiro eixo intitula-se *ocultação*, ao passo que o segundo eixo se denomina *despotismo*, esse último subdividindo-se em um ciclo de comando, monitoramento e punição, clássicos à subordinação tradicional, com um poder regulamentar que está arraigado a cada um deles.

Aliado às necessidades de obtenção de renda, ínsitas ao mercado de trabalho (trabalha-se para comer e come-se para trabalhar) e que impedem que qualquer trabalho seja verdadeiramente livre, a Uber atua com uma estratégia de gestão estimulando um falso empreendedorismo que esconde uma relação de emprego – *ocultação* – que, por sua vez, subdivide-se em seis outras táticas: incentivismo, tarefismo, pedagogismo, estelionato, compartilhamento de riscos e obscurantismo.

Esses métodos de gestão têm uma dupla finalidade: camuflar a relação de emprego e, ao mesmo tempo, promover um simulacro de autonomia na figura do trabalhador. Como subprodutos, busca introjetar uma mentalidade competitiva no motorista de “quanto mais trabalho, mais lucro”, estimula a adesão a uma modalidade salarial que remunera exclusivamente pela tarefa realizada, e promove a aprendizagem dos trabalhadores para os moldes desejados pela empresa. Outros subprodutos são o fomento à radicalidade do lucro das plataformas em todas as oportunidades que se lhes apresentam, ainda que se utilizem de meios ilícitos para esta finalidade, o incentivo ao compartilhamento de bens e propriedades dos trabalhadores em benefício exclusivo das empresas proprietárias de plataformas e aplicativos e, ainda, a omissão de informações para impedir qualquer fragmento de autonomia ou resistência coletiva face aos interesses corporativos dos empregadores. Tudo isso em um cenário de racionalidade neoliberal estimulada proativamente pelo Estado, e que tem como parâmetros a competitividade interpessoal e a forma-empresa como preponderante (DARDOT; LAVAL, 2016).

O eixo *ocultação* diz respeito, assim, a todas as estratégias que visam esconder e camuflar o contrato de trabalho e, com isso, gerar engajamento e comprometimento do motorista. Tal estratégia obtém sucesso quando o motorista incorpora a necessidade de fixação de metas salariais individualizadas e, de forma irrefletida, passa a reproduzir a própria ideologia da plataforma, assumindo-se um motorista “parceiro”.

Referida *ocultação*, no entanto, não é perfeita nem integral e convive, ao mesmo tempo, com o *despotismo*. O eixo do *despotismo*, por sua vez, cria um quadro normativo dentro de seu poder regulamentar que promove uma enxurrada de comandos e imperativos patronais que visam exercer o poder de mando, sob os eufemismos de orientações, instruções ou dicas, além

do aperfeiçoamento de condutas dos trabalhadores que a plataforma reputa vantajosas; exerce um intenso monitoramento de todas as atitudes dos motoristas – inclusive avançando sobre possíveis diálogos permitidos com passageiros – para, finalmente, atuar cirurgicamente para punir condutas desviantes.

Quanto a esse último aspecto, o poder disciplinar, fazendo uso de critérios como oportunidade e conveniência, apesar de monitorar por completo a atividade dos motoristas, a plataforma goza de flexibilidade para escolher que ordens podem ser relativizadas ou quais comportamentos desviantes podem ser tolerados. Somente um quadro de funcionários com um milhão de trabalhadores à sua gratuita disposição no Brasil, em uma atividade laboral altamente fungível, permitiria o exercício dessa discricionariedade disciplinar e a modulação dos efeitos do poder diretivo, diante de atos de insubordinação de motoristas difusamente distribuídos no território nacional. Nesse sentido, a própria modalidade do salário por peça, por si só, já é fator que também relativiza o poder punitivo patronal, pois não cumprir as tarefas determinadas repercute negativa e diretamente no salário dos motoristas. Ou seja, como visto anteriormente, não aceitar corridas significa ser punido pelo tempo de trabalho à espera da próxima solicitação de viagem. Relativizar as punições, como característica do *despotismo* favorece o eixo *ocultação* por também permitir a ideia de uma autonomia do trabalhador, a independência para descumprir ordens, o que mostra como os dois eixos estão fortemente impregnados.

Até o momento, um dos maiores trunfos da plataforma de transportes consiste na construção da sua narrativa perante governos e sociedade. Moderna, engajada, prática, econômica e geradora de renda para quem quiser, tem-se que a Uber busca o controle das narrativas que lhe favorecem e propõe uma nova gramática aplicável ao direito. Como salienta Zuboff (2020, p. 208), toda declaração em si cria uma realidade, representando-a como já criada, e declarações (*statements*) surgem ou desaparecem por força da aceitação alheia dos novos fatos.

A empresa proprietária da tecnologia promove esse convencimento ideológico a todo o tempo, de forma diária e insistente, e essa tática começa antes mesmo do cadastro com a oferta de remunerações vultosas aos motoristas recrutados. Por isso, é fundamental compreender essas técnicas inovadoras de gestão predatória: incentivismo, tarefismo, pedagogismo, estelionato, compartilhamento de riscos e obscurantismo, a seguir pormenorizadas.

4.2.1 Incentivismo

Nos primeiros tempos do capitalismo, a subordinação era corpo-a-corpo; depois, com o taylorismo e o fordismo, ela transportou-se para a máquina; hoje captura também a subjetividade dos próprios subordinados (PORTO, 2008, p. 94)¹⁸⁶. A subordinação que se encontra embutida na subjetividade dos trabalhadores da atualidade está expressa, no caso das plataformas digitais, no que se intitula de incentivismo.

O incentivismo forjado pela Uber tem a finalidade gerar comprometimento ideológico em larga escala dos seus motoristas. Essa categoria conceitual não decorre de um incentivo perpetrado por um agente independente e desinteressado na conduta do motorista. É uma dissuasão/persuasão cujos benefícios financeiros serão extraídos diretamente pela plataforma.

Esse engajamento integra um pano de fundo maior, estimulado pela empresa, consistente na prévia aquisição de veículos, declaração à família sobre a intenção de ser um motorista de app (alternativa ao desemprego), cadastro no aplicativo e o pressuposto da vinculação a outros contratos comerciais, como planos de telefonia, dispositivos de pedágios ou bancos digitais, que transcendem a própria relação direta com esse trabalhador.

Dentro da ideia de mesclar o produtor com o consumidor (*prosumidor*), o cadastro do motorista aprovado na Uber abre portas para uma servidão por dívida, conduta vedada pelo § 4º do art. 462 da CLT (BRASIL, 1943), pois a triagem feita pela plataforma funciona como uma garantia creditícia para outras empresas de consumo/exploração do trabalhador, todas querendo uma fatia desse mercado.

Além dessa dupla exploração, essa tática acaba também por gerar um comprometimento do trabalhador com a plataforma, impedindo-o de exercer sua plena liberdade. Empresas conveniadas abocanham esse público-alvo, absorvendo motoristas como adquirentes de outros produtos e serviços. Segundo Zuboff (2020, p. 563), como é possível antecipar o comportamento desse grupo social – todo seu histórico comportamental está em *cache* – esses usuários são vistos como fontes de matéria prima para um processo de produção da era digital que mira a um novo cliente de negócios nas operações dos capitalistas de vigilância.

Quanto ao aspecto do motorista como produtor de lucros, a plataforma incentiva premiações através da gamificação no estilo *sticks and carrots*¹⁸⁷. Segundo Schmidt (2017, p. 12), gamificação é uma técnica que permite que os provedores de plataforma protejam o

¹⁸⁶ Sobre o caso dos *motoboys*, a autora mineira já antecipava em 2008, em ótima analogia com a situação de uberização: “Na verdade, tais trabalhadores poderiam perfeitamente ser enquadrados como empregados com base na noção de subordinação objetiva. Tratando-se de uma empresa de transporte e entrega de mercadorias, para desenvolver as suas atividades normais ela necessita, obviamente de entregadores”. (PORTO, 2008, p. 308).

¹⁸⁷ Em tradução literal “cenoura e vara”, significando metaforicamente uma forma de estímulo condicionado em que se faz uso de recompensas e punições para que alguém tenha um comportamento desejado, por analogia ao comportamento de um coelho, em busca de seu alimento ou com ojeriza a punições.

comportamento favorável do usuário, concedendo crédito virtual e/ou pontos e classificando o desempenho dos usuários na liderança pública. Os pontos atribuídos muitas vezes servem como uma pseudo ocorrência dentro da economia de reputação de uma plataforma, mas eles não podem ser transferidos para outras pessoas. A gamificação transforma o trabalho assalariado em um jogo de uma forma frequentemente manipuladora e comportamental. O sistema de prêmios e incentivos sempre existiu para trabalhadores, mas a tecnologia permite *microprêmios* de acordo com tarefas específicas e detalhadas, gerando maior engajamento. A gamificação acaba ainda mascarando um trabalho remunerado como se fosse mera diversão (SCHMIDT, 2017).

Porém, se em um jogo de videogame, a maior vantagem consiste em simular situações cotidianas, a uberização mimetiza a realidade tão somente para os gestores da plataforma, uma vez que para os motoristas a motivação e os resultados são concretos até demais, como pode experimentar.

O aplicativo da Uber faz uso de palavras e símbolos (*emojis*) que estimulam emoções positivas (bom humor, alegria e satisfação diante de, por exemplo, uma diversidade humana ou ganhos financeiros) ou negativas (medo de desligamento). Suas funcionalidades, cores e sons assemelham-se a jogos que podem ser executados em aparelhos celulares, abusando de imagens que lembram desenhos animados infantis. Isso não dispensa, no entanto, a emissão de ordens que são comunicadas de formas variadas, afinal, o homem é uma máquina que obedece a comandos de voz (WEIL, 1996, p. 171), mas estimular o máximo de trabalho pela promessa de ganhos é parte integrante do incentivismo e da gamificação.

A plataforma digital vende a ideia de que a sua remuneração somente depende de você, o que representa um radicalismo quanto ao mito da meritocracia. Essa ideologia tem sido constatada em outros trabalhos acadêmicos (CASTRO, 2020, p. 60).

Nesse sentido, dispositivos de recompensas e punições, sistemas de estímulo e desestímulo, substituem e complementam as sanções para guiar as escolhas e as condutas dos indivíduos quando as situações punitivas não são inteiramente realizáveis ou desejáveis: essas coerções forçam os indivíduos a se adaptarem, colocando-os em situações que os obrigam à “liberdade de escolher”, isto é, a manifestar na prática sua capacidade de cálculo e governar a si próprios como indivíduos “responsáveis”, como exige o modelo (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 217-218).

Evoluindo no argumento trazido por Foucault, os autores franceses esclarecem que o poder não pode exercer-se por pura coerção sobre um corpo. Ele deve acompanhar o desejo individual e orientá-lo pondo em ação a influência, devendo penetrar no cálculo individual para

reforçar o desejo (recompensa), para enfraquece-lo (punição) e para desvia-lo do objeto (substituição de objeto): essa lógica que consiste em dirigir indiretamente a conduta é o horizonte das estratégias neoliberais de promoção da liberdade de escolher, que se identifica com a obrigação de obedecer a uma conduta maximizadora dentro de um quadro legal, institucional, regulamentar, arquitetural e relacional, que deve ser construído para que o indivíduo escolha “com toda liberdade” o que *deve* obrigatoriamente escolher para seu próprio interesse (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 216-217).

Para os motoristas de aplicativo, há essa obrigação de escolher dentro de um referido quadro normativo antecedente (poder regulamentar, típico do *despotismo*), para que o fluxo de oferta de serviços da Uber não seja interrompido. O incentivismo opera da seguinte forma: ao mesmo tempo em que a plataforma convoca o motorista para ser um *parceiro*, oferecendo-lhe prêmios por missões, convênios com empresas credenciadas e criando categorias lúdicas de promoção na carreira, por outro lado o ameaça com advertências, bloqueios, cortes de salário e desativações. Em verdade, referida forma de domesticação é arcaica e sempre foi utilizada pelo patronato, apresentando-se agora tão somente com uma roupagem digital:

E através dos meios mais grosseiros, usando como estimulante, ao mesmo tempo, a sujeição e a isca da gratificação – em suma – por um método de domesticação que não se dirige a nada do que é propriamente humano, doma-se o operário como se doma um cão, combinando o chicote com pedaços de açúcar. (WEIL, 1996, p. 152).

Se, por um lado, as missões cumpridas representam prêmios de natureza salarial em espécie, as missões que não conseguem ser atingidas – sempre há uma nova missão! – impulsionam o motorista de aplicativo a estar constantemente aceitando corridas, acarretando um trabalho com uma remuneração rebaixada, pelos preços ordinários que pratica, mas que são deixadas em prol da plataforma quando não alcançadas. Constituem-se promessas de pagamento salarial cujo pagamento não se dá de forma proporcional às metas alcançadas.

O pagamento de supostos prêmios materializados nas missões deixa claro que o discurso da empresa de que apenas está conectando passageiros a motoristas não é verdadeiro. Como a Uber remunera diretamente o trabalhador, independentemente do trajeto ou da corrida específica, o caráter salarial da contraprestação fica evidente, tendo em vista que essa remuneração não está sendo paga pelo passageiro (demanda).

Nesse jogo, em qualquer cenário, a plataforma tem vantagens. Em verdade, para a empresa tão bom quanto observar que os motoristas estão cumprindo as missões definidas é constatar que esses trabalhadores não conseguiram cumprir as metas fixadas pela corporação, porque dessa maneira as viagens realizadas sem o pagamento de qualquer prêmio funcionam como um “espólio de guerra” para motoristas derrotados que se esforçaram muito, mas não

lograram completar os objetivos e metas da Uber. Cant (2021, p. 59) já havia percebido isso também na Deliveroo, ao rodar em Brighton e tomar conhecimento de que a área de *login* livre exigia ao menos que se trabalhasse dois finais de semana por mês sob pena de desativação, o que funcionaria como um *estágio probatório* ou um *pedágio* que devem ser oferecidos graciosamente às plataformas.

As referidas missões têm não apenas o objetivo de premiar os motoristas que completam aquele volume de corridas, mas também a função de quebrar a resistência dos motoristas que estão recusando muitas chamadas e, ainda, forçá-los a trabalhar de uma maneira constante, com aceitações sucessivas, horários definidos e um grande quantitativo de corridas, visando minar esse estilo de trabalhador aparentemente autônomo.

Como a etnografia constatou, não há uma base igualitária e imparcial para a oferta desses incentivos. Os preços dinâmicos dependem de cada motorista – às vezes, o mesmo motorista com aplicativos conectados em diferentes aparelhos possui tarifas diferenciadas –, dependem do quanto ele ganhou nas últimas semanas, do quanto ele ganhou naquele dia e, finalmente, das suas taxas históricas de aceitação ou cancelamento. Como a plataforma conhece toda a experiência comportamental do trabalhador, pode oferecer o incentivo certo, na medida certa e na hora certa, pois consegue prever com boa margem de certeza qual será a sua conduta “livre”. Para que a Uber extraia esses dados do cotidiano do motorista, ele sequer precisa digitar informações na tela do aplicativo, pois toda a sua história laboral, tendência comportamental, ganhos e dívidas estão disponíveis para dataficação.

Há incentivos financeiros positivos que pagam mais no caso do cumprimento de missões e preços dinâmicos em zonas da cidade carentes de motoristas, mas há também incentivos financeiros negativos em casos de recusa de corridas, repercutindo na proibição de acesso a promoções nos níveis dos motoristas, na impossibilidade de selecionar melhores corridas ou no direcionamento de viagens insatisfatórias.

Em larga medida, a Uber requisita motoristas para trabalharem em determinados períodos ou em determinados locais, através de incentivos financeiros positivos e negativos que forcem os trabalhadores a se manterem *online* ou a se deslocarem para locais com preços dinâmicos. Tudo isso somado ao fato de que a perspectiva de ganhos razoáveis, necessários para subsistência e pagamento das dívidas decorrentes do investimento inicial para ingressar na atividade, é fruto da precificação inerente ao poder regulamentar da plataforma, o que também exige longas horas de trabalho diário dos motoristas.

Esses aspectos, que são fruto de um incentivismo calculado, sempre atrelado a ganhos financeiros compartimentados (tarefismo) e ao desafio de quebrar recordes, tornam-se viciantes, como pude vivenciar em meu trabalho de campo.

Schüll (2012, p. 507) estudou a relação entre jogadores adictos e dispositivos de caça-níquel típicos de cassinos nos Estados Unidos. A autora chama esse momento do vício de “zona da máquina”, que nada mais é do que um estado de esquecimento de si mesmo, no qual a pessoa é arrastada por um irresistível impulso em que ela parece “estar sendo jogada pela máquina” e não o contrário. Essa “zona da máquina” alcança uma sensação de imersão completa que é associada a uma perda de autoconsciência, ao comportamento automático e a uma total absorção rítmica que ocorre junto a uma onda de compulsão. Para motoristas de aplicativo, a localização do celular no suporte, o conforto do banco do seu carro, as mãos bem-postas ao volante, a alternância visual das paisagens da cidade e a rotatividade dos passageiros, projetam um dispositivo muito bem encaixado, cuja arquitetura é muito estimulante e geradora de uma sensação prazerosa, semelhante ao consumo de uma droga. Mas, como há limites humanos quanto ao total de corridas, quilômetros e horas que podem ser realizados em um dia de trabalho por um motorista, a fixação do valor da tarifa consegue capturar por completo a dependência do trabalhador à plataforma.

O estilo *sticks and carrots* é reforçado por esse salário por peça, que será discutido a seguir. O plano diário de ganhos a ser alcançado faz parte de uma cultura capitalista neoliberal que incentiva o imediatismo e responsabiliza os trabalhadores em casos de insucesso. O salário por produtividade é uma modalidade fundamental para o eixo *ocultação*, pois sem um salário mensal, ordinário e homogêneo para toda a categoria, transmite-se com mais êxito a falsa impressão de uma autonomia laboral. O incentivismo associa-se, assim, perfeitamente com o individualismo remuneratório.

A Uber depende de um grande volume de mão de obra disponível o tempo todo, e toda e qualquer corrida deve ser satisfeita por algum motorista, mas, às vezes, não há motoristas. Para corrigir tais distorções, utiliza-se de uma estratégia de recrutamento agressiva de multimídia que dirá: converta seu tempo livre em renda extra (UGT, 2020, p. 24). Neste ponto é que o individualismo remuneratório se apresenta, pois cada trabalhador tem uma quantidade de tempo em que pode se dedicar à plataforma. Somente cabe a ele dizer quanto ele quer ganhar, afinal, a Uber já sinalizou que está disposta a pagar uma renda extra – como se não se tratasse de um salário usual – por esse tempo livre.

Esse incentivismo, portanto, se estende para outros momentos e dimensões, além do momento visualizado no interior da execução do contrato. Está presente nas formas de

recrutamento dos trabalhadores, na sistemática de um cadastramento pragmático no aplicativo, na propaganda publicitária empolgante para a cooptação de motoristas e, inclusive, nas estratégias tecnológicas para que haja maior produtividade dos trabalhadores (promessas de vantagens e esquemas piramidais).

Nos primeiros anos de sua chegada ao Brasil, o recrutamento de motoristas pela Uber era feito de uma forma mais tradicional, conforme relato de seu representante legal, em depoimento junto ao Ministério Público do Trabalho, algo que foi confirmado pelas entrevistas de campo:

Destacou-se que não há treinamento, entrevistas ou contato pessoal entre o motorista e a UBER. Que o comparecimento na empresa ocorre principalmente no caso de pessoas mais velhas que precisam tirar dúvidas de como encaminhar o cadastramento; que então é prestado um auxílio. Que no início existiam palestras e exibição de vídeos que estavam disponíveis a qualquer pessoa interessada em conhecer a plataforma. Que há também no Youtube alguns vídeos sobre o funcionamento da plataforma, sendo que alguns deles foram produzidos pela empresa UBER e outros não (MPT, 2021).

No entanto, isso mudou, e hoje em dia, os uberizados não passam por processos seletivos formais para admissão nas plataformas, não há vagas formalmente limitadas, não há entrevistas ou envio de currículos (ABÍLIO, 2020, p. 5): para ser um “parceiro independente” basta aderir, como o conjunto de técnicas de pesquisa logrou demonstrar. O chamamento é feito por redes sociais; as informações são repassadas por meio do aplicativo ou pelo correio eletrônico, pois a comunicação digital facilita a difusão de informação para muitos indivíduos, ao mesmo tempo e em qualquer lugar onde estejam (GOUVEIA, 2018 p. 20).

Se, na era pré-capitalista, o treinamento era fornecido pelos mestres artesãos, e se no pátio das indústrias o treinamento ainda é oferecido pelos chefes e supervisores, na era do capitalismo de plataforma o treinamento para o ofício é oferecido pelos especialistas do YouTube, pelos vídeos da Uber, pelos grupos de WhatsApp dos motoristas e pelas conversas informais que ocorrem nos pontos de espera. Tais momentos não se configuram como episódios de lazer para os motoristas, mas sim de uma necessidade imposta pela plataforma que acaba por subordinar a conduta do trabalhador em aspectos educacionais e de qualificação para o trabalho. Esse aspecto será melhor desenvolvido ao tratarmos do pedagogismo, mas a constatação que já pode ser aqui manifestada é que as táticas de gestão complementam umas às outras.

A plataforma tenta capturar por completo a subjetividade do trabalhador e transforma-lo no motorista ideal, aquele que trabalha aos domingos, nos horários com preços dinâmicos, com carros severamente limpos, oferecendo um atendimento cortês, aceitando corridas tresloucadas e que, ainda, convença outros colegas através do YouTube ou redes sociais a fazerem o mesmo. Com tais características, o incentivismo é uma tática de gestão eficiente que, para funcionar

com mais sucesso, porém, precisar estar aliada à estruturação de um salário por peça, inerente ao que se chama de tarefismo, como será discutido.

4.2.2 Tarefismo

Emprega-se a expressão tarefismo como sinônimo da tática de gestão da plataforma Uber para obter um maior consentimento ideológico dos trabalhadores na construção de *sua* meta através da imposição do tradicional salário por peça.

O salário da Uber não leva em conta o mês, a semana ou os dias trabalhados pelo motorista. Esse salário também não é pago pelas horas em que o motorista se encontra *online*, não é pago a partir do momento em que ele aceita a corrida e sequer é pago, de forma geral, de acordo com a quantidade de corridas realizadas. Ele é pago exclusivamente pela quilometragem percorrida com passageiros no interior do veículo, representando a mais completa *liofilização* salarial (ANTUNES, 2018). Esse método pressiona os trabalhadores a aceitarem corridas para que cada vez mais usuários estejam no carro em deslocamento.

Inicialmente, deve ser dito que a alteração da modalidade de remuneração em sua forma clássica (salário por tempo) para o salário por peça ou tarefa é algo que, em geral, confunde a hermenêutica jurídica. As empresas proprietárias de plataformas digitais, ao optarem por uma remuneração que não leva em conta o tempo de trabalho, mas exclusivamente a tarefa, estrategicamente abrem caminho para o sedutor discurso do empreendedor-de-si-mesmo.

A sociologia jurídica evidencia que, em outras modalidades de remuneração não vinculadas à jornada de trabalho, também já se argumentou que a subordinação estaria ausente, mas o direito e os tribunais lograram demonstrar o equívoco do argumento. No salário por peça, por exemplo, típico dos primórdios da produção industrial têxtil na Inglaterra, verificou-se que a subordinação estava inserida *a priori* na dinâmica de prestação de serviços combinada pelo patrão com o trabalhador. Após tal acerto entre empregador e empregado, dispensavam-se ordens verbais intensas e constantes, o que não significa que a subordinação não estava ali o tempo todo. Em casos tais, há forte subordinação no momento anterior (contratação, repasse de instruções e definição de obrigações de resultado) e forte subordinação no momento disciplinar (imposição de punições), ainda que na fase intermediária (execução do contrato) o poder de comando seja mitigado, e as ordens diretas sejam relativizadas. Sempre, porém, com a amplificação do poder regulamentar, principal característica do poder empregatício.

No caso da uberização, a confusão conceitual entre autonomia e salário por peça é proposital e estimulada pela Uber:

Quando ele quer dirigir, tudo o que ele precisa fazer é ligar o app. Não existe tempo mínimo diário, semanal ou mensal para que o motorista parceiro use a plataforma. Ele tem total flexibilidade para trabalhar como, quando e onde quiser (UBER, 2020a).

Vale lembrar que a palavra “parceiro” remete a alguém que não apresenta diferença em relação ao outro, é um igual ou semelhante, mas a relação entre um motorista de aplicativo e a plataforma pode ser tudo, menos uma parceria. O conceito de parceiro independente traz consigo a ideia do *self-made man*, do *homo economicus* de Adam Smith, qual seja, aquele que não integra qualquer classe. Ele é visto pela plataforma como proprietário, trabalhador, consumidor e cidadão soberano ao mesmo tempo. Teria, em tese, meios de produção, força de trabalho, poder de consumo e capacidade política de autorregulação. Sobrevive isolado dos demais, por isso é independente, mas atua como parceiro em colaboração com todos os demais, razão pela qual não entra em conflito com o capital, nem com o Estado. Essa ideologia tenta esconder a separação entre classes, entre patrões e empregados. Mas, em verdade, são as empresas do capitalismo de plataforma que detém a titularidade da estrutura digital das plataformas, e estão exercendo um papel de regulação típico do Estado, uma vez que definem e executam políticas, criam regulamentos e julgam conflitos:

The position of the platform vis-à-vis the marketplace is more like that of a government that sets policies to encourage efficient market outcomes without dictating trades. The platform decides how often and in what context participants are exposed to each other, what information is collected by parties, and how this information is displayed. Platforms also set policies about what trades are permissible, how entry is gained, what contracts and prices are allowed, and so on. The platform may also make recommendations and set defaults. A few market-design decisions in this softer matchmaking environment are worth considering to explore how these features affect matching. (AGRAWAL *et al.*, 2015, p. 241).

Essa constatação não tem impedido, no entanto, que organismos internacionais adotem o ponto de vista empresarial. A própria OIT (2020), no relatório “As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital” assumiu a premissa *uberiana*: “O trabalho nas plataformas digitais oferece aos trabalhadores a oportunidade de trabalhar em qualquer lugar, em qualquer momento e de assumir as tarefas que lhes convierem”¹⁸⁸, como se se tratasse de uma oportunidade dadivosa e não de uma demanda empresarial que precisa da força de trabalho, e sem observar que qualquer lugar, momento e tarefa, na prática, tem significado em todo lugar, a todo momento e para qualquer tarefa.

O pagamento por produção não é uma prática nova de intensificação do trabalho (CANT, 2021, p. 89). No cenário brasileiro, o salário por peça tem previsão legal no art. 78 da CLT

¹⁸⁸ A pesquisa envolveu 3.500 trabalhadores de *microtasks* entrevistados em 75 países com remuneração por meio de salário por peça. Esses trabalhadores possuem um bom nível de escolarização, com baixa rotatividade, para o fim de complementar sua renda, ganhando em média US\$ 3,31 por hora, mas sempre com salário/hora inferior ao fixado pelo país de origem. Um percentual de 88% gostaria de trabalhar mais e 32% indicam o trabalho na plataforma como sua principal fonte de rendimento (OIT, 2020).

desde 1943, determinando que, quando o salário for ajustado nesta modalidade seja garantido ao trabalhador uma remuneração diária não inferior à do salário-mínimo (BRASIL, 1943), regra que sequer tem sido observada pela plataforma.

Diante do salário por peça, é natural que o interesse pessoal do trabalhador seja o de empregar sua força de trabalho o mais intensamente possível, o que facilita ao capitalista a elevação do grau normal de intensidade: o salário por peça é a forma de salário mais adequada ao modo de produção capitalista (MARX, 2015, p. 762-764). O próprio Friedrich Taylor já anunciava no começo do século XX que a organização científica do trabalho, aliada à premiação do salário por peça, poria fim à luta de classes porque seus sistemas se baseiam num interesse comum do patrão e do operário, além do próprio público consumidor (WEIL, 1996, p. 148), uma analogia muito adequada ao caso atual.

O salário por produtividade costuma vir associado com o sistema *sticks and carrots*, discutido anteriormente, significando uma redundância na manifesta intenção de capturar a subjetividade, pois esse sistema salarial empurra o obreiro para trabalhar quando a remuneração por tarefa/corrída é muito baixa e incapaz de satisfazer às suas necessidades de sobrevivência.

Outro efeito pouco visível do salário é o seu uso como instrumento do poder diretivo. É o que acontece quando o empregador paga não por tempo, mas por produção, ou mesmo quando promete prêmios ou gratificações complementares. É curioso observar, nesse caso, como até na prestação do empregador pode estar embutida uma nova prestação do empregado – ou mais exatamente um comando implícito para a intensificação do seu trabalho. E – o que é mais curioso – esse comando parte do próprio empregado, pois é ele quem se obriga a produzir mais, para receber mais, ou para não ganhar menos. E é o salário que realiza essa pequena mágica, acelerando o ritmo, agitando o corpo, aumentando a atenção e quase sempre produzindo o stress. Isso nos mostra que embora, para o empregador, o salário pareça apenas um custo, na verdade pode ser também uma renda. E a mesma coisa acontece, inversamente, com o empregado. Em vez de ser apenas o preço (mal pago) da subordinação, torna-se um veículo para viabilizá-la. É como se fosse um Cavalo de Tróia. (VIANA, 1997, p. 24-25).

O salário acaba sendo, em suma, também ele, um instrumento do poder diretivo quando se está diante do salário por peça ou de um salário que promete prêmios e gratificações, pois, nesse caso, até na prestação do empregador pode estar embutida uma nova prestação do empregado, ou mais exatamente, um comando implícito para a intensificação do seu trabalho. Em outras palavras, a forma de pagamento estabelecida pela Uber que leva em consideração exclusivamente a remuneração por quilometragem de uma corrida é um fator que serve para potencializar o poder diretivo da plataforma, uma vez que, na medida em que a viagem é paga tão logo seja realizada, já está sendo incorporada a necessidade patronal de que uma nova corrida deve ser atendida para que haja tal incremento de salário, como deseja o trabalhador, ou seja, um novo comando da empresa para que o motorista transporte mais pessoas deverá ser novamente atendido.

Isso não significa que toda remuneração por tarefa seja sinônimo de trabalho subordinado. É possível conciliar uma remuneração por tarefa com um trabalho verdadeiramente autônomo? Quando um prestador de serviço possui, de antemão, uma estrutura produtiva própria, a sua remuneração por produtividade pode excluir referida subordinação. Ackerman (2007) afirma que é possível essa dissociação e desvenda esse enigma da autonomia *versus* subordinação no salário por peça porque “[...] independiente económicamente es la persona que puede financiar, con recursos propios o anticipados por terceros, no sólo su actividad sino, antes aún, su inactividad laboral” (ACKERMAN, 2007, p. 72). Ou seja, para se aferir se alguém é autônomo não se deve apenas analisar a sua independência financeira para gerir uma atividade, mas, principalmente, analisar se o empreendedor pode *não* trabalhar, mantendo-se em estado de ócio por vontade própria. A imposição do salário por peça, no entanto, tem se mostrado eficiente até o momento para sugerir a ausência de subordinação, ainda que motoristas de aplicativo não tenham recursos próprios para gerir sua (in)atividade.

A forma usual como é definido o salário por peça consiste em: a) uma remuneração individualizada por tarefa/produto determinando o salário a ser recebido; b) um repasse controlado da demanda de trabalho, com o estabelecimento de metas de produtividade; c) uma quantidade máxima fisicamente possível para cada trabalhador, definindo a jornada limite (COLLI, 1998). Esses requisitos é que irão engendrar, por consequência, a limitada autonomia do empregado quanto ao tempo e modo de execução do serviço, mas não terão o condão de afastar a subordinação laboral, visto que são coisas distintas.

Dentro de sua esfera de poderes, compete exclusivamente ao empregador escolher entre o salário por tempo ou por peça. Assim, a escolha do salário por produtividade é algo imposto unicamente pelo patrão, dentro de seu poder regulamentar. Quando o sistema de remuneração é definido pelo empregador dessa forma, entretanto, obtém-se um falso *querer* do empregado, que se obriga a produzir mais para ganhar mais, ainda que não tenha escolhido a forma como gostaria de ser remunerado. As condições de trabalho ficam ainda mais precarizadas quando o valor dessa tarefa/corrida não é fixo, mas sim alterável unilateralmente pelo empregador, como se dá em relação às empresas proprietárias de plataformas de transporte.

Obedecer às regras de controle impostas nessa sistemática de trefismo e incentivismo cobra um preço alto dos motoristas de aplicativo. Os motoristas entrevistados demonstraram desesperança e contrariedade diante das constantes mudanças na dinâmica do salário por peça. “O novo trabalho é imposto de repente, sem preparação, sob a forma de uma ordem à qual é preciso obedecer imediatamente e sem réplica” (WEIL, 1996, p. 159). Infelizes, os trabalhadores digitais queixam-se e relembram uma época – “logo no começo” – em que faziam

muito dinheiro. Em outras ocasiões, não sabem evocar ao certo a razão de sua infelicidade (WEIL, 1996, p. 167).

Se competisse exclusivamente aos trabalhadores a fixação do valor do salário por peça e o limite máximo ou mínimo de sua produtividade, poder-se-ia pensar em um trabalho autônomo, mas não é o caso: o motorista também não pode fixar a tarifa a ser cobrada do consumidor, pois estamos diante de um sistema capitalista cuja principal tônica é a da subordinação. Obedece-se quanto à modalidade de salário e, principalmente, em relação ao valor atribuído à venda do principal fator de produção: o trabalho.

Incentivismo e tarefismo são duas faces de uma mesma moeda. O salário por peça, típico do século XIX, já antecipava outras características ilusórias, como a sensação de liberdade, mas também a concorrência entre trabalhadores, sem que se questionasse a existência do trabalho assalariado na ocasião:

Mas o maior espaço de ação que o salário por peça proporciona à individualidade tende a desenvolver, por um lado, tal individualidade e, com ela, o sentimento de liberdade, a independência e o autocontrole dos trabalhadores; por outro lado, sua concorrência uns contra os outros. (MARX, 2015, p. 763).

Compreende-se que o trabalho do motorista da Uber impõe três sistemas que operam simultaneamente: um sistema de salário por peça, um sistema de avaliações ou ranqueamento, e um sistema de bônus e incentivos. Ou seja, é um salário por produtividade fixado pela entidade patronal, dependente da avaliação do passageiro (agente externo) que pode repercutir em maiores ou menores ganhos futuros (categorias superiores ou níveis de promoção, nos prêmios pagos pelas missões, ou ainda diretamente, através de gorjetas) que, por sua vez, é ainda variável quanto cumprimento de metas de incentivo também exigido pela plataforma. Por sua vez, tais sistemas remetem sempre a uma avaliação individualizada dos resultados, encontrando-se vinculada à produção particular do obreiro:

[...] As novas formas de disciplina da empresa neoliberal são exercidas a uma maior distância, de maneira indireta, antes ou depois da ação produtiva: o controle é feito por registro de resultados, por rastreabilidade dos diferentes momentos da produção, por uma vigilância mais difusa dos comportamentos, das maneiras do ser, dos modos de relacionamento com os outros, em especial em todos os locais de produção que tenham contato com a clientela e em todas as organizações em que a operação do trabalho pressupõe cooperação e troca de informações. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 227).

Além da individualização da valoração social do trabalhador, há uma radical individualização do seu salário. A especificidade da modalidade de assalariamento que leva em conta exclusivamente o pagamento por produtividade, ao invés de levar em conta a tradicional unidade de tempo mensal, implica maior competição entre trabalhadores e em maior

transferência dos poderes diretivos aos próprios algoritmos do aplicativo, gerenciados pelo empregador.

Onde há poder diretivo, há subordinação do empregado: “A ilusão de sua independência se mantém pela mudança contínua dos seus padrões e com a ficção jurídica do contrato” (MARX, 2015, p. 669). Os motoristas de aplicativo somente têm uma quimera quanto a essa independência, por força do tarefismo, pois sempre, e necessariamente, precisam vender sua mão de obra a alguma plataforma, seja ela a Uber, a 99 Pop ou a Indriver.

Tarefismo e incentivismo são táticas de gestão que atendem, principalmente, aos atributos patronais decorrentes do poder regulamentar e do poder diretivo, integrantes do eixo *despotismo*. No entanto, para diminuir o nível de resistência dos trabalhadores e, também, para adestrá-los em relação ao que precisa ser feito, é preciso algo mais. É preciso capacitá-los para que a atividade-fim da plataforma seja realizada com a excelência esperada.

4.2.3 Pedagogismo

Entende-se por pedagogia o estudo dos processos de ensino e da aprendizagem. Nomeia-se de pedagogismo, no entanto, esse processo de aprendizagem desvirtuado que é forjado pela Uber como forma de passar a impressão de que está transmitindo informações com conteúdo educacional, mas que, porém, corresponde a mais uma face do poder diretivo/empregatício no sentido de qualificar, de uma forma técnica e disciplinar, seus empregados. Constitui-se em uma aprendizagem unilateral, que não passa por consultas democráticas aos interessados e que é feita exclusivamente para atender aos interesses empresariais, econômicos e operacionais, da plataforma. Quem se submete a tais esquemas de “ensino” fornecidos pela empresa obtém, na qualidade de empregado, vantagens e ascensão profissional que, no fim das contas, geram mais lucro para as plataformas.

Misturado ao incentivismo e ao tarefismo, há também muito pedagogismo fomentado pela plataforma por meio de capacitações profissionais materializadas em conteúdos digitais, com instruções sobre todas as características da atividade do motorista de aplicativo. Desde o uso da tecnologia móvel até à condução do veículo e tratamento dos clientes. No capitalismo de plataforma, grande parte dos trabalhadores são capacitados de antemão para estas profissões e a qualificação prévia é aferível pelo próprio empregador, ao exigir contratualmente documentos que comprovem habilidades como saber dirigir, entregar comidas, consertar encanamentos ou traduzir textos. No entanto, muito mais é aprendido, e apreendido, após a vinculação a essas empresas, como a pesquisa empírica evidenciou.

Essas mensagens e comunicados têm a natureza de aprendizado profissional, pois fixam diretrizes sobre quais são os recursos do aplicativo, qual o comportamento esperado do motorista, fornecem conselhos e dicas de outros colegas de trabalho, previnem prejuízos à empresa – como possíveis indenizações por ações judiciais com os temas de assédio, discriminação ou condutas criminosas praticadas por motoristas – e ainda, educam sobre como manusear a plataforma para obter melhores resultados. O pedagogismo prepara o terreno para a execução suave do poder patronal.

A subordinação é um controle de comportamento, logo, quem controla o comportamento, subordina. Não é coincidência que esse pedagogismo incentive a subordinação, ainda que sob a roupagem do *parceiro*, assim como não é coincidência que a palavra *disciplina* signifique tanto um conjunto de conhecimentos a ser repassado, como também representa o poder disciplinar, na lição *foucaultiana*.

No conteúdo pedagógico, a Uber é seletiva e não aborda ou qualifica os motoristas sobre os custos reais da atividade do motorista, nem muito menos sobre a possibilidade jurídica de reconhecimento da relação de emprego desse profissional, o que constitui uma prática deliberada de impedir que informações relevantes se tornem conhecidas e fruto de futuras pautas sindicais. Ou seja, o pedagogismo seletivo trabalha, lado a lado, com o obscurantismo, que será detalhado mais a seguir. Ademais, se esse trabalhador já está suficientemente disciplinado, facilita a dinâmica *uberiana* que, por sua vez, poderá fazer uma utilização menos intensiva do seu poder disciplinar.

Além dessas mensagens, comunicações e instruções, há vídeos disponíveis no aplicativo e muitos outros postados no YouTube, além da própria sistemática, intuitiva e propositalmente autodidática, constante da sucessão de telas e de um menu exploratório que fazem parte dessas técnicas de ensino. Duarte e Guerra (2019, p. 44) apontam que até mesmo a cronologia sucessiva de passagem de telas no aplicativo, o preço dinâmico, as taxas de aceite e cancelamento e o sistema de reputação integram uma arquitetura deliberada pela intervenção humana, com vistas a gerar um engajamento direto e uma tentativa de guiar e incentivar os motoristas e usuários. Exemplo disso são os mapas de calor em locais com preços dinâmicos (DUARTE; GUERRA, 2019, p. 49). A tela do aplicativo funcionaria como um *coaching* em tempo integral para o motorista que ainda está em dúvida sobre o que fazer. O motorista deve ser ensinado a trabalhar e quanto mais fácil e intuitivo for esse aprendizado, melhor para os ganhos da companhia.

Parte do aprendizado do ofício de motorista de app é feito através do método da “tentativa e erro” que a execução do aplicativo impõe cotidianamente, como a pesquisa empírica retratou.

A própria forma de comunicação utilizada pela plataforma também já contempla esse pedagogismo despótico, com mensagens automatizadas que servem de resposta quando se faz um contato com o Suporte ao Usuário ou com a funcionalidade Ajuda, que apenas reforça a conduta desejada pela Uber, ao tirar dúvidas dos motoristas. Com uma comunicação voltada aos motoristas com um padrão standardizado, unilateral e autoritário – típico de teatendimentos robotizados de *callcenter* – acaba por infantilizar os trabalhadores, considerando-os meros consumidores que não sabem exatamente quais são suas reais demandas, uma vez que todas as dimensões de reclamações já foram supostamente previstas com eficácia pelo algoritmo. Se não há um botão com uma resposta automática, é porque não se trata de uma demanda significativa. Ao menos é assim que pensa a Uber.

Não se trata, por óbvio, de uma pedagogia do oprimido no sentido *freiriano*, mas sim de uma convencional pedagogia do opressor, que tenta transmitir aos oprimidos os valores e axiomas que são caros ao empregador digital: respeito ao consumidor, cultura do empreendedorismo, fomento ao consumismo, passividade em relação às diretrizes impostas pela plataforma. Esses são os valores capitalistas repassados pelo pedagogismo *uberiano*.

É preciso esclarecer, em resumo, que esse pedagogismo também reforça as táticas de incentivismo, com o auxílio na captura da subjetividade do trabalho, e do tarefismo, ao fornecer elementos de informação que permitem estruturar toda a remuneração do motorista por meio do salário por peça. O trabalhador digital precisa ser convencido acerca das vantagens de ser um “empreendedor”, além de aprender corretamente sobre como será remunerado exclusivamente por sua produtividade, para além de ser ensinado sobre como operar com sucesso a atividade do transporte de passageiros, que é a função básica do pedagogismo (*saber fazer*). Da mesma forma que as demais técnicas, essa capacitação falaciosa do obreiro também decorre do amplo poder regulamentar exercido pela plataforma e da sua atribuição de impor condutas, enquanto característica elementar do poder diretivo que se manifesta na uberização. E quanto mais adestrado se encontra o obreiro, menos necessário será o seu controle ou sua punição. Tais premissas, porém, não conseguem ser estabelecidas sem que alguma medida de falseamento da realidade seja imposta, outra característica do estelionato digital praticado.

4.2.4 Estelionato

Com uma lógica de extração radical de lucros, a plataforma faz uso da desonestidade para incrementar seus ganhos em detrimento de trabalhadores e consumidores. Na esfera legal, a prática do estelionato consiste em obter para si vantagem indevida em prejuízo alheio,

induzindo ou mantendo alguém em erro, mediante artifício ou artil, ou qualquer outro meio fraudulento, estando tipificada no art. 171 do Código Penal (BRASIL, 1940). Mais do que uma simples lesão, constante do art. 157 do Código Civil (BRASIL, 2002), as estratégias de engano não se aplicam apenas para motoristas inexperientes ou em premente necessidade. É uma prática generalizada que não entrega aquilo que é prometido aos trabalhadores. As vantagens ofertadas não são meramente desproporcionais aos valores da prestação dos serviços, uma vez que muito do quanto é pactuado não é respeitado pela empresa proprietária.

Promover essa ilusão é algo que contribui para o eixo *ocultação*, gerador de mais engajamento do motorista. Pode-se questionar se as vantagens ilegais que a plataforma obtém para si, em detrimento dos motoristas, estão sendo obtidas de forma dolosa ou se são motivadas realmente por falhas técnicas do aplicativo, como muitos entrevistados sinalizaram. No entanto, o sigilo total imposto ao código-fonte do algoritmo – abertura de dados que poderia demonstrar a boa-fé da empresa – impede uma certeza absoluta quanto a essa conduta. O que se pode afirmar é que tais procedimentos sempre se dão de forma a beneficiar a Uber, quase nunca representando ganhos para motoristas, razão pela qual a melhor explicação, diante da supremacia tecnológica da empresa e da magnitude do conjunto de informações que detém, consiste em classificar tais condutas como assemelhadas a um estelionato, de um ponto de vista conceitual e acadêmico.

A primeira medida desonesta da empresa consiste em formalizar contratos fraudulentos com os motoristas (sem assinaturas e sem versões impressas), outorgando-se o poder de alterá-los de forma unilateral, em um laboratório de experimentação jurídica constante. Em seguida, como estratégia empresarial de engodo sistemático, promete vantagens que não cumpre e não indeniza os prejudicados por conta dessa conduta antijurídica.

Pude observar essa estratégia em meu trabalho de campo, quando a plataforma prometia pagar tarifas que não eram repassadas em sua integralidade; quando mantinha indicadores de preços dinâmicos diferentes para motoristas em uma mesma região; ou quando anunciava preços dinâmicos em determinadas localidades, apenas para o fim de promover o deslocamento do motorista, mas sem a intenção de remunerá-lo.

A tarifa dinâmica tem a aparência de ser benéfica, representando um *plus* arbitrariamente fixado pela plataforma sobre o salário por peça do motorista, mas apresenta desvantagens a longo prazo. Quanto mais motoristas se organizam para trabalhar em horários de pico, mais aumenta essa oferta de serviços e, com isso, há uma tendência na redução dos preços dinâmicos ao longo do tempo, de forma que esta pode não ser uma política consistente. Ademais, quanto mais arriscado e perigoso o serviço, mais benefícios as plataformas oferecem (CANT, 2021, p.

91), pois a empresa não é obrigada a substituir um veículo quebrado, por causa das chuvas ou por acidentes comuns em horários de *rush* ou pelo automóvel furtado em bairros perigosos. Sem a garantia de manutenção dos preços da tarifa dinâmica ou da sua modalidade de pagamento, em uma perspectiva de curto ou longo prazo, a tarifa dinâmica tem função central para a deslealdade *uberiana*.

Os episódios de desonestidade, confirmados por todos os motoristas entrevistados, consistem ainda em alterar a cada corrida os valores das taxas cobradas, conceder descontos em corridas solicitadas por passageiros que acabam sendo custeados pelos motoristas, não repassar os valores devidos por reembolsos em pedágios, bem como simplesmente não remunerar determinadas corridas em dinheiro, fazendo uso da funcionalidade “pagar na próxima”. Os motoristas entrevistados por Castro (2020, p. 135) também não entendem por que não recebem prêmios e bônus prometidos pela empresa. Alguns motoristas encontrados na etnografia não se conformam com o fato de não *subirem* de nível ou de não poderem prestar serviços em outras categorias. Essas atitudes fragilizam o motorista de aplicativo, que se sente vulnerável e impotente para contestar tais decisões, algo que somente reforça o poder da plataforma. Como forma de suplantar esses desfalques, o motorista precisa trabalhar com mais afinco.

Os incidentes de fraude têm a aparência de *bugs* (falhas técnicas) – muitos trabalhadores são levados a acreditar nisso – e obrigam motoristas a aceitarem corridas em dinheiro ou fora das regiões indicadas no aplicativo, isto sem falar na funcionalidade do “Destino Definido”, que permite que o motorista receba solicitações de uma área determinada, mas que na prática não permite ao mesmo chegar ao destino planejado. Às vezes, o direcionamento não funciona muito bem, como outros autores também identificaram (CASTRO, 2020, p. 96).

Esse aspecto ardiloso tem suas primeiras manifestações na tentativa de reinvenção de palavras e conceitos que a plataforma pretende disseminar. Essa trapaça consiste em conferir uma nova gramática a relações jurídicas tradicionais e a conceitos caros ao direito. Há uma forte carga ideológica contida nas expressões utilizadas pela plataforma em seus documentos e mensagens porquanto não se trata, realmente, de motorista *parceiro*, *externalização* do trabalho, nem de *terceirização* de mão de obra em favor de outra empresa que contrata diretamente empregados. Deve-se considerar que a Uber mantém motoristas laborando como seus empregados: trata-se de verdadeira fraude à relação de emprego, e não de parceria, *externalização* ou *terceirização*.

Referido poder empregatício tem uma peculiaridade em relação a outros empreendimentos capitalistas tradicionais. Ele tenta não ser reconhecível, sempre dissimulando a sua forma aparente, tentando *a priori*, e de forma intencional, não ser identificado nem

identificável. Para tanto, substitui a nomenclatura de trabalhador por parceiro, a ordem pelas instruções, a despedida pelo bloqueio, o salário pelos ganhos, a tarefa pela solicitação, a jornada de trabalho pelo tempo *online*. A empresa não fala em salário em seus normativos, mas em *renda*; não fala em trabalho, mas em atividades *divertidas*; fala em *revolução e inovação* com flexibilidade de horários, quando se está diante de um serviço tradicional com jornadas exaustivas que substitui a frota de taxistas. Comandos hierárquicos relacionados à forma de trabalho ao volante são chamados eufemisticamente de informes “sobre práticas de direção mais seguras” e seus contratos de trabalho são intitulados de “termos”. A uberização tenta subordinar, assim, a linguagem e, conseqüentemente, o pensamento dos trabalhadores, em tática semelhante ao *duplipensar* de George Orwell, em seu livro “1984”.

Ao ingressar na plataforma enquanto pesquisador para exercer esse ofício tentei revelar, aos olhos do público leitor, o que a Uber pretendia ocultar. A ideia da etnografia sempre foi a de uma antropologia do trabalho subordinado – e não antropologia do trabalho autônomo – ainda que as renomeações e classificações nas empresas procurem atingir a identidade e a face pública dos trabalhadores (LOPES, 2013, p. 437). Ainda assim, o estelionato digital é algo que somente é reforçado pela mediação imposta pelas plataformas de tecnologia e da prerrogativa que as mesmas detêm de total controle das informações obtidas durante a prestação de serviços por parte dos motoristas.

É falso que há uma vantajosa distribuição de valores entre a plataforma e trabalhadores, pois a Seção 3.14 (Pesquisa em Números) mostrou que, quando se comparam apenas os rendimentos reais obtidos pelo motorista com os rendimentos da Uber, essa proporção sobe para 39%. É falso, ainda, que essa modalidade de trabalho é inovadora, porque o serviço realizado é tradicional e pode ser classificado como um trabalho externo de transporte de pessoas.

As declarações da plataforma não condizem com a verdade e têm forte poder de persuasão, afirmando que o trabalho realizado é flexível e com mais qualidade de vida, que o motorista é o seu próprio chefe e que a rentabilidade costuma girar em torno de dois salários mínimos. O motorista de aplicativo realiza uma atividade rigorosamente subordinada, com longas jornadas laborais, em muitos casos próxima ao trabalho análogo ao de escravo, e com uma remuneração precária, quando não paga para trabalhar, ao se computar gastos com a propriedade e a manutenção do veículo.

Sob essa ótica, o estelionato aplicado atua, lado a lado, com as outras táticas de gestão, como o incentivismo, tarefismo e pedagogismo. Fornecer informações inverídicas facilita a cooptação da subjetividade dos obreiros e os seduz, reforça a estrutura salarial da empresa,

lastreada no pagamento de um salário por peça – que não será corretamente respeitado – e incrementa a qualificação do trabalhador digital naquele sentido esperado pela plataforma. Sem a possibilidade de confirmar a veracidade das informações fornecidas – como saber se é verdadeira a afirmação de que motoristas bem avaliados usam mesmo lenços antissépticos? – o falseamento da realidade contribui para uma formação dos motoristas nos moldes esperados pela Uber.

De mais a mais, enquanto característica inerente ao poder regulamentar e, especificamente, ao poder de emitir declarações que sequer podem ser confirmadas ou que sejam auditáveis, a prática do estelionato manifesta uma outra face do poder diretivo da corporação. Ao escamotear a realidade, a fragilidade dos trabalhadores torna-se mais aguda. Esse trabalhador vulnerável será facilmente submetido ao *despotismo*, em todas as suas formas variadas (poder hierárquico, supervisão e disciplina). Mas, oferecer dados deliberadamente incorretos, por si só, não seria suficiente para que a atividade empresarial fosse colocada em perfeito funcionamento. O conjunto de trabalhadores precisa se associar aos desígnios da plataforma, compartilhando não apenas seus instrumentos de trabalho, como também os riscos decorrentes da atividade de transporte de passageiros, como se verá na sequência.

4.2.5 Compartilhamento de riscos

Um aspecto que pode ser considerado como genuíno na intitulada economia de compartilhamento é a ideia do exclusivo compartilhamento dos riscos e prejuízos das empresas capitalistas com seus trabalhadores. Assim, o quinto aspecto que sustenta o modelo de negócios da Uber em relação à gestão de pessoal é essa transferência dos riscos do negócio, também responsável por interferir no eixo *ocultação*. Diferentemente da relação de emprego clássica, em que os riscos da atividade empresarial pertencem ao empregador, no capitalismo de plataforma o compartilhamento dos riscos e prejuízos com motoristas de aplicativo é um fator que recrudescer o disfarce do contrato de trabalho e faz com que os trabalhadores acreditem que são donos do seu empreendimento.

Como sabido, a titularidade do automóvel e dos instrumentos de trabalho da atividade exercida pelos motoristas de aplicativo pertence aos mesmos, o que implica transferência dos riscos do negócio aos trabalhadores, mas esse mecanismo de gestão exige algumas ponderações.

Em primeiro lugar, se a concepção de trabalho autônomo fosse verdadeira, essa modalidade de labor jamais exigiria a presença de um terceiro, que se apresenta como um

aplicativo ou plataforma digital, mediando a relação entre passageiro e motorista. Uma relação de trabalho autônomo não precisa de intermediários e, muito menos, que essa plataforma intermediária seja plenipotenciária, com o abuso de direito sendo reconhecido como uma prerrogativa válida. A partir do momento em que legislações federais e municipais permitem essa intermediação onerosa da atividade do motorista de app, fica mais evidente a falta de autonomia desses trabalhadores, isto sem falar na atuação do Estado na esfera legislativa para beneficiar tais plataformas de transporte, ao exigir poucos requisitos para tal controle de mão de obra. Não custa lembrar que, pelo ordenamento jurídico brasileiro, a atividade de condução remunerada de passageiros que não seja intermediada por uma plataforma digital é considerada ilegal, tanto por leis federais quanto por leis municipais. Implica dizer que é vedado aos motoristas realizarem esse tipo de serviço informalmente. Sem essa intermediação, não há licitude.

Em segundo lugar, a titularidade individual de automóveis cedidos em prol da plataforma não é indício de autonomia, pois, no conjunto da atividade empresarial, a cessão gratuita do uso de 3 milhões de veículos utilizados pela Uber ao redor do planeta é o fator que permite, efetivamente, a execução de suas operações. Ainda que o motorista, em uma perspectiva atomizada realmente seja o dono do seu carro, em uma perspectiva holística, esse único automóvel termina por se assemelhar muito mais a um instrumento de trabalho, diante da posse do conjunto dos meios de produção que a plataforma detém. Em outras palavras, ser dono de um automóvel permite a realização de uma viagem em particular, mas não autoriza que a Uber exerça sua atividade finalística em uma perspectiva global.

A multidão que vive do trabalho serve de alavanca para o funcionamento regular dos negócios da Uber que pode, se assim achar conveniente, alterar o preço da corrida para o limite do necessário à satisfação do consumidor e dos seus interesses empresariais, mas é fundamental relativizar-se a importância da propriedade do automóvel, pois, se a fixação do preço da corrida não compete ao motorista, isto é indicativo de que a mercadoria oferecida (serviço de transporte) não pertence ao trabalhador, mas sim à plataforma. Dessa forma, somente a força de trabalho do motorista está sendo comercializada, pois se o motorista fosse autônomo, ele seria proprietário do resultado do seu trabalho (a corrida) e não apenas do seu automóvel, e, como tal, livremente a venderia pelo preço que bem quisesse. Vê-se, portanto, que focalizar a autonomia laboral na titularidade do automóvel do trabalhador é uma discussão míope, ainda que esteja profundamente entranhada na mentalidade dos próprios trabalhadores, como a pesquisa empírica constatou.

Mais do que uma simples captura da subjetividade, a transferência dos riscos do negócio aos trabalhadores é um corolário do poder hierárquico e regulamentar das plataformas, pois assumir os riscos do transporte de passageiros é condição *sine qua non* para que o motorista seja ativado junto ao aplicativo. Por determinação da empresa e como premissa para a prestação do serviço, o motorista arca com todos os custos do veículo, como manutenção, combustível, avarias, multas, impostos, depreciação, seguro e recolhimentos previdenciários, devendo ainda ter celular e acesso à internet com pagamento de pacotes de dados móveis e todas as oscilações de preço desses produtos e serviços (DUARTE; GUERRA, 2019, p. 43, GONÇALVES, 2017, p. 9, MARTINS, 2018, p. 246). A plataforma precisa de motoristas trabalhando fora do estabelecimento empresarial e longe de uma supervisão patronal presencial, pagando a eles exclusivamente por meio de uma produtividade indefinida e com uma remuneração muito baixa. Aliado a isso, exerce uma atividade com um potencial de perdas financeiras excessivamente alto, uma alta variabilidade de insumos necessários à atividade empresarial, o que só pode ser mitigado pela total transferência de riscos a terceiros (motoristas) e pelo aporte de um capital inicial especulativo dependente de *startups*. Para tanto, precisa convencer os trabalhadores a emprestarem seus veículos – que sofrerão rápida deterioração – em prol de um negócio arriscado, vinculado a flutuações de preços dos combustíveis, automóveis e peças automotivas, da demanda de passageiros e de numerosas regulações estatais. Vê-se, portanto, que as táticas de incentivismo, tarefismo e compartilhamento de riscos andam de mãos juntas.

Afrontando um padrão já tradicional aos empreendimentos econômicos, há uma inversão negocial por meio da qual o organizador da atividade produtiva é isento dos custos decorrentes da sua missão capitalista, ao passo que os perigos de perda financeira são integralmente suportados pelos trabalhadores digitais. O bombardeio de informações de argumentos em prol de referida ideologia é o fator que autoriza referida inversão negocial. Os empregados dão o suporte financeiro e operacional às plataformas, mas não só isso.

Além dos riscos compartilhados, há pleno compartilhamento de informações titularizadas por trabalhadores, sem qualquer contrapartida informacional da plataforma. A atividade só pode ser realizada com o uso de rastreamento constante pelo GPS para localização, o que permite o monitoramento remoto do trabalho do motorista (BABOIN, 2017, p. 333; GONÇALVES, 2017, p. 11). Há um mapeamento do processo de trabalho, um processamento de dados em larga escala e um gerenciamento de múltiplas informações (ABÍLIO, 2019, p. 2). Com isso, não apenas os bens e serviços são compartilhados, mas também dados sensíveis dos obreiros são necessários para a operação da plataforma de transporte, até mesmo para que detenha a confiança dos consumidores. Só o desemprego experimentado nas últimas décadas ao redor do

mundo proporciona tais níveis de aceitação ideológica, para os fins de uma cessão de uso gratuito de automóveis (e de dados sensíveis), juntamente com políticas de governo que endossam, a todo custo, o livre mercado. Para quem realiza o investimento de adquirir um veículo de forma financiada, o endividamento pressiona o motorista a trabalhar, e permanecer trabalhando, para a Uber¹⁸⁹.

Em terceiro lugar, deve-se ter em mente, mais uma vez, que os requisitos para a configuração do vínculo de emprego, trazidos pela Recomendação 198 da OIT, deixam clara a responsabilidade do empregador quanto ao oferecimento de tais instrumentos de trabalho:

13. Os membros devem considerar definir em sua legislação, ou por outros meios, indícios específicos para determinar a existência de vínculo empregatício. Esses sinais podem incluir o seguinte:

(a) o fato de que o trabalho: é executado de acordo com as instruções e sob o controle de outra pessoa; que implica a integração do trabalhador na organização da empresa; que seja feita única ou principalmente em benefício de outra pessoa; que deve ser executado pessoalmente pelo trabalhador, em prazo determinado, ou no local indicado ou aceito pelo solicitante do trabalho; que o trabalho tem uma certa duração e certa continuidade, ou requer a disponibilidade do trabalhador, o que implica o fornecimento de ferramentas, materiais e máquinas por parte de quem requer o trabalho, e [...]. (OIT, 2006).

A recomendação internacional chama a atenção para o fato de que o fornecimento de ferramentas, materiais e máquinas deve ser feito por quem requer o trabalho, e não pelo trabalhador. A inversão dessa lógica, como no caso de motoristas de app, não autoriza a sua caracterização como autônomos, pois continua sendo um dever do empregador oferecer esses meios de produção – ou ao menos pagar por eles –, algo que sequer a Uber faz.

Da mesma forma, o Tribunal Superior do Trabalho, por meio de sua Oitava Turma, entendeu que trabalhadores proprietários dos veículos que conduzem não são, apenas por esta condição, impedidos do reconhecimento do vínculo empregatício, desde que presentes os demais requisitos, como a não-eventualidade e a subordinação (BRASIL, 2010). Em síntese, quando um motorista paga uma parcela do financiamento do seu carro, está fazendo isso em benefício da plataforma, a principal beneficiária de um automóvel que fica à sua disposição por 12 horas/dia, em média.

A etnografia evidenciou que o motorista é um fator de produção para a plataforma, não apenas pela extração de sua força de trabalho ou por ser um potencial consumidor para outras empresas conveniadas, mas também por ser um fornecedor de insumos básicos e essenciais para a operação da atividade da Uber, como automóveis, aparelhos de telefone ou impostos

¹⁸⁹ Como se vê, ainda, com motoristas transportadores de carga conduzindo em seus próprios caminhões, mas que não são intermediados, ao menos, por uma plataforma.

sobre propriedade ou combustível. A tática do compartilhamento dos riscos promove, ainda mais, o barateamento dos custos da plataforma, perto do limite zero.

Ainda há muita incompreensão sobre o alcance da assunção dos riscos do negócio. Na atualidade, se o trabalhador ordinariamente recebe pelo valor da corrida realizada, para ele não há assunção dos riscos *empresariais*, ainda que não se desconsidere que o motorista pode ter prejuízos individualmente, com cada viagem. Esse risco empresarial da Uber como um todo jamais pode se confundir com o risco de cada passageiro e cada corrida (AZCARGORTA, 2019). Se o autônomo não pode anunciar a sua marca, mas somente a empresa, e se a única forma do parceiro expandir seus negócios é trabalhando mais horas para Uber, não há autonomia verdadeira.

Com o desemprego em níveis alarmantes ao redor do mundo, os trabalhadores foram convocados a assumirem riscos que antes eram restritos aos capitalistas. Mas o certo é que a entrega dos resultados do trabalho a terceiros (plataformas digitais) depende de uma subordinação: com isso, mais uma vez, pode se afirmar a impossibilidade do trabalho por conta alheia sem heterodireção. Ademais quando se verifica, na experiência de pesquisa, que todo o trabalho do motorista de aplicativo – mesmo no interior do *seu* automóvel – é monitorado de forma abusiva pela Uber, como consequência, extirpando qualquer vestígio de autonomia desse trabalhador.

Assim como as demais estratégias de gestão, o compartilhamento dos riscos vem associado com o estelionato, como forma de facilitar a adesão dos motoristas ao fornecimento de bens e recursos em prol da plataforma por meio de promessas não cumpridas; com o incentivismo, como forma de engajá-los em uma atividade que chamam de empreendedorismo; com o pedagogismo, como uma maneira de fornecer informações que facilitem o empréstimo de seus bens e recursos financeiros em favor da Uber; e, ainda, com o tarefismo, para que possam acreditar que a generosidade na cessão dos automóveis será recompensada financeiramente com a remuneração pela quilometragem realizada. Da mesma forma, no entanto, o compartilhamento de riscos é fruto de atributos patronais intensos, como o poder diretivo e o poder regulamentar, tendo em vista que impedem, desde o princípio, que rendas sejam auferidas pelos trabalhadores sem que haja o prévio despojamento de seus bens entregues ao uso da plataforma. Riscos assumidos exclusivamente pelos obreiros, por sua vez, somente incrementam a sua debilidade e potencializam o uso despótico do poder patronal. Para finalizar tal conjunto de táticas, apresenta-se ainda o obscurantismo, consistente no encobrimento de um material primordial para o desempenho da atividade dos motoristas, que são os dados da demanda pelo serviço.

4.2.6 Obscurantismo

A falta de informação é a estratégia da plataforma para ludibriar os motoristas e obrigá-los a trabalhar mais, e aceitarem todo tipo de solicitação. Isto gera mais engajamento e contribui para o eixo *ocultação*.

O conhecimento de dados elementares deve ser omitido para facilitar a aderência do motorista a uma lógica empresarial, para incrementar sua vulnerabilidade, mas também para que se diminuam as chances de reconhecimento de uma relação de emprego.

Dentro do capitalismo de vigilância, Zuboff (2020, p. 109) nomeia tal estratégia como cultura de sigilo, uma vez que é institucionalizado nas políticas e práticas que governam todos os aspectos do comportamento dos capitalistas de vigilância. A autora questiona: porque alguém que sabe tudo sobre você não permite que você saiba nada sobre ele?

Não se trata apenas de assimetria de informações entre contratantes de boa-fé, em igualdade de condições, onde um deles detém mais dados sobre o conjunto do negócio a ser realizado, prática comum e esperada na seara do direito civil, diante da competição que move uma sociedade capitalista. A técnica de gestão da plataforma consiste em verdadeiro obscurantismo porque significa uma estratégia deliberada para impedir que fatos ou informações se tornem conhecidos por parte da categoria dos motoristas de app.

Como visto anteriormente, os dados de motoristas, usuários, corridas e trajetos da plataforma Uber do Brasil são transferidos para a sede americana que, por sua vez, irá tratá-los e analisá-los. Trata-se de uma transferência de dados transfronteiriça, um verdadeiro extrativismo digital não sujeito a amarras e sem possibilidade de repatriação (SCASSERRA, 2021, p. 53). No entanto, mesmo diante de uma dataficação tão completa, pouco ou quase nada se sabe sobre o funcionamento da plataforma e seu algoritmo.

A Uber omite informações essenciais para os motoristas quando se recusa a indicar, durante uma breve solicitação, o valor da corrida, da taxa ou do desconto aplicado e, principalmente, o local exato de destino. Também não informa a quantidade de passageiros a embarcar ou se a viagem será feita em nome de terceiros, o que coloca em risco a integridade física do motorista. Somente depois que o usuário embarca no veículo – depois da prestação inicial dos serviços – é que o trabalhador sabe se a corrida será paga em dinheiro ou no cartão de crédito. Não há, igualmente, qualquer esclarecimento seguro sobre qual a regra aplicável para a priorização de corridas. O representante legal da Uber, em depoimento, prestou a seguinte informação, dando a entender que há um critério claro para a distribuição de corridas:

Que a distribuição de corridas é feita por proximidade: aquele motorista que estiver online recebe a corrida daquele usuário (passageiro) que estiver mais próximo a ele; que a distribuição das corridas é feita automaticamente; [...] (MPT, 2021).

Porém, a etnografia evidenciou que, em muitas hipóteses, essa regra é excepcionada, como solicitações feitas em aeroportos ou direcionadas para motoristas VIP. O critério da proximidade é relativizado, também, por vários outros motivos, tais como motoristas com boas notas, identidade de gênero do(a) motorista com o(a) passageiro, prioridade para quem fala a mesma língua do passageiro, escolha de preferências de viagem (Comfort/X ou pagamento cartão/dinheiro), posição de sentido e direção da pista, e, principalmente, por automóveis em desembarque. São tantas as relativizações que o critério se torna profundamente obscuro.

Por outro lado, essa proximidade é geradora de competição entre motoristas que disputam as melhores corridas atendendo às regras do algoritmo. Assim, o obscurantismo serve perfeitamente para incrementar a concorrência entre os trabalhadores. Punições também são aplicadas, como bloqueios ou desativações, sem que os motoristas saibam o motivo, no que se mostra outra faceta do obscurantismo.

A Uber age com intensa assimetria de informações e com visível má-fé, pois as mais básicas informações são sonegadas aos motoristas, tudo com a finalidade de manter o sistema de transporte de passageiros funcionando. Falta de informações gera mais vulnerabilidade que, por sua vez, facilita o controle da plataforma sobre seus empregados. Diante da recusa deliberada e do caráter fundamental de omissão de dados pela plataforma, o conceito de obscurantismo mostra-se mais apropriado. Como afirma Castro:

A empresa não fornece a metodologia utilizada para a fixação dos valores do serviço, não apontando as variáveis utilizadas e o funcionamento de seu algoritmo. Entretanto, incontroverso que este sistema é determinado unilateralmente por ela (CASTRO, 2020, p. 171).

O motorista pouco sabe sobre o passageiro (e vice-versa), não pode se comunicar com o mesmo para obter informações após a corrida, não pode interagir com outros colegas por meio do aplicativo para uma organização coletiva do trabalho e, por fim, ainda, desconhece quase todas as regras de funcionamento do algoritmo, ainda que a observação participante tenha evidenciado que boa parte das conversas dos trabalhadores gire em torno da desmistificação de sua dinâmica.

Nenhum trabalho autônomo pode se harmonizar com a quase total desinformação sobre o serviço a ser executado, revelando-se uma autonomia binária que não admite gradações, no estilo “pegar ou largar”, com um aspecto extremamente precário. Esconde-se a relação de emprego, esconde-se o preço da tarefa praticada, esconde-se o critério de priorização de corridas, escondem-se os gastos reais com a manutenção do veículo, esconde-se a possibilidade

de se sofrer prejuízos no exercício da atividade, esconde-se a demanda existente, escondem-se os resultados das reclamações trabalhistas, escondem-se os casos de assédio e os episódios de violência envolvendo os motoristas. Esconder é parte integrante da estratégia das plataformas de transporte. Como característica do poder regulamentar, esconder é uma tática de gestão.

A abusividade contratual da plataforma é outro aspecto que tenta ser ocultado. A subordinação tenta ser ocultada. Ainda hoje, o uso intensificado da tecnologia nas relações de trabalho causa dúvidas nos operadores do direito e em toda sociedade sobre eventual relação de causalidade com a intensificação do poder diretivo patronal, porque parece que toda mediação tecnológica acaba por confundir o raciocínio humano.

Ocultam-se a realidade e a brutalidade existente por trás da promessa de uma atividade divertida, e somente se revela a fantasia e o ilusório. Para convencer e educar, é preciso saber o que deve aparecer e o que deve ficar obscurecido. A Uber tem agido com sucesso, ao menos até agora, nesta tarefa de mostrar/ocultar o que é relevante para si. Conta-se, porém, com a força da transparência, enquanto virtude do Estado e do conhecimento científico, para a necessária missão inversa de revelar o real e desmistificar o fantástico.

Estas características da gestão de trabalho da Uber (incentivismo, tarefismo, pedagogismo, estelionato, compartilhamento de riscos e obscurantismo) são essenciais para permitir que o primeiro eixo (*ocultação*) seja suficientemente atendido. No entanto, esse eixo, ainda que por demais valioso, não seria suficiente para que a plataforma domesticasse os motoristas de aplicativo. Com o propósito de mascarar o contrato de trabalho, as táticas anteriormente estudadas atuam de forma complementar: incentivar, remunerar, falsear, capacitar, remunerar e apropriar-se, são os verbos necessários para tal finalidade. Enquanto extensões do poder empregatício, atendem bem à dinâmica das empresas proprietárias de plataformas digitais.

O poder empregatício vai além para que a atividade empresarial obtenha resultados satisfatórios. Se essas características ora analisadas correspondem a esferas de influência e de condicionamento quanto ao ofício dos motoristas, há outras características muito mais próximas de esferas concretas do poder patronal, com o uso de interdições e ameaças de sanções graves. No aspecto da gestão da força de trabalho, a originalidade da plataforma consiste, pois, na fixação de regras e decisões tomadas em relação aos seus empregados, como se poderá aprofundar a seguir. O *despotismo* é a forma de gestão do trabalho peculiar do capitalismo de plataforma. Enquanto as táticas complementam, o *despotismo* incide.

4.3 GESTÃO DO TRABALHO

No seu modelo de negócios, é a Uber quem tem poderes de recrutar, regulamentar, remunerar, controlar, fiscalizar e punir seus trabalhadores. Para Gouveia (2018, p.19), o processo de gestão de recursos humanos é muito mais simples do que em uma organização comum. Todas as decisões são tomadas unilateralmente pela empresa detentora da plataforma, desde o momento do cadastramento até um eventual (e raro) descadastramento. Na fase seguinte à ativação, também é a Uber quem seleciona o motorista que irá fazer a corrida: os clientes sequer podem escolher o prestador de serviços (ALVES, 2019, p. 105; DUTRA; SEPÚLVEDA, 2020, p. 1238).

A regulamentação é o mais concentrado poder da plataforma, posto que abarca também os demais atributos patronais, como recrutamento, remuneração, previsão do controle hierárquico, das regras de fiscalização e de punição. Deve ser dito que esse poder regulamentador alcança não apenas os motoristas, mas também se estende a empregados formais e consumidores. Como as plataformas têm o monopólio das informações, terão também amplo poder regulatório em relação a todos esses agentes.

Todas as regras de uso e de relacionamento com motoristas e usuários são fixadas pela Uber. Como analisado, essas normas constam de um conjunto de quatro documentos composto por: 1. Termos Gerais de Uso, 2. Código da Comunidade Uber, 3. Termos e Condições Gerais dos Serviços de Tecnologia e 4. Aviso de Privacidade (UBER, 2021a; 2021b; 2021c; 2021d). Embora o conteúdo desses documentos raramente seja lido ou escrutinado pelos utilizadores da tecnologia, são particularmente importantes para os trabalhadores digitais (OIT, 2020, p. 23).

As condições de serviço das plataformas fornecem informação complementar sobre as condições de trabalho através de suas disposições que estruturam e regulam as interações dos utilizadores com a plataforma, e com terceiros, através da plataforma. Esses documentos regulam como e quando os trabalhadores serão pagos, como o trabalho será avaliado e as vias de recurso que os trabalhadores têm ao seu dispor, quando as coisas correm mal. Descrevem as responsabilidades e obrigações dos trabalhadores, dos gestores das plataformas e dos clientes, mas costumam ser documentos longos e de difícil compreensão (OIT, 2020, p. 23-26).

A plataforma também tem liberdade de escolher o modelo de contratação de seus trabalhadores, se empregados formais ou parceiros independentes. Motoristas de aplicativo não têm essa escolha, o que evidencia como a liberdade digital é extremamente seletiva.

Para o permanente aprimoramento do aplicativo, a Uber utiliza a mão de obra de programadores, engenheiros de sistemas operacionais em computação, assistentes

administrativos, gerentes de projeto/produção/logística/marketing/recursos humanos/vendas e outros, com carteira assinada. Motoristas de aplicativo são o núcleo duro das operações da Uber, mas são vistos como sujeitos sem direitos trabalhistas. Por consequência, o controle dos processos de trabalho está nas mãos de uma mão de obra centralizada, formada por engenheiros de software e monitoradores do aplicativo (CANT, 2021 p. 97).

Há ainda uma separação entre trabalhadores brasileiros e estrangeiros. Segundo manifestação apresentada pela Uber, em inquérito civil que tramitou junto ao MPT, empregados que exercem funções relacionadas à “operação da plataforma, estão atualmente alocados nos Estados Unidos e na Índia, sendo que no Brasil encontra-se apenas o time de engenharia responsável globalmente pelas ferramentas de segurança da plataforma, os quais não são enquadrados como profissionais de TI” (MPT, 2021).

É cediço que o processo laboral para o bom funcionamento da Uber demanda trabalho humano em ambas as modalidades, gestão e execução. Wentrup, Nakamura e Ström (2019, p. 21) entendem a Uber como uma ferramenta que exige não apenas tecnologia intensiva, mas também mão de obra intensiva para que possa funcionar, o que implica dizer que há essencialidade no labor empreendido pelos motoristas de app.

Além do caráter fundamental do exercício simultâneo das atividades por esses profissionais, outro aspecto da gestão do trabalho diz respeito à confiança/desconfiança entre os agentes envolvidos. A economia digital, em contextos de internacionalização, depende da ampla confiança entre provedores e usuários concretizada em avaliações e classificações, além do conhecimento de mercados locais: no entanto, a plataforma utiliza-se de curtos ciclos de compromissos e está baseada na desconfiança materializada no controle e na vigilância digital (WENTRUP; NAKAMURA; STRÖM, 2019, p. 35). A prerrogativa para a imposição de tais parâmetros é unicamente das plataformas. Tais exigências estimulam nos trabalhadores tais ciclos precários de compromisso para com seu empregador digital.

Focada em interações desumanizadas (unilaterais e arbitrarias), condições de trabalho precarizadas e com deterioração das relações em pouco espaço de tempo, gerando alta rotatividade, ainda assim, a liberdade de desligamento dos motoristas e oportunidade de ganhos de curto prazo faz com que estes permaneçam vinculados por algum tempo, o tempo necessário para satisfação dos interesses da empresa, ainda que a longo prazo este padrão não seja sustentável (WENTRUP; NAKAMURA; STRÖM, 2019, p. 34).

Não é o algoritmo nem o aplicativo que emanam a ordem, mas sim a empresa. Filgueiras e Cavalcante (2020, p. 13) intitulam de determinismo tecnológico essa naturalização de forma acrítica, verificada na análise desta forma de controle da mão de obra do trabalhador. Em

depoimento de preposto da empresa, a Uber confirmou que uma pessoa pode, por exemplo, “desligar” o preço dinâmico de uma região a qualquer momento (MPT, 2021). São as plataformas digitais que controlam todo o processo, determinam o formato exato dos contratos, pagam, mobilizam, ameaçam e dispensam. A tecnologia entra nesse cenário para aperfeiçoar esse controle, pois se sabe, precisamente e em tempo real, quem está fazendo o quê, de que modo, por quanto tempo e em qual velocidade (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2020a, p. 32)¹⁹⁰.

Essa subordinação, além de individual, é também coletiva. Para a plataforma é indiferente se um motorista específico não está logado, pois o mesmo serviço pode ser feito por outros trabalhadores, desde que haja um amplo contingente de motoristas que possa realizar aquela mesma tarefa, naquela região. Mesmo diante da alta fungibilidade na oferta do serviço, o trabalhador não pode indicar substituto (pessoalidade), mas a empresa sim, pois as funcionalidades do aplicativo, despersonalizado, padronizável e com uma divisão do trabalho programável, permitem essa permutabilidade. Quanto maior o número de motoristas cadastrados, maior a disseminação e manutenção do negócio da Uber. Em sentido contrário, sem motoristas registrados, o serviço ficaria inviabilizado (GAIA, 2019, p. 218).

A subordinação coletiva, ou em rede, é fruto dessa subordinação que alguns chamam de algorítmica, somente permitida pela tecnologia do capitalismo de plataforma. Em verdade, essa modalidade de subordinação é a consagração do poder diretivo empresarial: se a distribuição de tarefas depende do sistema de ranqueamento e da geolocalização, e se distribuir tarefas é atividade típica do poder diretivo, conclui-se que é a Uber quem promove a divisão do trabalho, em atividade clássica de gestão empresarial ou poder empregatício.

A plataforma empreende uma gestão que estimula longos períodos de atividade laboral dos motoristas, na medida em que não cria travas ou bloqueios no aplicativo para duração de jornadas de trabalho consentâneas com a legislação do trabalho. As horas trabalhadas além da jornada diária constitucional (8 horas) não são pagas pela plataforma com adicional de 50%. Também não há pagamento de horas de repouso (férias, intervalos intrajornada ou interjornada) nem descansos semanais: somente se paga pelo tempo efetivamente trabalhado, e somente enquanto o passageiro estiver embarcado.

¹⁹⁰ Veja-se como a OIT (2021, p. 4) no documento *Perspectivas Sociales y del Empleo em el Mundo: El papel de las plataformas digitales em la transformación del mundo del trabajo* naturaliza o controle exercido sobre os trabalhadores: “Además, los algoritmos valoran, evalúan y califican el rendimiento y el comportamiento de los trabajadores de las plataformas utilizando una serie de parámetros, como las reseñas y las opiniones de los clientes.” Ou ainda “Estas valoraciones se determinan a su vez de forma algorítmica con arreglo a una serie de criterios, como los índices de aceptación y rechazo, que limitan la capacidad y libertad de los trabajadores para rechazar trabajos en la práctica”. (OIT, 2021, p. 8).

Quando não há um contingente de reserva de trabalhadores, o controle e as ordens se intensificam. A Uber chega a mandar gráficos indicando locais onde haverá grande procura de passageiro, mas a pesquisa evidenciou, ainda, que a plataforma fornece diretrizes para que os motoristas *saiam* de localidades com baixíssima demanda.

Além da subordinação materializada no poder punitivo, a não-eventualidade apresenta-se como outro elemento fundamental para caracterizar a relação de emprego. O caráter não eventual do trabalho de motoristas de aplicativo estaria presente no fato da atividade da categoria se identificar com a teoria dos fins do empreendimento (transporte de passageiros). Também se observa um trabalho contínuo (BRASIL, 2015b) e não-eventual de motoristas por longos períodos, além da constatação de situações em que o vínculo empregatício se dá com apenas uma plataforma digital (exclusividade), outra faceta do critério da não-eventualidade. O serviço de transporte é executado principalmente em benefício da Uber (alienidade) e deve ser realizado pessoalmente pelo motorista (pessoalidade). Há pagamento periódico da remuneração destinada aos motoristas (onerosidade), com frequência semanal ou diária, sendo a principal fonte de renda para a grande maioria dos trabalhadores, inclusive com a existência inusitada de determinados valores repassados pela plataforma que não guardam qualquer relação com os valores cobrados dos passageiros, como os prêmios pelas missões cumpridas, preços dinâmicos ou comissões de recrutamento.

Todos os elementos da relação de emprego estão potencialmente presentes. Quanto aos motoristas de aplicativo, há muita hierarquia (ordens e proibições), fiscalização e poder disciplinar, mas poucas possibilidades de decisão quanto ao espectro da autonomia de um trabalhador. Inexiste democratização do poder diretivo da empresa ou qualquer resquício de autonomia dos motoristas, como corolário disso, os trabalhadores não deliberam sobre a gestão administrativa, financeira ou tecnológica da empresa.

A Uber emerge em um contexto prévio de amplo desemprego¹⁹¹ já destacado, e alta vulnerabilidade da classe trabalhadora, combinado com a fragilidade da regulação estatal. Para que plataformas dessa natureza deem certo, é preciso a conjugação de dois fatores essenciais: uma multidão ávida por trabalho e a titularidade de uma tecnologia que faça uso massivo de pessoas, capital financeiro e dados.

As formas contemporâneas de exercício do poder patronal tentam ser ressignificadas em suas aparências, o que faz com que instituições jurídicas acabem, por vezes, afastando o reconhecimento da subordinação entranhada na relação fática de trabalho. Sob a perspectiva

¹⁹¹ Quando do início da pesquisa, o Brasil possuía, no terceiro trimestre de 2021, 14,7 milhões de desempregados, o que correspondia a um índice de desemprego de 14,2% (IBGE, 2022).

teórica, o trabalho uberizado não implica maior equilíbrio de poderes entre patrões e empregados, mas sim o aprofundamento das assimetrias, de variadas ordens, existentes entre eles. Analisadas as estratégias mais gerais de gestão do trabalho, que visam interferir na dinâmica das relações de trabalho entre motoristas de aplicativo e a plataforma, passa-se a seguir a detalhar os indícios, específicos e concretos, de subordinação encontrados.

4.4 INDÍCIOS DE SUBORDINAÇÃO

Em comunidades com maior igualdade na divisão dos meios de sobrevivência e com relações de produção democráticas, as relações de trabalho tendem a ser autônomas, de forma que o direito do trabalho teria um papel meramente residual. No capitalismo, porém, a subordinação é estruturante do modo de produção e o papel do direito do trabalho é crucial. Situar o tema dos conflitos entre motoristas de aplicativos e plataformas digitais na luta de classes, no direito do trabalho e no conceito de subordinação é o caminho que melhor permite enxergar as contradições existentes entre os direitos previstos em lei e a sua efetivação pelo Estado. A subordinação surge como consequência das características do assalariamento que, por sua vez, é fruto de uma propriedade dos meios de produção titularizada pelo empregador. Somente falta subordinação em regimes de trabalho que dispensam intermediários entre trabalhadores e coletividade, sendo apropriada por outros homens (GASPAR, 2011, p.24) e no capitalismo de plataforma não é diferente.

Pode-se dizer que há um padrão internacional para a definição de uma relação de emprego, padrão esse que está contido, em linhas gerais, na Recomendação 198, de 2006, da OIT:

13. Os Membros devem considerar a possibilidade de definirem em suas leis e regulamentos, ou por outros meios, indicadores específicos da existência de uma relação de trabalho. Estes indicadores podem incluir:

(a) o fato de que o trabalho: é realizado de acordo com as instruções e sobre o controle de outro grupo; envolvendo a integração do trabalhador na organização da empresa; é executado unicamente ou principalmente para o benefício de outra pessoa; deve ser realizado pessoalmente pelo trabalhador; é realizado dentro de horas de trabalho específicas ou dentro do local de trabalho especificado ou acordado pelo grupo que requisitou o trabalho; é de uma duração particular e tem uma certa continuidade; requer a disponibilidade do trabalhador; ou envolve a provisão de ferramentas, materiais e maquinário pelo grupo requisitado para o trabalho;

(b) pagamento periódico da remuneração para o trabalhador; o fato de que tal remuneração constitui a única ou principal fonte de renda do trabalhador; provisão de pagamento em espécie, como alimentação, aluguel ou transporte; reconhecimento de autorizações tais como descanso semanal e feriados anuais; pagamento pelo grupo que requisitou o trabalho para curso empreendido pelo trabalhador a fim de realizar o trabalho; ou ausência do risco financeiro para o trabalhador. (OIT, 2006).

Diante do alcance global da plataforma Uber, a Recomendação 198 da OIT apresenta-se como um bom parâmetro de análise dos requisitos da subordinação. A participação observante demonstrou que o trabalho de motoristas de aplicativo é um trabalho realizado de acordo com o poder de mando, controle e disciplina da plataforma, o que envolve, necessariamente, a integração do trabalhador na organização e regulamentação da empresa.

Conforme análise teórica já clássica, a subordinação pode ser dividida em quatro aspectos ou características, quando analisada sob o viés dos poderes do empregador: poder regulamentar (quadro normativo mais geral), hierarquia (emissão de ordens individualizadas), supervisão (fiscalização e controle da atividade obreira) e punição (imposição de penalidades, tais como advertência, suspensão ou demissão). Subordinação, em outra perspectiva, seria a outra face do poder empregatício:

Poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços (DELGADO, 2012, p. 658).

A subordinação e o poder empregatício são, portanto, duas facetas de um relacionamento interpessoal entre patrão e empregado. Como tal, podem ser identificadas através de uma série de condutas interpessoais, regulamentadoras, discursivas e concretas. São aquilo que chamamos de indícios de subordinação. Diante do interesse primário do empregador em mandar, a intenção subordinativa do empregador é um elemento subjetivo que pode ser reconhecido através de manifestações objetivas de vontade.

Esses elementos tradicionais da subordinação jurídica podem ser facilmente visualizados no eixo aqui analisado, intitulado de *despotismo*, como será melhor aprofundado nas seções seguintes.

4.4.1 Poder regulamentar

O poder regulamentar exercido pela Uber consiste no mais amplo dos seus poderes e, neste aspecto, não há espaço para leniência, tolerância ou democratização por parte da plataforma. Atualmente, é a empresa, enquanto instituição patronal, que tende a ser a principal distribuidora de regras, categorias e proibições legítimas.

Essa transferência de poderes estatais para empresas neoliberais está dentro do que se chama atualmente de “governança” mundial. A nova norma concorrencial do neoliberalismo implicou o desenvolvimento crescente de formas múltiplas de concessão de autoridade às empresas privadas, a ponto de podermos falar em muitos domínios de uma *coprodução público-*

privada das normas internacionais, tal como se dá com a internet, as telecomunicações e as finanças internacionais (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 277).

Mais recentemente, com a Uber, tem-se a fixação de regras padronizadas em uma escala global. Esse poder regulamentar transfronteiriço da Uber consta dos quatro documentos analisados (Termos Gerais de Uso, Código da Comunidade, Termos e Condições Gerais dos Serviços de Tecnologia, e Aviso de Privacidade). Diferentemente das plataformas que têm poderes quase soberanos, o trabalhador, no mundo real, quase não consome, não é proprietário e não possui qualquer potencial regulatório. O Estado, por sua vez – e tragicamente – abre mão de sua regulação e soberania diante da globalização e da hegemonia tecnológica, mas sequer pretende rivalizar com as empresas proprietárias das plataformas digitais.

Os motoristas não possuem qualquer ingerência na tomada de macrodecisões administrativas da plataforma, mas tão somente a possibilidade de determinar a duração e distribuição da jornada de trabalho, que passa a ser administrada pelos sofisticados sistemas de controle de qualidade, distribuição e precificação dos serviços que são de propriedade das empresas-aplicativo (SABINO; ABÍLIO, 2019, p. 111). Os motoristas também não têm qualquer interferência na gestão financeira do negócio. Não podem discutir com a plataforma sobre tarifas, preços dinâmicos, bonificações, taxas de retenção ou indenização por despesas realizadas. Ainda não se admite interferência dos obreiros na gestão tecnológica da empresa: o código-fonte jamais pode ser acessado ou alterado por motoristas. Os dados coletados durante o uso da plataforma pertencem integralmente à Uber. A plataforma não tolera uma gestão independente do trabalho pelos motoristas, pois clientes não podem ser fidelizados pelos motoristas. Os usuários sequer podem escolher o prestador de serviços: somente a Uber tem esse poder (ALVES, 2019, p. 105; DUTRA; SEPÚLVEDA, 2020, p. 1238). Cabe aos trabalhadores se adaptarem às diretrizes empresariais da plataforma, mas a recíproca não é verdadeira.

A plataforma se defende das acusações de que está fraudando a relação de emprego sob o argumento de que faz uso de contratos jurídicos típicos do direito civil. Como visto anteriormente, a forma legal do contrato civilista romano antecedeu o *status* jurídico que o direito do trabalho representou para a modernidade. No entanto, de forma contraditória, a plataforma não tem qualquer instrumento contratual pactuado com os motoristas, porque isso implicaria uma indesejada rigidez. Ela altera a todo o tempo o contrato anteriormente acertado, e impõe cláusulas que legitimam a sua potestade, de forma que mesmo o direito civil é amplamente relativizado e derogado no cotidiano dos motoristas de app.

A plataforma acredita que a verdade dos fatos virá da repetição de sua narrativa e de seus argumentos. Nesse sentido, Zuboff (2020, p. 64) define o *incontrato* como a aniquilação do contrato. O *incontrato* é uma característica de um complexo maior que são os meios de modificação comportamental, representando uma modalidade essencial do capitalismo de vigilância. O *incontrato* não é um espaço de relações contratuais entre partes formalmente iguais e livres, mas a execução unilateral que torna todas essas relações desnecessárias. Esse conceito ajuda a entender porque as obrigações da plataforma passam ao largo desse clássico instrumento jurídico que é o contrato: motoristas têm direitos e deveres, mas a Uber só tem direitos.

Os documentos analisados estão repletos de cláusulas do tipo *si voluero* (se eu quiser). Referida cláusula, muito estudada no direito do consumidor, é marcante no capitalismo de plataforma nas relações das empresas com seus trabalhadores. Trata-se de uma cláusula abusiva que gera enriquecimento ilícito de uma das partes e manifestos prejuízos aos motoristas de aplicativo, sendo expressamente vedada em contratos pelo Código Civil, Código de Proteção e Defesa do Consumidor e Consolidação das Leis do Trabalho.

Esses contratos, materializados nos termos de serviço da plataforma, podem ser chamados de contratos *click-wrap* (clicar-embrulhar), porque a maioria dos usuários fica *enrolada* nesses termos deliberadamente opressivos, excessivamente longos e complexos, alteráveis unilateralmente, vinculados a outros contratos e empresas, e apenas clica na caixinha que diz “eu concordo”, sem sequer ler o acordo (ZUBOFF, 2020, p. 64).

Para os motoristas, não há outra opção senão acolher as alterações contratuais, diante de um contrato de adesão. A tentativa de alterações contratuais unilaterais por um motorista, ainda que mínimas e não prejudiciais hipoteticamente à plataforma, quase nunca são aceitas pela Uber e costumam significar a ruptura do contrato, sem qualquer ônus. Fica claro para motoristas que aceitar essa condição é um pressuposto necessário para trabalhar através do aplicativo. Eles percebem, ainda, que esse contrato “maluco”, como qualificado por um dos entrevistados, não corresponde àquilo a que o direito, em regra, costuma definir como um contrato, alicerçado no consenso entre as partes e na fixidez das regras estabelecidas, a começar por seu objeto – transporte remunerado de passageiros – que não poderia ser dúbio e tautológico, como se verifica dos “termos de serviço”.

Como regra, a relação de emprego encaixa-se na moldura de um contrato de adesão. Há um contexto evidenciando que o mesmo contrato adesivo foi formalizado por um grande contingente de trabalhadores, ou seja, uma multidão de empregados, no caso das plataformas digitais. A adesão quase nunca se dá em relação a apenas um trabalhador, pois isto seria a

antítese de um contrato de adesão: o caráter coletivo ou multitudinário do contrato adesivo de emprego é característica primordial do ambiente de qualquer empresa, o que se intensifica ainda mais no capitalismo de plataforma. O montante do salário, em um contrato laboral, não é definido pelo empregado, mas sim pelo empregador, diferentemente de como se dá na contratação de um profissional autônomo. Aos trabalhadores somente é possível aderir ou não às cláusulas apresentadas, e que não foram por ele pensadas ou redigidas. Muitos autores já enxergam, apenas a partir desta conclusão, que todos aqueles prestadores pessoais de serviços que se encontram diante de um contrato de adesão, com impossibilidade de negociar realmente as condições contratuais na prestação pessoal de serviços, resultariam protegidos pela norma trabalhista (SIGNES, 2017, p. 36).

Com o passar dos anos, referido contrato adesivo tende a se tornar cada vez mais draconiano. Aos prestadores de serviços – empregados – só resta o poder de desvincular-se do contrato. A um motorista de aplicativo não será possível manter relações jurídicas em condições de igualdade perante uma empresa multinacional detentora de tecnologia oligopolista de transporte de passageiros e com um faturamento bilionário. Nem sequer manter as condições previamente pactuadas é um direito assegurado a esses trabalhadores, pois o *jus variandi* contratual é acentuado. Segundo Oliveira (2011):

Tanto o consumidor como o empregado sujeitam-se, pela necessidade, a aceitar as condições contratuais, conforme a estrutura das relações sociais, perdendo substancialmente a capacidade de negociar ou agregar sua vontade negocial ao contrato. Trata-se, em alguns casos, apenas da liberdade de aceitar ou não o contrato, mas não de estipular seu conteúdo, já demarcado pelo poderio do outro contratante. No entanto, esta liberdade de contratar ou não se mostra diminuta, pois o empregado, pela sua ontologia de assalariado despossuído, carece de vender-se, isto é, é impelido socialmente a contratar (OLIVEIRA, 2011, p. 215).

O principal aspecto do poder regulamentar está materializado na precificação. A precificação é, ainda, característica da subordinação. Oliveira, Carelli e Grillo (2020, p. 7) chamam essas características de dirigismo econômico, cuja onerosidade é manifesta. É certo que a onerosidade é um traço marcante do contrato de trabalho, da mesma forma que o móvel do lucro é figura essencial ao capitalismo.

Ainda quanto ao poder regulamentar, a demonstração desse poder patronal se dá no aspecto central do contrato de trabalho, ou seja, no aspecto remuneratório. O salário por peça é essencial para a dinâmica da Uber, como visto anteriormente, porque a contratação de milhões de motoristas ao redor do mundo, com jornadas fixas de trabalho e remunerações relacionadas ao tempo, talvez não conseguisse promover, em níveis satisfatórios, uma distribuição espacial e geográfica dos motoristas nos locais onde há demanda. Nessa hipótese, além dos custos trabalhistas – que são justos, legais e exigíveis em todas as nações civilizadas – haveria o custo

de manutenção do veículo e gastos de combustíveis a serem custeados pela plataforma, o que reflete a ojeriza das plataformas por esse padrão normativo de contratação. Por tais motivos, a escolha do salário por peça mostra-se sagaz do ponto de vista corporativo, mas essa modalidade de remuneração nunca foi empecilho para a formalização do contrato de trabalho, como já se discutiu.

A precificação ou política de remuneração não é definida pelo obreiro, nem qualquer outra política da plataforma, evidenciando sua natureza antidemocrática. Nada no algoritmo da Uber está na medida das necessidades dos motoristas, sequer a tecnologia empregada ou os métodos de trabalho. Os trabalhadores digitais têm papel predominantemente passivo – ainda que haja muita resistência – pois a técnica utilizada não foi pensada sob o aspecto da relação do trabalhador com o seu trabalho. Esses são aspectos do poder regulamentar que alcançam diretamente o conteúdo dos contratos firmados entre as partes, com especificações de ano, modelo e até mesmo da cor dos veículos, a depender da categoria em que se enquadre o motorista, além do seu comportamento, dentro e fora da cabine.

O poder regulamentar é essencial para a imposição unilateral das regras da plataforma. A subordinação é uma moldura social e jurídica que é colocada sobre as atividades do trabalhador. Essa moldura da Uber não foi construída pelo trabalhador, mas sim pensada e executada pela empresa. O motorista de aplicativo que pretende sair dessa moldura poderá ser severamente punido, caso tal punição seja interessante à plataforma.

Esse poder regulamentar promove uma divisão e hierarquização do trabalho, ao fazer uma diferenciação entre serviços (transporte de passageiros comuns ou elitizados, mercadorias ou refeições), entre categorias de motoristas (VIP, Azul, Ouro, Platina e Diamante) e uma caracterização funcional, fixando a atividade profissional de acordo com a qualificação do trabalhador (exigência de carteira de habilitação especial, quantidades mínimas de corridas, notas ou taxas). Estabelece, portanto, o que pode ser feito através do aplicativo e o que está proibido. O poder regulamentar contempla, ainda, não apenas a possibilidade de punições (advertência ou suspensão – bloqueio), mas também a própria retirada do trabalhador da organização (banimento).

Não se pode esquecer, ainda, que o trabalho dos motoristas de aplicativo prestados em favor da Uber, em verdade, é multirregulado. A primeira regulação é decorrente da própria plataforma, como ressaltado anteriormente. A segunda regulação é proveniente do passageiro/preposto, que é um verdadeiro senhor com ímpetos de mando e com a exigência de querer ser bem tratado a todo o tempo, como a etnografia evidenciou. Tudo isso dentro de uma lógica neoliberal que enxerga a economia como uma teoria da escolha, a escolha do consumidor

– novo soberano ativo que procura o melhor negócio para si e o melhor produto que corresponderá a sua própria construção de fins e meios (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 141). Esse usuário exige que o motorista deve esperar o tempo que for necessário para que eles se arrumem em suas residências; têm preferências para maior conforto dentro do veículo, como climatização, inclusive escolhendo não falar com o motorista; pode desviar o motorista de sua função ou alterar o destino e a rota da corrida quando ela está em curso; acreditando que o motorista da Uber é seu empregado, ainda que tecnicamente seja empregado da plataforma. A terceira regulação é legal e diz respeito às regras de trânsito, do direito administrativo, do direito civil e do direito penal aplicáveis nesse tipo de relação.

Trata-se de ambiente de trabalho extremamente tolhido por normas administrativas e legais relacionadas ao comportamento esperado dos motoristas profissionais na prestação de serviços de transporte. No Município de Salvador/BA, por exemplo, a Lei n. 9.488/2019, obriga os condutores a utilizarem o dístico de identificação da plataforma, proíbe que se fume dentro do veículo, exige o cadastramento prévio do motorista com inspeções anuais, entre outras obrigações (SALVADOR, 2019). Finalmente, o próprio meio ambiente do trânsito nas grandes cidades funciona como um constrangimento¹⁹² a comportamentos individuais desviantes. Há que se procurar as melhores rotas, os melhores horários e os pontos de espera mais seguros, o que acaba por *subordinar* e regular a conduta dos motoristas de aplicativo de forma convergente aos interesses empresariais. Finalmente, o relacionamento com outros motoristas profissionais (taxistas, motoristas de ônibus, *motoboys* e outros profissionais) durante as corridas é uma constante, também obrigando os motoristas a determinadas condutas que impedem uma total liberdade no trânsito.

Retomando-se a autorregulação imposta pela plataforma, esta afirma, ainda, *a priori*, a ausência do vínculo de emprego. Conforme amplamente analisado pela antropologia, os sistemas e modos de classificação dão sentido à vida das pessoas, organizam o universo simbólico e de ação, incluem e excluem (PERELMAN, 2013, p. 181). A assunção de contratos

¹⁹² No caso aqui estudado da plataforma Uber, esse conjunto de constrangimentos consiste nos modos peculiares e socialmente aceitáveis de como o trabalho de transporte de passageiros é realizado em grandes cidades (o ritmo e a condição de trabalho), a mediação do trabalho através de aplicativos e algoritmos (o fator tecnológico), as restrições à liberdade impostas por um automóvel (o fator máquina) e as forças coercitivas impostas por: uma fiscalização do tráfego nas grandes cidades; condutas e cobranças por parte de passageiros; e a convivência possível com outros profissionais do trânsito (constrangimentos externos decorrentes de interações humanas). Todos esses elementos terminam por reforçar, no entanto, uma subordinação laboral qualificada, tendo em vista que são fatores atávicos e engendrados pela própria plataforma. Em um sentido mais geral, pode-se dizer que as coerções voltadas aos motoristas de aplicativo não partem, assim, apenas de um agente e não possuem apenas um vetor diretivo, mas dependem complementarmente da natureza da atividade em si, e da sua evolução técnica, histórica e social. Nesse contexto, o poder diretivo da plataforma é uma variável – a mais importante delas –, mas não o único fator que deve ser levado em conta.

com essa terminologia pode estar gerando um comprometimento moral dos motoristas uberizados, que os impede de buscar seus direitos trabalhistas em um momento posterior. Referida cláusula contratual pode ter forte poder dissuasório, porquanto o trabalhador aderente está assumindo um pacto/compromisso com a empresa, manifestando-se de antemão de forma contrária à existência de um contrato trabalhista. Não é difícil supor que, para muitos motoristas brasileiros, ingressar com reclamações trabalhistas após a garantia contratual de que não agiriam desta forma, além de representar um possível ato de deslealdade contra a Uber, leva-os a crer que essa demanda judicial terá poucas chances de sucesso.

A plataforma busca falsificar uma relação jurídica que é objeto de proteção potencial pelo ordenamento jurídico trabalhista. Diante de um Poder Judiciário que se encontra em crise desde a década de 1970, tanto em países de *common law* quanto em países do sistema continental europeu (CAPELLETI; GARTH, 2002), tal estratégia se mostra ainda mais redutora de custos para a Uber. O cenário de difícil acesso à Justiça do Trabalho não é desconhecido dos trabalhadores brasileiros. Sindicatos e desempregados são litigantes eventuais no Poder Judiciário, ao passo que plataformas são litigantes habituais qualificadas, que fazem uso de juristas especializados e estratégias processuais arrojadas que conseguem barrar o ajuizamento massivo de reclamações, desde a celebração do contrato de trabalho. Como afirmam Capelletti e Garth (2002, p. 51), a ação governamental não tem sido muito bem-sucedida na representação dos interesses difusos da coletividade, evidenciando-se assim a sua incapacidade.

No entanto, o princípio da imperatividade das normas trabalhistas está fundamentado no art. 9º da CLT (BRASIL, 1943) e dispõe que não pode haver transação ou renúncia em relação a direitos trabalhistas. Ao obrigar motoristas de aplicativo a consentirem com termos e contratos que abrem mão de direitos, como fruto de um abuso no poder regulamentar patronal, a Uber está fraudando a aplicação dos preceitos celetistas. De acordo com o princípio da primazia da realidade, um instrumento contratual não teria prerrogativa para balizar a conduta do Poder Judiciário ou de outros órgãos estatais, recusando, desde a sua origem, a relação de emprego entre o motorista e a Uber. Coagir motoristas à concordância de um contrato que, simbolicamente, impede o exercício de direitos trabalhistas e outorga poderes ilimitados à plataforma, é mais um aspecto da sua gestão predatória e mais uma consequência do seu exacerbado poder regulamentar, enquanto indício de subordinação.

4.4.2 Hierarquia

Um dos principais elementos que definem a subordinação é o poder hierárquico atribuído ao empregador, também chamado de poder diretivo, outra característica do poder empregatício:

Poder diretivo (ou poder organizativo ou, ainda, poder de comando) seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços (DELGADO, 2012, p. 660).

Para Stefano (2016b, p. 20) não se deve confundir, no entanto, controle/hierarquia com microgestão, pois este conceito abrangeria todos os detalhes sobre a forma como o trabalho é realizado. Em realidade, a microgestão é uma característica da gestão empresarial que é pouco encontrada nas relações de trabalho contemporâneas. Para uma melhor compreensão desse elemento subordinativo, na atualidade, é importante trazer outras reflexões.

Em primeiro lugar, a subordinação jurídica incide no momento em que o trabalho é prestado, concretamente, a partir e durante o tempo em que o trabalhador se coloca à disposição do empregador. A subordinação jurídica representa a outra face do poder empregatício de decidir o *modo de ser* da prestação de serviço, um direito potestativo quanto ao método de trabalho. Não se trata aqui de uma potencialidade a ser exercida no futuro, mas do exercício de fato e atual de um poder. Por isso, é irrelevante analisar o estado de subordinação jurídica do trabalhador antes deste iniciar a prestação de serviço, naquele momento anterior, em que o trabalhador ainda não foi obrigado a se engajar no trabalho oferecido pela empresa. Nessa fase prévia, não há trabalho e, portanto, não há que se falar em subordinação, de parte a parte (UFBA, 2021). A partir do momento em que o trabalhador está ativado na plataforma, e, principalmente, a partir do momento em que aceita uma solicitação, é que o poder diretivo se manifesta com intensidade.

Em segundo lugar, a plataforma parte da suposição neoliberal de que todo motorista é racionalmente oportunista, de forma que os dispositivos de comando, típicos do seu poder diretivo, atendem a esse princípio. As táticas de gestão vistas acima estão bem conectadas com o poder diretivo das plataformas digitais. A fixação de um salário por peça, o incentivo à criação de metas diárias, o individualismo e o desestímulo a formas de resistência profissional, são características dessa suposição *uberiana*.

Em terceiro lugar, a emanção de ordens diretas presenciais e verbais não é mais necessária em muitas atividades empresariais, como também chega a ser impossível ou inviável para empregadores que tenham um porte gigantesco, como o da Uber. Ainda que alguns motoristas traduzam tais ordens patronais como sugestões (CASTRO, 2020, p. 138), não se coordena o trabalho de mais de um milhão de motoristas no Brasil apenas com sugestões, pois um serviço coletivo de transporte de passageiros, em um grau tão elevado de complexidade,

exige regras rígidas e poder diretivo intenso. Sem esse poder diretivo das plataformas de transporte, qualquer possível autonomia coletiva dos motoristas colocaria em risco o funcionamento da sua operação massiva de mobilidade.

Por outro lado, uma quantidade gigantesca de dados e de pessoas não consegue ser coordenada, a um baixo custo, sem o uso do código-fonte do algoritmo. Milhares de supervisores e gerentes precisariam ser contratados para dar cabo desta empreitada, de forma que o algoritmo é uma ferramenta tecnológica essencial para a vitalidade das funções empresariais exercidas pela Uber.

Não há dúvida de que o algoritmo é algoz, mas não é ele quem de fato comanda: ele apenas controla e coordena o serviço decorrente da tecnologia de informação que o empregador definiu, como já sinalizado anteriormente. Nesse sentido, a estrutura técnica montada pela plataforma representa uma grande fatia desse poder de comando e hierarquia. Desde a fase anterior à condução do automóvel até o desfecho final de um desligamento “automático” por comportamento inadequado, verifica-se que essa subordinação tem características muito relacionadas à arquitetura do aplicativo e à possibilidade de se atribuir a ele o poder de ordenar.

A plataforma pode chamar seus comandos de instrução, solicitação, sugestão ou dica, mas dada a posição das partes e os efetivos poderes envolvidos, por certo que se trata de poder diretivo e direção patronal, diante do princípio da primazia da realidade.

Há comandos que implicam um não-fazer e muitos outros que implicam um fazer, mas, como atributo comum, essa expedição de ordens despóticas é constante e faz parte dessa estratégia de manter o motorista submisso. Podem ser ordens relacionadas ao tempo, ao espaço ou de cunho mais discursivo. Há comandos relacionados à direção do veículo, outros relacionados ao comportamento esperado em relação aos passageiros, e outros voltados diretamente ao relacionamento com a plataforma ou com terceiros. Há comandos emitidos diretamente pela Uber, mas há outros comandos que são delegados aos usuários. Algumas ordens devem ser cumpridas durante a jornada de trabalho, mas outras referem-se aos momentos em que os empregados digitais estão desconectados. Finalmente, a hierarquia também pode ser visualizada através da comunicação despótica com a plataforma ou com a supremacia da empresa em relação à retenção de valores e exclusividade na distribuição de corridas.

Deve ser dito que, diferentemente do que se imagina, patrão e empregados se encontram diariamente no uso da plataforma Uber. Essa rotinização de encontros é de grande significação, na medida em que vincula o encontro fugaz à reprodução social e, assim, à fixidez aparente das instituições (GIDDENS, 2009, p. 84). Esse encontro entre plataforma e motorista se dá

cotidianamente – as mensagens e ordens da Uber seguem uma rotina deliberada que está longe de ser aleatória – ainda que seu formato seja virtual. Tal relação entre patrão digital e empregado, mediada pelo app, termina por engendrar a reprodução social da relação de assalariamento que se estabelece, e sintetiza a Uber enquanto empregadora dessa classe de trabalhadores.

Feitas essas digressões, o comando hierárquico é inferido de forma contundente, individualizada, e sistemática, por exemplo, pela possibilidade de uso de *selfies* para conferência da identidade dos trabalhadores, para obrigatoriedade do uso de EPIs, ou ainda para confirmação do veículo que está sendo utilizado.

Como o trabalho de campo constatou, referidas ordens concretas eram renovadas ao menos a cada 3 dias, como pressuposto para início da jornada de trabalho. Ademais, não se podia embarcar qualquer passageiro, mas apenas aqueles indicados pelas instruções do app.

A submissão dos empregados envolve ainda o fato de que o valor das corridas é transferido, inicialmente, para a plataforma que realiza os descontos de suas taxas e, somente em seguida, repassa a remuneração aos trabalhadores. Observou-se, também, que bloqueios e travas do aplicativo impedem condutas tidas como “independentes” por parte dos motoristas.

Este arcabouço de comandos, porém, não são transmitidos *através* do aplicativo. Na realidade, o aplicativo são as ordens em si mesmas, porque tudo passa e é mediado por ele. O aplicativo seria, assim, um dispositivo técnico que materializa ordem, estímulo, instrução, vigilância e punição ao mesmo tempo. Ou seja, essa subordinação vai muito além da comunicação de uma ordem direta: o bloqueio do aplicativo, a captura da fotografia, o desconto no salário, o bloqueio de passageiros específicos, a trava de uma funcionalidade, são circunstâncias que sequer permitem ao trabalhador a recusa em obedecer.

Uma destas ordens da Uber reflete-se, primordialmente, no comando de parar de trabalhar. Como sinalizado, a plataforma possui uma trava que impede o trabalho de motoristas por mais de 12 horas no volante. Também possui um bloqueio que paralisa o trabalho, em localidades preferenciais dos motoristas, após mais de 6 horas diárias. O trabalho é automaticamente paralisado quando o motorista não informa qual veículo está conduzindo, não quita seu licenciamento ou quando sua carteira de habilitação perde a validade. O app impede a comunicação com passageiros após as corridas. Consoante Stefano (2016b, p. 12), não há coerência em afirmar que o parceiro independente não possui vínculo de emprego com a plataforma digital, mas, ao mesmo tempo, impedir que esse motorista fique proibido de prestar serviços diretamente aos consumidores e clientes.

A plataforma promove o bloqueio instantâneo de chamadas, quando muitas viagens são recusadas, ou quando se fica parado por muito tempo em um só lugar. Em situações como essas, não há espaço para negociação, apresentação de justificativas, direito à ampla defesa ou contraditório, nem para contato com o suporte ao usuário: a ordem apresenta-se recheada de despotismo. Contra determinadas ordens de não-fazer, ao trabalhador somente compete obedecer e calar. São comandos empresariais que sequer permitem a tomada de decisão do trabalhador entre consentir ou resistir: configuram-se ordens patronais diretas e absolutas.

Há, portanto, uma deslegitimação do conflito interpessoal entre empregados e chefes, decorrente do fato de que as exigências são “sem sujeito”, não têm autor ou fonte identificável, são consideradas integralmente objetivas (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 364). Por esse motivo, também, a comunicação com os motoristas pelo “Suporte ao Usuário” é impessoal, diante da mediação pelo aplicativo, unilateral, diante da assimetria de poderes, e autoritária, o que é típico de relações hierarquizadas. Ou seja, o controle hierárquico manifesta-se igualmente através da comunicação autoritária mediada pelo aplicativo. Como qualquer patrão, as plataformas decidem quais problemas serão resolvidos e a que critérios as soluções devem responder (GORZ, 1982, p. 154). Essa hierarquia se manifesta, assim, na seletividade nos processos de comunicação ou de resolução de problemas (outra característica do poder regulamentar). Há um comando empresarial pelo encaminhamento exclusivo de resolução de problemas de forma virtual através das funcionalidades de Suporte ao Usuário – cujo atendimento é feito por robôs ou por empregados terceirizados – ou presencial, diante da imposição de obrigações administrativas aos trabalhadores (pagar multas, regularizar licenças e portar documentos), nos casos em que há dificuldades no cadastro/descadastro dos motoristas, cuja decisão compete unicamente à Uber.

A cobrança por tarefas é contínua e, mesmo em intervalos de repouso ou períodos em que o motorista está *offline*, o chamamento ao serviço ocorre de forma insistente.

O comando emitido – dirija-se para determinado ponto de embarque de passageiros, por exemplo – se descumprido, pode vir a ser considerado pela plataforma como uma simples sugestão, dadas as peculiaridades do salário por peça, do trabalho externo e de todas as outras nuances antes discutidas. Mas, para o trabalhador, nunca deixa de ser uma ordem. Esse comando permanece com a natureza jurídica de ordem hierárquica, caracterizadora definitivamente da subordinação. Tais comandos/mensagens obedecem a uma lógica nitidamente autoritária, o que se evidencia pelo fato de que motoristas não mandam, nem podem emitir comandos ou mensagens com esse mesmo teor impositivo, pois o aplicativo não foi

desenhado para tal finalidade. A total ausência de reciprocidade em tais relações é o que determina o caráter autoritário e hierarquizado de tais declarações de vontade patronais.

A mediação tecnológica, no entanto, não é absoluta, nem poderia ser. A hierarquia direta e presencial foi evidenciada através dos relatos de existência de encarregados da Uber, responsáveis pelo treinamento de motoristas na fase inicial da implantação da plataforma. Como já discutido, muitos entrevistados alcançaram uma época em que a plataforma capacitava e dirigia o comportamento dos motoristas através de palestras e encontros presenciais na capital baiana. A hierarquia direta e pessoalizada – ainda que virtual – também pôde ser evidenciada na conduta do suposto atendente de telemarketing, que pergunta quando o motorista vai começar a trabalhar. Como o descadastramento é conduta rara e indesejada pela Uber, somente o comparecimento presencial na sede da empresa, em Salvador/BA, permitiu que esse requerimento fosse atendido após a pesquisa de campo.

Por sua vez, a subordinação direta constatada pela etnografia ocorre, da mesma forma, por meio de ordens para que o motorista se dirija para determinada localidade, quando ele se encontra em uma região com pouca demanda, e também ao reverso, quando deve permanecer em uma zona dinâmica de preços. O poder de mando direto se materializa nas missões que são encaminhadas, na indicação de pontos com melhores corridas, na imposição de taxas mínimas de aceitação para que promoções na carreira sejam realizadas, e na imposição de um quantitativo mínimo de corridas para início em certas categorias. Nessas hipóteses, os comandos aparecem como verbos no modo imperativo.

O conteúdo dos documentos e mensagens da empresa também é claro e seletivo quanto às corridas que devem ser aceitas. Há detalhamento de como deve ser feito um embarque e um desembarque de passageiros. A experiência de campo mostrou que, na prática, há recusa dos trabalhadores em aceitarem determinadas corridas, motivada por pontos de origem ou destino que são perigosos, precários ou distantes – até mesmo porque a plataforma autoriza relativamente uma recusa genérica de corridas – mas, em verdade, a expressa previsão contratual, por si, dá margem à expulsão de motoristas diante dessa motivação.

O comando personalizado é demonstrado, da mesma forma, no desenho de uma rota pré-definida pela empresa no seu mapa digital que se torna mandatário para motoristas inexperientes. Rotas alternativas são proibidas, pois em caso de inobservância, a promoção à categoria superior (VIP) não é permitida, isto sem falar no risco de avaliações negativas dos passageiros que, a longo prazo, implicam desativação.

Essas diretrizes são fornecidas por meio de mensagens no aplicativo, em vídeos de capacitação e em mensagens diretas, e envolvem, ainda, determinações sobre como tratar

passageiros, como higienizar os automóveis (após cada corrida!), como manter o carro limpo ou como inspecionar o automóvel para identificar objetos perdidos. Há poder de mando, também, para impedir freadas ou acelerações bruscas ou direção com velocidade incompatível com as leis, bem como para evitar a prática de infrações de trânsito. A Uber determina como se deve trabalhar: o trabalhador deve fazer uso da direção defensiva, com cordialidade para com o consumidor, sempre respeitando as regras sanitárias da plataforma.

A partir da concordância do motorista em aceitar a corrida/ordem que lhe é repassada, o poder hierárquico se torna mais agudo. Em verdade, aceitar ou recusar uma solicitação é uma alternativa exercida no momento *anterior* ao transporte de passageiros (*core business* da plataforma) porque *após* o aceite da corrida/ordem surgem diversas obrigações para o empregado: a) dirigir-se ao ponto de embarque¹⁹³, b) permitir o ingresso do passageiro no veículo, c) conduzir o usuário com segurança ao seu destino; d) autorizar o seu desembarque.

Tudo isso deve ser feito em tempo hábil, simultaneamente com o manuseio obrigatório de funções do aplicativo (apertar botões para aceitar solicitações, iniciar corridas, acessar a rota indicada, finalizar viagens, indicar a forma de pagamento e avaliar o passageiro), e com um atendimento de excelência voltado ao usuário. Esse pacote de comandos são a razão de ser da Uber, a atividade-fim da empresa.

O tempo e o espaço são objeto do poder de direção da plataforma: há a fixação de prazos temporais máximos para que o motorista se apresente no ponto de origem dos passageiros e aguarde por algum tempo sob pena de cancelamento da corrida (punição financeira). Viagens demasiado longas ou com paradas são objeto de questionamento individualizado pela plataforma sob a aparência de preocupação com a segurança do motorista e passageiro (controle). Há cobranças por parte da Uber diante de comportamentos dissonantes, como períodos de inatividade *offline*, em flagrante violação ao direito à desconexão profissional. Caso o motorista fique muito tempo parado em sua residência ou recusando muitas chamadas, há a imposição de bloqueios temporários tácitos (ordens de interrupção dos serviços), demonstrando-se que não são meras sugestões.

A relação de obrigações de fazer contempla, ainda, o dever de ler previamente os principais documentos de regulação e de observar as preferências dos passageiros da categoria Comfort, pois sem isso a viagem não se inicia, isto sem falar na obrigação de ligar o ar-condicionado – mesmo com o incremento do risco de contaminação durante a pandemia de covid-19 – ou de conversar, ou silenciar, com passageiros que assim estejam dispostos. Não

¹⁹³ O motorista deve manusear o app enquanto dirige, também, para se comunicar com passageiros, que informam o ponto exato do embarque ou que preferem indicar o destino ou dar alguma característica da viagem.

são condutas impostas pelos passageiros, mas sim condutas impostas pela plataforma a pedido de um consumidor final. Tais comandos são efetivamente originários da plataforma, tendo em vista que usuários não podem punir motoristas diante de atos de indisciplina.

A subordinação hierárquica envolve um amplo leque de funções que devem ser exercidas pelos trabalhadores. O trabalho dos motoristas de aplicativo consiste não apenas em dirigir para pessoas, mas também em transportar mercadorias, fornecer informações turísticas, traduzir ou se comunicar em idiomas estrangeiros, entreter usuários, aconselhar passageiros abalados psicologicamente, carregar compras em supermercados, aguardar usuários em farmácias, acompanhar passageiros vulneráveis até determinados locais perigosos ou inacessíveis, caracterizando desvios de função que são endossados pela plataforma, pois convenientes aos seus interesses empresariais. É sabido que o desvio de função é vedado pela CLT, em seu art. 468 (BRASIL, 1943), por significar uma alteração ilícita do contrato de trabalho, no entanto, diante da possibilidade real de avaliações negativas em caso de recusa (e consequente punição patronal), são atitudes comumente praticadas pelos motoristas.

A comunicação com os usuários, no interior da cabine, é extremamente restrita, diante do poder de mando da plataforma. Há comandos sobre como se portar diante de passageiros em viagens, com proibição de determinados diálogos e atitudes potencialmente indesejadas. Conforme documentos analisados, o atendimento deve ser excelente (respeitoso, educado, com diligência, zelo, competência, profissionalismo e cortesia em padrão elevado). O sistema de avaliações, juntamente com o bloqueio e o banimento, somente reforça tais ordens patronais e, com o passageiro embarcado, isso se agrava: a cada momento o trabalhador está na contingência de receber uma ordem (WEIL, 1996, p. 125).

Nos documentos da empresa, como o Código da Comunidade Uber (2021b), opiniões pessoais polêmicas (como política ou religião) devem ser evitadas, mas a etnografia mostrou que há passageiros que gostam de conversar sobre temas sensíveis, como política ou religião. Essa divisão entre comandos patronais e a realidade cotidiana deixa os trabalhadores em uma posição desconfortável. A Uber trata os motoristas como indivíduos que não tem responsabilidade, que não sabem debater com passageiros, nem resolver conflitos interpessoais. A linguagem utilizada pela plataforma, com um excesso de imagens divertidas e coloridas, é algo que reforça essa infantilização.

Diante de um trabalho que, empiricamente, não é autônomo, não compete a motoristas resolverem conflitos de interesses com passageiros, segundo os padrões contratuais da plataforma. Toda a mediação de disputas é feita por meio do aplicativo da Uber que, ao final da análise, irá aplicar ou não penalidades. Motoristas de aplicativo não podem conversar

abertamente sobre quaisquer temas, e possuem limites até para o conteúdo da comunicação, não detendo qualquer autonomia nesse aspecto.

Essas ordens podem ser diretas por parte da Uber, ou indiretas e verbais por parte de seus prepostos/passageiros durante as viagens, e envolvem o dever de acelerar ou andar mais rápido, conduzir terceiros, alterar o trajeto ou deixá-los em destino diferente do que foi indicado. Diante do sistema de avaliações, não atender a essas ordens dos usuários é perigoso para a estabilidade no emprego e pode implicar punições.

Se a subordinação no surgimento do capitalismo industrial esteve vinculada ao confinamento de trabalhadores no tempo e no espaço fabril, deve ser dito que no setor de transportes esse serviço nunca pôde conciliar-se com tal confinamento. Nesse sentido, a atividade de transporte constitui um ambiente propício para a propagação da ideia de uma suposta independência do trabalhador.

A plataforma Uber é um empregador habitual, ainda que não tenha uma face humana evidente. As relações com aqueles que estão fisicamente ausentes envolvem mecanismos sociais distintos do que estão envolvidos em contextos de co-presença (GIDDENS, 2009, p. 43). Por isso, a tecnologia e a comunicação com motoristas precisam ser constantemente aperfeiçoadas, e a vigilância intensificada. Há, também, uma hierarquia no acesso à informação (CANT, 2021 p. 94), como visto anteriormente, que se reflete em maior poder diretivo à plataforma. A ausência física desse patrão, por outro lado, é algo que obnubila a compreensão dos motoristas pois, diante de um empregador sem rosto, há uma tendência em aceitar a plataforma como um mero aplicativo, como a etnografia e as entrevistas evidenciaram.

Se a experiência relacional entre motoristas e empregadores torna o saber fazer conhecido amplamente, a reprodução de ordens mostra-se, em alguns casos, desnecessária. Essa experiência relacional é costumeira e envolve trabalhadores e empresas de transporte, mas também os passageiros. Cada motorista de aplicativo é a Uber em movimento. Todo automóvel conectado ao aplicativo é a versão externa da plataforma. A subalternidade dos motoristas de aplicativo pôde ser extraída através do costume socialmente estabelecido para que haja a identificação visual desses trabalhadores. Ao ingressar em um automóvel popular, posicionar o aparelho celular no suporte do parabrisa, o motorista está vestindo o uniforme da empresa. A fixação de um dístico ou adesivo com o logotipo da Uber facilita essa corporificação, mas acaba sendo desnecessária diante do hábito que se instalou entre os motoristas e a sociedade. A aparência peculiar de motoristas de aplicativo é outro traço que reforça essa subordinação e hierarquia, além de fornecer um contexto e uma história inerentes ao ofício de condução de pessoas.

A dinâmica da Uber de fraude à relação de emprego é assim estabelecida porque é a forma que lhe permite auferir mais lucros, pelo menos por enquanto. Importa destacar, ainda, que não há uma relação triangular entre a empresa, motoristas e usuários, mas sim duas relações jurídicas diretas e separadas. Há dois contratos diversos, que não têm ligação um com o outro: 1 – empresa com o motorista; e 2 – empresa com o cliente. O motorista realiza os serviços em nome da Uber, e não por intermédio dela e o cliente não contrata absolutamente nada com o motorista (UFBA, 2021).

A empresa poderia, do ponto de vista operacional, obrigar os motoristas a aceitarem todas as corridas, como já ocorreu em passado recente, e elaborar uma escala de trabalho personalizada para cada trabalhador. Porém, a Uber não adota essa subordinação fordista porque não precisa disso para lucrar pelos padrões atuais, pois tem um quantitativo tão grande de trabalhadores à disposição (qualquer corrida, em qualquer horário) que, avaliados os custos e benefícios, acaba sendo mais barato fazer operar o sistema de incentivos de preços dinâmicos, missões ou engajamentos supostamente autônomos, com pagamento de salário por tarefa/corrída.

Em síntese, no que tange ao exame dos processos judiciais ou investigações científicas, mais do que uma comparação, em abstrato, entre o defendido pelas plataformas e o conceito genérico de subordinação, há que se ter atenção para a *prova* da subordinação (DOCKÈS, 2020, p. 247). Para o autor francês, há um verdadeiro mal-entendido sobre o que é a relação de emprego: o empregado é aquele que está sujeito a *um* poder de direção, o que não significa que ele deve estar submetido em *todos* os aspectos de sua relação de trabalho a um poder de direção. Os tribunais brasileiros, diante de um caso concreto, não podem se valer exclusivamente de argumentos teóricos, do senso comum ou oriundos do discurso empresarial.

Há muitos limites na condução de veículos que são contrários a uma plena autonomia. É uma subordinação que possui muitas faces, mas, em que pese todos esses constrangimentos comportamentais, o poder diretivo é mesmo da Uber. Além da hierarquia anteriormente discutida, outro traço acentuado do poder diretivo é a supervisão patronal.

4.4.3 Supervisão

Falar em uberização é falar no monitoramento total do tempo, do espaço e de grande parte da individualidade do trabalhador. O controle da empresa sobre o motorista se dá sobre os cinco sentidos: paladar, tato, audição, olfato e visão. Documentos analisados ao longo desta tese evidenciam tal controle sobre todos os sentidos humanos (UBER, 2022f). Envolvem a proibição

de alimentos e bebidas no interior do veículo, necessidade de higienização do carro, vedação a determinados diálogos, troca de olhares reprimida, e o contato físico é interdito. O tempo, o espaço, a conduta e a comunicação do trabalhador são inteiramente acompanhados e registrados, em tempo real, pelo algoritmo empresarial.

A plataforma tem acesso ao histórico de vida e currículo do motorista (nome, idade, endereço, imagem, tempo de experiência, regularidade dos impostos de propriedade do veículo, dados bancários, antecedentes criminais, antiguidade de cadastro, entre outros), inclusive com acesso a documentos pessoais. Essa prerrogativa dos tempos modernos significa muito mais do que sonhavam os donos das fábricas de tecelagem da modernidade (SOUZA; RABBANI, 2021).

A plataforma controla todos os aspectos da viagem e todo o trajeto, a localização do veículo e o comportamento do motorista são rastreados desde que esteja *online*. Referida vigilância permite que os usuários e a plataforma prevejam o tempo de duração de uma viagem, tempo de início do embarque, disponibilidade de motoristas, melhores rotas para evitar engarrafamentos, enfim, possibilita uma previsão de futuro, como consequência da dataficação. Permite que a Uber saiba a localização em tempo real de todos os seus motoristas. Permite, ainda, que usuários (e terceiros indicados por estes que recebem links com tais viagens) tenham uma sensação de segurança no interior do veículo, e que a empresa adote parâmetros específicos para remunerar seus empregados de acordo com esse deslocamento e tempo de viagem (tarefismo).

O controle da Uber em relação aos seus motoristas se dá em todas as ações executadas no carro, durante ou após as viagens, e mesmo fora desse espaço, na proibição de comunicação com usuários, por exemplo. As transações financeiras, jornada de trabalho, momentos de intervalo e também o histórico de viagens, com nome, pontuação, forma de pagamento e categoria dos passageiros, tudo é registrado. Há monitoramento do estilo de direção, índices de frenagem e aceleração do veículo, e até mesmo o acompanhamento de multas de trânsito.

Esse conjunto de informações permite prever o comportamento, mas um trabalho autônomo não deveria estar sujeito a monitoramento. No interior da cabine, ainda há outra forma de vigilância levada a cabo por passageiros. A qualidade do conteúdo do trabalho é supervisionada pelo consumidor, que exige um alto padrão de atendimento. Os Círculos de

Controles de Qualidade¹⁹⁴, antes restritos aos trabalhadores, agora são transferidos diretamente aos consumidores.

A plataforma utiliza um sistema de pontuação (Sistema de Avaliações da Uber), baseado na opinião pública, que considera as avaliações do cliente, a eficiência demonstrada na execução das corridas, as taxas de recusa e de cancelamento, a frequência do labor e a performance dos serviços nos horários de pico (ranqueamento). Quando esses indicadores são negativos, a pontuação do motorista cai, dificultando a seleção de corridas com melhores preços, a participação em promoções ou missões, promovendo a retirada de categorias de melhor remuneração, ou permitindo a futura expulsão da plataforma. Portanto, a liberdade teórica para agendar horários é bem diferente da liberdade real (STEFANO *et al.*, 2021, p. 27).

Saber tudo sobre uma pessoa é uma ferramenta muito poderosa. Está correto quem afirma que a uberização do trabalho corresponde à mais ampla e completa *panoptização benthamniana* (WOODCOCK, 2020, p. 23). A cultura de auditoria funciona como um panóptico *benthamniano* invertido, pois permite a todo consumidor observar a classificação de cada motorista específico.

É fundamental observar que *acompanhar* condutas faz parte de um poder maior de *conduzir* condutas, e quanto mais se intensifica a fiscalização do comportamento dos trabalhadores digitais através de tecnologias, menos necessidade as plataformas têm de exercer seu poder disciplinar. Nesse sentido, nas relações de trabalho da racionalidade neoliberal – algo que não ocorria no fordismo – o polo concentrador da subordinação se desloca, em alguma medida, da punição – que permite uma relativização discricionária, como se verá – para uma supervisão totalizadora.

Na lição de Jeremy Bentham: “*The more strictly we are watched, the better we behave*”. A sujeição dos comportamentos a restrições impostas por instrumentos tecnológicos sofisticados, longe de dar maior liberdade aos atores em campo, tende a confiná-los numa hiperobjetivação da atividade (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 317-319). No caso *uberiano*, tem-se também a desconfiança generalizada como princípio, e a vigilância ativa como um método dessa cultura de auditoria.

O sistema de avaliações atualmente gerenciado pela Uber é covarde, porque não estimula uma crítica imediata, verbal, pessoal, direta e por meio de palavras, mas sim uma crítica numérica, impessoal, posterior e indireta, crítica essa que se assemelha a alguns linchamentos

¹⁹⁴ Para Antunes (2011, p. 35), o modelo toyotista organiza os Círculos de Controle de Qualidade, estimulando a formação de grupos de trabalhadores que são instigados pelo capital a discutir seu trabalho e desempenho, com vistas a melhorar a produtividade das empresas.

morais, típicos de redes sociais. Ainda assim, tais sistemas de ranqueamento, apesar de arbitrários e injustos, são vistos de forma positiva pela sociedade. Números descontextualizados e de fácil leitura, ainda que falhos, também os tornam populares e ferramentas úteis de gestão e governança (SHORE; WRIGHT, 2015, p. 27). Mais do que roubar a subjetividade do trabalhador, a cultura de auditoria constitui ativamente a subjetividade dos motoristas de aplicativo.

Não se deve creditar, porém, aos consumidores do serviço esse controle, afinal, quem criou o sistema de avaliações e seus respectivos parâmetros, quem controla e filtra as notas, e quem define a pontuação mínima necessária para permanência de motoristas e usuários no aplicativo e nas categorias, é apenas a Uber. Passageiros podem deixar elogios ou críticas para motoristas, mas motoristas não podem deixar elogios ou críticas para usuários. Mas, principalmente, não há espaço para pontuação, críticas ou elogios à plataforma: só trabalhadores são avaliados por consumidores. Tal como se dava desde as corporações de ofício europeias, a plataforma faz uso de exames probatórios – quantitativo mínimo de corridas – e exercícios de aptidão (notas mínimas) para monitorar intensivamente os motoristas. A estrela ou nota do motorista simboliza uma etiqueta contendo o preço de determinado trabalhador.

As auditorias são instrumentos tradicionalmente técnicos que pretendem fornecer avaliações sistemáticas e independentes dos dados, registros, finanças, operações e desempenho de uma empresa, a fim de avaliar a validade e confiabilidade das informações fornecidas, e verificar os sistemas de uma organização para controle interno (SHORE; WRIGHT, 2015, p. 24). Na sua forma mais simples, cultura de auditoria é o processo pelo qual os princípios e técnicas de contabilidade e gestão financeira são aplicados à governança de pessoas e organizações, e às consequências sociais e culturais dessa tradução (SHORE; WRIGHT, 2015, p. 24). Ela visa que funcionários se transformem em trabalhadores autogerenciados e proativos com uma capacidade de inovar, a fim de torná-los responsáveis e calculistas. Em larga medida, a cultura de auditoria acaba por responsabilizar os pobres por suas falhas pessoais e desvia a atenção das raízes sistemáticas e estruturais de pobreza, promovendo uma completa descontextualização dos problemas (SHORE; WRIGHT, 2015, p. 26-27).

Esse monitoramento externo engendra um remodelamento do trabalhador, evidenciado pela etnografia. Dentro dessa cultura de auditoria, a Uber estimula a satisfação tirânica do consumidor. Nos casos presenciados durante o trabalho de campo, mesmo diante do cumprimento da regra fixada pela Uber e previamente conhecida pelo usuário (limite máximo de passageiros ou uso de máscaras, por exemplo), o passageiro prefere recusar a oferta do serviço pelo motorista e tentar a sorte com outro profissional.

Em contextos fordistas ou toyotistas, diante de uma supervisão patronal, a falha operacional do trabalhador podia ensejar uma ordem direta do encarregado: no caso da uberização, a má-prestação dos serviços pode significar uma punição de desligamento, automática e sem mediação, propiciada pela vigilância da plataforma através do olhar e avaliação criteriosa dos consumidores.

O aplicativo da Uber, diante do seu controle total, não dá margem para o exercício da autonomia individual dos motoristas, o que somente se exacerba para atividades laborais que ocorrem em movimento, como a condução de veículos. O ritmo exigido pela direção veicular, associado ao controle através do aplicativo, impedem expressões amplas de autonomia do motorista. A máquina dispensa o pensamento de intervir, por pouco que seja, até mesmo na mera consciência das operações realizadas: “o ritmo o proíbe” (WEIL, 1996, p. 111).

A opinião dos consumidores do serviço são parte substancial dessa subordinação, pois acabam por domesticar e enquadrar a conduta dos motoristas de aplicativo. No sistema de avaliações e ranqueamento, os motoristas de aplicativo tem uma nota, assim como produtos comercializados recebem um comentário nos sítios de internet de pós-venda. São notas atribuídas com base nas críticas dos consumidores, no entanto, motoristas de aplicativo não são um produto, são pessoas. Trata-se, portanto, de um sistema cruel e desumanizante de ranqueamento que fetichiza a atividade humana laboral.

Parte-se da premissa de que o motorista aceita ser julgado por um sistema de avaliações, mas, em realidade isso sequer foi discutido pelo coletivo de trabalhadores. Tal sistema é imposto pela plataforma e constitui-se em um controle eficaz para seus desígnios empresariais, mas não há nenhuma discussão sobre as regras que organizam o sistema de ranqueamento. Para ser justo e democrático, ele deveria permitir ao motorista ter acesso à nota atribuída por determinado usuário, a quem competiria a decisão de divulgá-la, ou não, a todo o público consumidor. Tal regramento somente poderia ser imposto após uma discussão prévia e com plena concordância da categoria dos trabalhadores acerca de sua existência e processo de funcionamento. A publicização das notas desmoraliza os motoristas e serve de critério para o rebaixamento, suspensões ou expulsões da atividade destes. Sem tais premissas democratizantes, verifica-se que o objetivo do sistema de avaliação é mesmo intensificar o controle e a subordinação dos trabalhadores digitais.

A vigilância liga, portanto, dois fenômenos afins: o cotejo de informação usada para coordenar atividades sociais de subordinados e a supervisão direta da conduta desses subordinados (GIDDENS, 2009, p. 150). Para o autor inglês, pela sua própria natureza, a vigilância envolve abertura, pois a supervisão direta exige a manutenção aberta da atividade a

ser vigiada, a fim de que se possa controlá-la, ao passo que a acumulação de informações revela os padrões de atividade daqueles aos quais esta informação se refere. Assim, todas as informações relativas a motoristas e passageiros encontram-se abertas e devassadas por completo para a Uber, e é essa característica que permite uma supervisão efetiva por parte da plataforma: todas as informações de oferta e demanda estão disponíveis exclusivamente para a plataforma.

No entanto, mais uma vez, é preciso deixar claro que tal controle não é exercido nem pelo algoritmo ou pela multidão de consumidores, nem se consegue promover uma total autogestão do trabalho (CASTRO, 2020, p. 48-49), pois tanto um, quanto o outro, foram engendrados pelos titulares da empresa, que podem alterá-lo, suprimi-lo ou aperfeiçoá-lo a qualquer momento. Uma autogestão laboral, prevendo novas formas de avaliação do trabalho, no entanto, somente seria autorizada se fosse conveniente aos objetivos da plataforma, mas isto representa uma utopia que colocaria o funcionamento da Uber em risco.

O sistema de avaliações e ranqueamento – exemplar de uma cultura de auditoria – preenchido pelos usuários, juntamente com as balizas de construção do algoritmo, permitem uma vigilância permanente. A avaliação funciona como um repositório cronológico dos serviços prestados pelo motorista, uma espécie de currículo dos trabalhadores elaborado pelos passageiros, conforme parâmetros fornecidos pelas plataformas (SCHMIDT, 2017, p. 12). As exigências da empresa para que o motorista possa dar um melhor atendimento ao consumidor, no entanto, são variáveis (DUARTE; GUERRA, 2019, p. 25; SABINO; ABÍLIO, 2019, p. 120), fragilizando ainda mais qualquer tentativa de empoderamento dos obreiros.

Nesse contexto, parte do poder de uma fiscalização – direta e visual – é exercido pela multidão de usuários que comunica as notas atribuídas à plataforma que, por sua vez, unilateralmente, decide pela manutenção ou exclusão do motorista em nítido poder disciplinar (ALVES, 2019, p. 104; DUTRA; SEPÚLVEDA, 2020, p. 1238). A ordem de serviço, a vigilância visual e as punições são reforçadas pelo condicionamento comportamental behaviorista¹⁹⁵ que a cultura de auditoria engendra.

Em verdade, a Uber não externaliza a decisão relativa à hierarquia/fiscalização/punição aos consumidores: ela impõe o resultado do seu poder diretivo por meio dos algoritmos que controla, apenas com o auxílio dos usuários em um caso concreto. Repita-se, na essência, é a Uber quem comanda todo o processo de trabalho, ao passo que as informações do consumidor

¹⁹⁵ Pela premissa behaviorista de Skinner, o comportamento do indivíduo, em um dado contexto, é resultado das consequências (reforçadoras ou punitivas) recorrentemente contingentes à ocorrência deste comportamento naquele contexto (AGUIAR, 2006).

são apenas um instrumento para a tomada de decisão do empregador. Como o consumidor não rescinde contratos com motoristas, nem os sanciona, observa-se que tal poder compete exclusivamente à plataforma.

O poder de fiscalização é também chamado de supervisão, cuja origem etimológica remonta a “ver sobre” ou “visão abrangente”. Com efeito, o padrão de gestão fiscalizatório da Uber sobre seus motoristas pode significar o mais elevado nível já conhecido de controle com referido sentido. Se esse monitoramento identificar transgressões, a consequência poderá ser a aplicação do poder disciplinar. Para funcionar com perfeição, essa vigilância exige que o poder punitivo esteja presente, em concreto ou potencialmente, como se verá adiante.

4.4.4 Punição

Sem o elemento disciplinar, o poder empregatício e a subordinação não se completam. A punição, ainda que potencial, já carrega consigo o medo do trabalhador em ser penalizado, e o temor é o mais forte estímulo à obediência e subordinação.

No caso da plataforma Uber, a punição aplicada a condutas desviantes não é apenas potencial, mas também concreta, como a pesquisa evidenciou, ainda que obedeça ao critério empresarial do *si voluero*. Ou seja, a plataforma não abre mão de expedir comandos ou de monitorar o comportamento, mas, discricionariamente, pode abrir mão do poder disciplinar e “fingir que não viu”.

A explicação para isso é bem simples: como plataformas têm acesso a uma mão de obra inadimplida e graciosa – remunerada exclusivamente pela tarefa – a punição máxima somente se mostra aconselhável ou necessária quando motoristas dão efetivo ou potencial prejuízo à Uber. A condição de motoristas não estarem dando lucros, ou episódios envolvendo pequenos dissabores relacionados a passageiros, não são motivos suficientes para a demissão dos trabalhadores. Enquanto o tempo de trabalho dos motoristas não for remunerado, não há razão para que a plataforma rescinda os contratos de uma grande quantidade de empregados, sendo preferível dar novas chances de adaptação e apenas aplicar advertências ou suspensões. Até mesmo porque, nas próximas corridas, esses mesmos motoristas indisciplinados podem voltar a gerar ganhos para a empresa.

Com um encargo social que está próximo de zero, demitir é sempre a pior opção para o ente patronal do capitalismo de plataforma. Essa é a razão pela qual a taxa de desativações/banimentos tende a ser sempre muito baixa, porque outras medidas disciplinares mostram-se mais coerentes para tal lógica empresarial.

Em verdade, a punição aplicada pelas plataformas corresponde ao exercício do poder disciplinar da forma mais tradicional, mas isto se dá por meio de instrumentos tecnológicos (UGT, 2020, p. 38). Como dito, o aplicativo é a ordem, o controle e também a punição em si. A cada circunstância experimentada pela etnografia como punitiva – rebaixamento de nota, bloqueio tácito, direcionamento de corridas desvantajosas ou críticas verbais de usuários – diante de um possível banimento que inviabilizaria a própria pesquisa, este pesquisador ajustava a sua conduta, numa verdadeira ortopedia psicológica, para utilizar a expressão *foucaultiana*.

A troca do veículo sem o aval da plataforma implica descadastramento (ANDRADE; DANTAS, 2017, p. 84). Também não é possível entregar cartões de visita para usuários (BABOIN, 2017, p. 343; FRANCO FILHO, 2019, p. 2; GONÇALVES, 2017, p. 6). Proíbe-se, da mesma forma, a substituição do motorista por outro colega de trabalho, sob pena de desligamento. Em suma, o risco de desativação unilateral tem forte poder persuasivo perante a categoria dos motoristas de app e, não custa lembrar, pelos termos contratuais da plataforma, até mesmo a prática de infrações de trânsito pode ocasionar o desligamento do trabalhador. O risco de ser banido ou bloqueado, por exemplo, expõe os motoristas a uma vulnerabilidade constante pela perda financeira imediata que isso acarreta, o que se agrava pelo fato de que a maioria dos motoristas está endividada¹⁹⁶.

Como já sinalizado, o desligamento somente se aplica para ocorrências graves, só devendo ser utilizado em último caso, diante da vantagem da plataforma em manter empregados inteiramente à disposição, mas sem a necessidade de efetuar qualquer contraprestação salarial. Uma drástica desativação só deve ser aplicada, portanto, em face de motoristas inveterados que põem em risco a dinâmica da plataforma como um todo. Por isso, uma simples ameaça ou advertência será tão eficaz quanto uma sanção em concreto. Nesse contexto, avisos ameaçadores, bloqueios e direcionamento de corridas desvantajosas, podem ser medidas largamente utilizadas, sem que se precise partir para a desativação.

Outra punição comum consiste na retenção de valores salariais, uma pena de multa vedada pelo ordenamento jurídico brasileiro. Como afirma a plataforma “Nós nos reservamos o direito de deduzir, compensar, ou reaver qualquer valor que o motorista parceiro tenha a receber com eventuais danos relacionados ao mau uso da plataforma, além de adotar as medidas judiciais cabíveis” (UBER, 2022a). Isso ocorre, por exemplo, nas hipóteses em que o saldo devedor do motorista é superior aos créditos que possui. Se o trabalhador realiza muitas corridas com pagamento em dinheiro, mas não possui saldo em conta que permita o desconto da taxa da

¹⁹⁶ Esse endividamento, no entanto, convive com a gratidão, como também constatou Castro (2020, p. 59).

Uber, o abatimento é feito nas viagens seguintes com o pagamento em cartão; mas, se esse motorista interrompe a prestação dos serviços ou fica sem créditos por 2 semanas, a plataforma interpreta essa conduta como indevida e pode desativá-lo. Ou seja, a falta de recursos financeiros por parte do trabalhador pode implicar seu desligamento.

A moderna demissão do trabalhador de plataformas pode ser feita por um empregador que terá as mãos limpas, já que os critérios de rescisão contratual são fixados antecipadamente pela empresa, no bojo do seu extenso poder regulamentar. A punição que deflui do algoritmo aparenta ser imparcial e automática, assemelhando-se a uma interpretação literal das regras e dos fatos trazidos a julgamento. Escondido, ainda, nas avaliações dos passageiros, o encadeamento de decisões do algoritmo é desenhado exclusivamente pela Uber e pelos gestores da empresa. Atendimento aos passageiros sem cordialidade, desrespeito ao tempo ou roteiro programados, falta de limpeza, higiene ou mau funcionamento do veículo, violação a regras tarifárias ou atos de deslealdade para com os Termos de Uso, tudo isso é considerado má prestação de serviço facilmente quantificável que, por sua vez, gera monitoramento constante e prováveis avaliações negativas ou reclamações, sucedendo-se a uma possível rescisão contratual. Com sorte, o motorista passará por estagnação salarial e na carreira, impedido de subir de nível e obter promoções, o que o obrigará a trabalhar com prejuízo ou a tentar reverter as estatísticas de notas e taxas de cancelamento e aceitação. Antes de ser desativado, porém, terá a chance de trabalhar mais e melhor.

O desenho dos requisitos para uma demissão está estruturado *a priori* e foi exclusivamente projetado pela empresa. A desativação nada mais é do que a rescisão do contrato sem indenizações ou verbas rescisórias, somada à vinculação do trabalhador a regras subordinativas criadas pela plataforma, impeditivas do acesso à justiça, com a possibilidade de aplicação de sanções pecuniárias mesmo após o desligamento (cobranças de valores em conta bancária) e, conseqüentemente, na impossibilidade de novo cadastramento na Uber, fechando-se as portas de um possível reemprego. É uma temeridade o motorista não se enquadrar aos ditames empresariais nesse cenário. Essas punições, concretas ou potenciais, costumam ser lembradas através de mensagens e instruções intimidadoras que, por sua vez, acabam por influenciar, negativamente, o psicológico dos trabalhadores.

Em teoria, se um patrão dá uma ordem ao seu empregado, essa ordem pode ser cumprida ou não. Se descumprida, esse empregador pode tomar conhecimento ou não desse ato de indisciplina. Os gestores sabem se seus empregados cumpriram ou não as ordens emitidas através de rotinas de fiscalização que, no caso das plataformas, é um processo totalizante, como visto anteriormente. Logo, o que pressupõe a fiscalização é a ordem patronal, afinal de contas,

se não é preciso avaliar a correção da conduta do trabalhador em relação ao comando exarado, tal supervisão é desnecessária, o que implica dizer que o ato de supervisão só faz sentido diante de relações humanas hierarquizadas. Daí porque não costuma haver uma supervisão ascendente, ou seja, a possibilidade de o empregado supervisionar a conduta patronal. Mas, mesmo tomando conhecimento de um eventual ato de indisciplina praticado por empregados, a punição patronal não precisa ser automática, nem o empregador precisa adotar uma política de “tolerância zero”. A empresa pode, discricionariamente, optar por não impor qualquer sanção, caso avalie, por exemplo, que a dinâmica de seus negócios terá uma maior eficácia com uma remissão, individual ou generalizada, diante de comportamentos desviantes.

A associação do poder disciplinar à subordinação jurídica há de levar em conta, portanto, muito mais a potencialidade da punição que, por sua vez, está lastreada na desigualdade hierárquica existente entre quem manda e quem é subordinado. Não se deve, pois, interpretar o fenômeno apenas de acordo com a nomenclatura utilizada pelo empregador (que, no caso da Uber não admite se tratar de uma punição patronal) ou de acordo com o histórico de penalidades aplicadas em concreto (que pode indicar uma ampla anistia, como se dá em relação a muitos motoristas de aplicativos de transportes).

É o que tem ocorrido com a plataforma Uber e com a hermenêutica utilizada por alguns tribunais. Mesmo quando a plataforma impõe sanções, não enquadra tal punição enquanto medida disciplinar, mas sim como mera consequência do descumprimento de parâmetros objetivos fixados pelo algoritmo ou pelo sistema de avaliação, ambos, a seu ver, imparciais e previamente conhecidos dos motoristas. Também não enquadra conceitualmente tais parâmetros como ordens decorrentes de um poder diretivo. Por fim, diante de perdões tácitos frente ao descumprimento de ordens patronais explícitas, por não representarem um grande potencial de perdas para a companhia, tem-se uma falsa sensação de que os comandos empresariais são meras sugestões voltadas a trabalhadores autônomos. Mas esse padrão de anistia faz surgir nos trabalhadores uma expectativa de continuidade do seu comportamento que, por vezes, é quebrada diante de bloqueios ou banimentos inesperados, ocasião em que esses motoristas enxergam esse poder disciplinar como arbitrário ou injusto.

O que o trabalho de campo permitiu confirmar, no entanto, é que a plataforma não se despoja definitivamente da sua prerrogativa de impor sanções. Assim o faz sempre quando constata que seus interesses não estão sendo suficientemente atendidos. A empresa tem o poder de desligamento, temporário ou permanente, caso o trabalhador não aceite um determinado número de tarefas, se envolva em manifestações políticas contra a plataforma, ou seja denunciado por má conduta (DUARTE; GUERRA, 2019, p. 49; SABINO; ABÍLIO, 2019, p.

120). Nesse aspecto, a denúncia de assédio comunicada por um usuário, seja ela verdadeira ou não, representa, quase sempre, a pena de banimento, conforme expressado na etnografia. Avaliações insuficientes também podem acarretar sanções e a punição consistirá na desativação:

Desta forma, motoristas parceiros que não mantenham uma avaliação mínima por parte dos usuários podem ser desativados da plataforma (UBER, 2020a).

O trabalho realizado por 3 semanas consecutivas com pontuação abaixo de 4,7 implica descadastramento e a recusa a 5 ou 6 corridas implica bloqueio por algumas horas (GONÇALVES, 2017, p. 3). A plataforma interpreta que o reiterado absenteísmo ao serviço implica um desejo do motorista de não mais trabalhar. Segundo o Código da Comunidade Uber:

Nossa tecnologia pode supor que motoristas e entregadores parceiros e estabelecimentos que recusam diversas solicitações consecutivas de viagens ou pedidos não querem aceitar mais viagens ou pedidos ou se esqueceram de sair da conta. Nesses casos, a conta pode ficar offline temporariamente. Nada impede a reconexão para que eles voltem a aceitar viagens ou pedidos (UBER, 2021b).

Não se trata de critério orientador apenas, ou de mera automatização do algoritmo sob a rubrica de “nossa tecnologia”, mas de um poder empregatício que concretiza uma ordem, com uma sanção específica. Como o descumprimento do comando enseja o desligamento temporário do motorista, não se trata de mera recomendação, mas de exercício do poder hierárquico e de um poder disciplinar que, no entanto, não desaparece por não se exercitar (SIGNES, 2017, p. 11). O exercício do poder disciplinar, através das punições, é a última fronteira do poder empregatício e do seu correlato, a subordinação. Esse poder disciplinar somente deve ser exercido se for necessário, adequado e proporcional aos interesses empresariais, e corresponde a um aspecto decisivo para a caracterização da subordinação dos motoristas de aplicativo.

O conjunto de tais elementos, como poder regulamentar, hierarquia, supervisão e poder punitivo, é que faz surgir uma subordinação qualificada encontrada no processo de uberização do trabalho. Em síntese, a etnografia mostrou-se uma ferramenta útil para perceber a subordinação jurídica em sua totalidade e em seus mais diversos matizes, permitindo-se, agora, compreender-se, em termos mais amplos, a forma como a subordinação se manifesta no capitalismo de plataforma, mas não sem antes se fazer um contraponto em relação à difundida, porém, falsa autonomia.

Se há fortes argumentos para a confirmação da subordinação laboral, porque não se pode concluir pela autonomia de motoristas de aplicativo? Em relação à pretensa autonomia, ora afastada diante da convergência de tais condições subordinantes, ainda devem ser trazidos os elementos da pesquisa que demonstram sua inexistência, para o caso concreto dos motoristas de app.

4.4.5 Falsa autonomia

A antropologia do trabalho e dos trabalhadores tornou-se uma área de reflexão de enorme responsabilidade científica e política (ECKERT; ROCHA; LOPES, 2013, p. 1). Essa área busca entender as práticas e saberes do ofício, os agenciamentos profissionais, as trajetórias laborais, as redes de trocas sociais e os impactos gerados por estruturas econômicas, os modos de dominação econômica e os gerenciamentos do trabalho assimétrico. Os estudos etnográficos têm justamente esse potencial de desnaturalizar a cultura do trabalho como uma determinação estrutural presa às amarras do capitalismo mundial (ECKERT; ROCHA; LOPES, 2013, p. 10). O que a pesquisa de campo fez foi justamente testar os limites de uma possível autonomia de motoristas de aplicativo, com o fito de desnaturalizar a ideologia do trabalho independente que é (re)afirmada pelas plataformas.

O capitalismo de plataforma tenta ocultar a subordinação, mas os achados da pesquisa demonstram que a relação entre a Uber e motoristas de app é permeada pela subordinação jurídica, como visto acima. Por parte da plataforma, persiste a afirmação categórica da autonomia desses trabalhadores, mas observa-se que, em verdade, tal argumento está restrito a apenas três circunstâncias. Os únicos pontos que permitem alguma controvérsia acerca da autonomia do motorista de aplicativo dizem respeito ao fato de que: a) esse labor não é exigido dentro de locais, dias e horas de trabalho específicos, com duração determinada ou certa continuidade temporal ou espacial; b) não há obrigatoriedade do motorista aceitar determinada solicitação/ordem de viagem, podendo recusá-la de acordo com sua vontade e; c) ainda que não seja apresentado como um argumento fundamental para justificar essa autonomia, a plataforma sustenta também que o maquinário essencial para a realização do serviço (automóvel e aparelho celular) não é por ela fornecido, sendo o risco financeiro suportado pelo próprio “parceiro”.

Quanto a essas perspectivas de autonomia, deve ser dito, inicialmente, que o uso de novas tecnologias no modelo de negócios de plataformas não implica *per se* que a relação jurídica atualmente existente entre a Uber e seus motoristas *proíba* a realização das atividades dentro de uma jornada de trabalho singular e de uma região específicas. Como a análise dos contratos da empresa proprietária da plataforma permitiu compreender, diante dos poderes despóticos que a Uber possui, a qualquer momento a empresa pode requisitar trabalhadores em um espaço e tempo definidos, sob pena de imposição de punições e desligamentos aos motoristas. Tal prerrogativa dos motoristas (ausência de jornada fixa e local de trabalho específico) é uma condição precária, atual e contingente dos trabalhadores. Caso a empresa entenda que essa é a

melhor estratégia empresarial ou operacional a ser adotada, as cláusulas contratuais impostas autorizam desde já que referidas “prerrogativas” venham a ser alteradas no futuro para alcançar tais parâmetros de exigência de trabalho em dias, horários e locais fixos, o que acontece, inclusive, em outras plataformas, como Deliveroo (CANT, 2021).

É preciso também salientar que, se por um lado, a flexibilidade do horário de trabalho está muito associada ao trabalho autônomo – e a rigidez da jornada é uma característica típica do contrato de trabalho tradicional –, por outro lado não se trata de um elemento constituinte da relação de emprego. Toda a teoria apresentada no primeiro capítulo deixou isto claro: não é a maior ou menor liberdade quanto aos horários de trabalho que costumam definir um contrato de trabalho, mas sim a subordinação quanto ao *modus faciendi*, de forma que essa característica da flexibilidade temporal do labor é apenas um fator consequencial para o poder diretivo, em qualquer análise. O que define a subordinação não é a falta de liberdade obreira quanto a horários e locais de trabalho: uma jornada laboral e um posto de trabalho definido não são elementos centrais para a subordinação.

Quanto ao primeiro aspecto, a pesquisa de campo constatou que a suposta escolha de dias/horários/locais de trabalho corresponderia a uma microautonomia inserida dentro de uma macrosubordinação, uma vez que uma relativa liberdade quanto a aspectos laterais do modo de trabalhar não costuma ser sinônimo de autonomia. Jamais houve, também, qualquer impedimento para que profissões amplamente tidas como autônomas, com maior grau de independência quanto ao *know-how* do ofício, como médicos, professores ou altos executivos, tivessem o vínculo de emprego reconhecido. Mas, durante a participação observante, por exemplo, não foi possível recusar passageiros com sintomas gripais ou exigir-lhes testes para covid-19, nem foi possível manter os vidros abaixados para categorias especiais de usuários, nem tampouco calar-se diante de passageiros “dispostos a conversar”. A independência quanto ao modo de trabalhar de motoristas de app é bem restrita.

Ainda que se considere haver um limitado campo de escolha temporal e espacial, a rejeição à convocação patronal, nesta relação jurídica específica, já está contemplada genericamente pelo art. 452-A da CLT que trata do trabalho intermitente. Nessa modalidade de trabalho atípico, os riscos do negócio são transferidos para o trabalhador, uma vez que, nos dias em que não há demanda, os seus serviços não são exigidos pelo empregador, mas, por consequência, também não há a respectiva remuneração:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente (BRASIL, 2017).

Como se observa, referido artigo não descaracteriza a subordinação no caso de recusa da oferta, nem muito menos impede a manutenção do vínculo empregatício. Ou seja, diante da autorização do contrato “zero hora” na legislação brasileira, a recusa à tarefa/convocação é um aspecto laboral que vem ganhando cada vez menos relevância para a discussão dos verdadeiros contornos de um contrato de trabalho. Implica dizer que, atualmente, os contratos intermitentes trazem consigo a flexibilidade temporal do momento de início da prestação de serviços, como uma característica normal e ordinária da relação de emprego, algo que convive harmoniosamente com a subordinação. Isso ocorre, justamente, porque não aceitar a convocação patronal já acarreta uma punição peculiar, que vem a ser a falta de remuneração, tal como se dá com motoristas de aplicativo.

A aparente liberdade de decidir “quando e onde” trabalhar, propalada pelas empresas proprietárias de plataformas digitais, esconde, assim, a intenção de fraudar a relação de emprego e de remunerar exclusivamente o trabalhador pelas horas efetivamente laboradas ou tarefas repassadas (tarefismo), retirando por consequência qualquer estabilidade remuneratória do empregado. Da mesma forma, a relativa liberdade de horário de trabalho jamais foi óbice à caracterização do contrato de trabalho, em especial nas modalidades remuneratórias de salário por peça, teletrabalho, trabalho externo, entre outras. O salário por peça atende, inclusive, a um anseio antigo da classe capitalista que busca desassociar o contrato de trabalho de uma relação salarial (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 335).

Mais do que isso, a liberdade de opção da jornada de trabalho não encontrou fundamento no princípio da primazia da realidade, na pesquisa empírica empreendida. É possível escolher o início do horário de trabalho, mas a duração diária, semanal ou mensal dessa jornada não é uma opção para o motorista que pretende ganhar, pelo menos, um salário mínimo por mês. Quem começa a trabalhar tarde, precisa estender sua jornada até a noite, e quem não labora nos primeiros dias ou semanas do mês, precisa compensar nos períodos seguintes, pois se assim não o fizer, não alcançará suas metas para uma reprodução social. Com essa perspectiva, referidas metas “autônomas” se apresentam como a manifestação individualizada do mínimo necessário à sobrevivência de cada trabalhador, levando em conta seu nível de endividamento, seus

compromissos familiares, seu padrão de conforto e condições de vida, e ainda o espelhamento de sua dignidade.

Ademais, a liberdade de horário de trabalho – não demonstrada pelo conjunto de pesquisas compiladas, diante das longas jornadas diárias de trabalho encontradas descritas na seção 2.5 – não exclui, de forma alguma, a subordinação (DOCKÈS, 2020, p. 248). A constatação *a posteriori* do que acontece realmente com motoristas de app, no plano concreto, é que não há real escolha quanto aos dias de trabalho, nem ao tempo de ativação no aplicativo, pois a realização de corridas em poucos dias ou por poucas horas implica baixíssimos rendimentos, como pode vivenciar, algo que obriga os trabalhadores a estarem sempre conectados. Na perspectiva estatística é, portanto, um fenômeno de baixa incidência.

Segundo a decisão de um tribunal belga, por exemplo, a escolha do horário de trabalho através do *logon* e do *logoff* do aplicativo não exclui a existência de vínculo empregatício, caso o motorista passe a integrar os serviços da plataforma após o *logon*. Do mesmo modo, não é a capacidade de recusar tarefas que determina a flexibilidade do horário de trabalho, mas sim a capacidade de determinar o próprio tempo de trabalho, após a aceitação da corrida. A liberdade teórica de escolher os intervalos de tempo é apenas limitada (CRT, 2020). O julgado da corte ressalta, portanto, a total ausência de liberdade do motorista *a partir* do momento em que aceita a corrida, ocasião em que não há mais qualquer autonomia quanto ao tempo de trabalho.

Em complemento, como há incentivos da Uber para que o trabalhador se mantenha *online* por determinadas horas para que não perca seus bônus, a *Bundesarbeitsgerichts*, corte superior trabalhista da Alemanha, também entendeu existente o vínculo de um trabalhador de plataforma (BAG, 2020). As provas judiciais dos tribunais de todo o mundo, e o amplo conjunto de evidências empíricas coletadas pela academia, têm evidenciado que as novas liberdades expressas nessa organização do trabalho, referidas por Dockès (2020, p. 242), principalmente quanto à liberdade dos horários e das durações do trabalho que elas supostamente permitem, são meras promessas de vantagens aos trabalhadores, ou seja, são ofertas de trabalho não comprovadas no plano fático. A pergunta a ser feita, no caso da Uber, é se o motorista realmente trabalhou, quando e por quanto tempo. A resposta deve-se dar no caso concreto e na casuística, e não em potencial ou levando em conta apenas a propaganda divulgada pela empresa ou seus Termos de Uso.

Sobre a liberdade provisoriamente outorgada pela Uber para o cumprimento de um horário de trabalho, deve ser dito, também, que foi a tecnologia que permitiu essa possibilidade, ao criar uma massa de trabalhadores disponíveis a qualquer tempo na oferta do serviço de transportes. As horas de trabalho coletivas, específicas para toda a categoria de motoristas, são

fixadas pela empresa levando em conta não apenas o motorista individualmente, mas sim o total de motoristas disponíveis em determinados horários e regiões. Nesse sentido, se houver uma recusa sistemática e coletiva de solicitações de corridas, torna-se inútil toda e qualquer estrutura da plataforma digital, pois o sistema não sobreviveria com uma autonomia plena e plural de motoristas organizados e associados.

A confusão conceitual que permite visualizar esse labor como autônomo decorre, também, da atividade escolhida pela plataforma para iniciar o seu monopólio: o setor de taxis. A mudança de paradigma da Uber se deu em atividades econômicas tradicionais pré-existentes – com antigas características de autonomia, como taxistas ou entregadores de refeições. Passou-se de uma estrutura artesanal e difusa para outra, industrial e concentradora. Especificamente, no entanto, no setor de transportes, a inovação tecnológica não é razão suficiente para excluir prestadores do serviço da categoria de trabalhadores ocupados, ou seja, mercedores da aplicação das normas trabalhistas (RODRÍGUEZ, 2019, p. 130). Em outras palavras, uma atividade que depende fortemente de tecnologia não é sinônimo, por si só, de autonomia laboral.

A liberdade de escolha do local de trabalho, por sua vez, é aparente, como detectado pela etnografia. O local de trabalho específico dos motoristas de aplicativo são as ruas, e não o estabelecimento da Uber, mas tal se dá justamente por uma exigência do próprio setor de transportes. No plano abstrato, o motorista trabalha no bairro ou região onde quer, desde que respeitados os limites de domiciliação compulsória da plataforma já mencionados – e as restrições de horários com alta demanda ou corridas direcionadas pela funcionalidade “destino definido” para preferências – mas o que pode ser empiricamente demonstrado é que o conjunto de motoristas costuma trabalhar em zonas com preços dinâmicos, locais com maior procura por viagens ou postos de trabalho em que há algum contexto comunitário ou condições mínimas de segurança e conforto. Com o passar do tempo, os motoristas acabam adotando pontos específicos de trabalho, no que muito se assemelha à categoria dos taxistas. Tal fator permite, em concreto, durante a análise de um caso pelo Judiciário Trabalhista, estabelecerem-se os locais relativamente fixos onde ocorre a prestação de serviços pelos motoristas de aplicativo.

Além do mais, pelos próprios postulados da plataforma, o motorista de aplicativo não trabalha *onde* quer. Compete ao algoritmo manipulado pela Uber transferir chamados aos motoristas a depender da localização onde eles se encontram. A plataforma direciona a demanda geográfica ao motorista, mas não o contrário. Sem essa divisão hierárquica do trabalho (distribuição espacial direcionando corridas para motoristas mais próximos, e temporal através de preços dinâmicos em determinados horários de maior demanda), um motorista que se encontre em determinada região pode *nunca* realizar corridas, pois o poder de decisão desse

direcionamento de solicitações compete unicamente à empresa. Como inexiste transparência quanto às regras do código-fonte, também a intensidade das tarefas repassadas pela plataforma pode ter o seu ritmo diminuído, se a Uber assim o entender.

Alguns motoristas até podem resistir e ficar em pontos indesejados, postulando uma pretensa autonomia, mas não perceberão qualquer remuneração. Além disso, para tais ocorrências dissonantes, a plataforma tentará relativizar esse *direito* de locomoção do trabalhador, com ordens para que se dirija a determinada região ou permaneça em locais com tarifas dinâmicas. De forma extremada, no entanto, poderá não mais enviar solicitações para esse trabalhador indisciplinado¹⁹⁷, diante de seus amplos poderes diretivos. E não se pode confundir o potencial de se trabalhar onde quiser com as diretrizes do princípio da primazia da realidade do direito do trabalho, que devem levar em conta o histórico individual de cada trabalhador: somente em concreto é que se pode avaliar a liberdade de movimento do trabalhador.

Quanto ao segundo aspecto, possibilidade de recusar solicitações, deve ser dito também que toda a pretensa autonomia que a Uber oferece acaba sendo normalmente uma punição. A suposta liberdade de tomar uma decisão negativa (recusar) implica desvantagens financeiras, direta ou indiretamente, aos empregados, por corresponder a uma restrição às ofertas da própria plataforma, ou seja, implica não receber valores por corridas e mais tempo ocioso à espera da próxima solicitação. A liberdade de *escolher* viagens/passageiros seria uma liberdade em um sentido positivo, mas a pretensa liberdade de *recusar* solicitações, com um sentido negativo, não é um indicativo de autonomia, nem se compara minimamente à possibilidade de formação de uma clientela particular.

Como os métodos de pesquisa demonstraram, recusar muitas corridas dá margem a ameaças e advertências comunicadas pelo app que podem significar a desativação da plataforma, de forma que essa possibilidade está descartada como forma de representar uma autonomia dos motoristas. Baixas taxas de aceitação servem de critério de desempate para motoristas que se encontram com um mesmo critério de proximidade, o que impacta na frequência das solicitações. E, principalmente, de acordo com o Código da Comunidade Uber (UBER, 2021b), o cancelamento imotivado pode ser considerado uma fraude, gerando a expulsão da plataforma, com depoimentos de alguns motoristas que já foram banidos por cancelarem solicitações em excesso.

¹⁹⁷ O assédio moral também é caracterizado quando a empresa troca o empregado de setor, e o deixa sem serviços ou com poucos encargos, como forma de punição ou de exposição vexatória.

Em verdade, o ato de recusar corridas é uma punição temporal financeira, uma microsuspenção (não remunerada) punitiva, diante de uma decisão de não atender à ordem patronal que obriga o motorista a atender aquele chamado. Ficar à disposição *online*, e não receber chamadas, já é uma suspensão disciplinar, cotidianamente testemunhada por esses trabalhadores, porque não irão receber qualquer remuneração por isso. Essa suspensão do contrato de trabalho só é incrementada quando se recusa uma solicitação em especial.

A suspensão do contrato de trabalho típica de motoristas de app não se confunde com a figura do sobreaviso ou prontidão, contempladas no art. 244 da CLT (CASTRO, 2020, p. 157), porque o trabalhador de aplicativo já se encontra em efetivo trabalho externo quando recusa uma corrida específica, pois deve ficar sempre atento às chamadas do app, manipulando o celular, “ajeitando” o seu automóvel em quesitos como higiene, limpeza ou organização ou, ainda, atento para não ser vítima da criminalidade. A recusa a corridas deve ser vista, ainda, como um ato volitivo inerente a uma subordinação típica da modalidade salarial do salário por peça, que autoriza o trabalhador a selecionar as melhores tarefas, e renegar as piores ofertas de serviço. Como assevera Porto (2008, p. 93), em hipótese muito semelhante ao trabalho uberizado, pelo fato da remuneração poder ser maior ou menor em razão da produção alcançada pelo empregado, este passa a exercer sobre si próprio o papel do patrão: o trabalhador controla e pressiona a si mesmo para aumentar o ritmo, a intensidade e a produtividade do seu trabalho. A internalização desse papel patronal, como já salientado, não retira qualquer traço subordinativo da relação de emprego.

Finalmente, a rejeição de corridas representa uma das poucas estratégias de resistência de trabalhadores subordinados diante de atividades que os colocam em situação de risco financeiro excessivo ou mesmo riscos de vida ou à saúde, ou seja, nada mais é do que um mecanismo de sobrevivência para mitigar prejuízos desproporcionais, face a trajetos indesejados, perigosos ou corridas demasiado onerosas. Em muitos casos, trata-se de uma situação de trabalho em que existe, em caráter contínuo, um perigo grave ou iminente para a vida dos motoristas, nos termos do art. 19 da Convenção 155 da OIT, cuja recusa laboral é plenamente justificada e legítima no plano internacional (BRASIL, 1994). Jamais deve ser vista como um comportamento independente e livre de coerções, com a finalidade de incrementar os lucros de um pretense empreendedor individual, mas apenas como um direito do trabalhador de existir e manter sua integridade física.

Quando um motorista rejeita uma solicitação de viagem, ele não tem qualquer garantia de que haverá outro chamado em breve e, assim, ele arca com o risco de ser responsabilizado pelo seu ato de dizer “não”. Nesse sentido, focar a autonomia do motorista de aplicativo na sua

possibilidade de recusar péssimas corridas é simplesmente não entender a dinâmica de trabalho da Uber. Como o aplicativo está programado para recusar automaticamente solicitações em poucos segundos (8’), isso significa que os motoristas têm que ficar atentos em tempo integral, além de terem de responder imediatamente a tais chamados. Longe de flexibilidade, isso implica em mais trabalho e mais subordinação, e para que essa falsa autonomia seja exercida, o motorista tem que continuar trabalhando diligentemente no seu tempo à disposição do empregador, vendo, ouvindo e manipulando o aplicativo em 100% de suas horas ao volante.

Referida decisão também não é livre, pois o direcionamento de corridas também é objeto de manipulação e engodo por parte da plataforma, conforme as táticas de gestão do estelionato, acima analisadas. Acredita-se que há uma oferta justa e livre de solicitações pelo aplicativo, mas na prática não é assim que o sistema opera. Há um verdadeiro leilão na oferta de serviços, uma corrida rumo ao “fundo do poço” e, com isso, motoristas desavisados – ou mais necessitados – tendem a aceitar corridas mal remuneradas. Por outro lado, há relatos de que motoristas iniciantes recebem melhores corridas para serem físgados pela plataforma (UGT, 2020, p. 32), o que significa uma armadilha para novatos.

Também não se compara minimamente tal recusa com a escolha de uma clientela fixa, afinal, as corridas não são um cardápio disponível aos motoristas para escolherem livremente as melhores viagens, pois nenhum motorista tem acesso simultâneo às informações sobre todas as solicitações feitas, outra característica do obscurantismo da Uber, como já ressaltado. As solicitações são apresentadas de forma sucessiva e não costumam retornar para o motorista arrependido: é uma ordem patronal no estilo “pegar ou largar” cuja informação é sempre precária, desacompanhada de outras informações mais abrangentes e que deve ser tomada em pouco tempo. Todas as informações pormenorizadas, e todas as corridas demandadas em determinados momentos, precisariam estar à disposição de todos os motoristas, para que se pudesse falar em uma autonomia na escolha de viagens.

Não há capacidade de resistir aos ataques empresariais da Uber, diante da sujeição às ordens, supervisão e punições da plataforma, em uma moldura regulatória determinada “de cima para baixo”, ainda que os trabalhadores enxerguem tais características como flexibilidade e autonomia. Realmente, uma pesquisa da OIT (2020) feita com 3.500 trabalhadores de microtarefas em 75 países indica que, de fato, a maior vantagem apontada consistiu na flexibilidade de horários e na possibilidade de trabalhar em casa. Em entrevistas coletadas em campo, Castro (2020, p. 55) demonstra como um simples dia de folga já permite que o trabalhador se sinta mais livre. Porém, para motoristas de app, essa flexibilidade de jornada de trabalho é relativa: se ele pode se recusar a trabalhar em alguns horários e dias (liberdade

negativa), nem sempre quando ele *quer* poderá efetivamente trabalhar, pois a plataforma não lhe fornece demanda suficiente para isso, ademais quando não estão claros quais são os critérios de distribuição da demanda pela plataforma (tempo *online*, quantidade de recusas e cancelamentos, avaliação dos usuários, nível do motorista ou classe do automóvel). Não há, dessa forma, uma liberdade positiva que permita ao trabalhador alcançar o trabalho almejado, nem muito menos negociar o preço da corrida. Muitas vezes, os trabalhadores das plataformas digitais não encontram trabalho suficiente e precisam procurá-lo continuamente, sem qualquer garantia de sucesso (ILO, 2020, p. 62), daí o anseio por mais e melhores tarefas e tarifas.

No mais das vezes, quanto à liberdade negativa (mera possibilidade de recusar corridas), a Uber induz o trabalhador a realizar o trabalho através de um sistema de incentivos. Com base na sua pontuação, o algoritmo distribuirá mais trabalho, o que permitirá ao motorista acessar os horários de trabalho em ocasiões mais próximas do início ou fim do dia. Cada plataforma estabelece, unilateralmente, alguns critérios e os modifica quando julgar apropriado (UGT, 2020, p. 30). Essa condição é facilmente manipulável pela plataforma para fazer com que, do ponto de vista empresarial, as jornadas de trabalho dos seus motoristas, enxergadas em conjunto, sejam relativamente fixas, ainda que motoristas imaginem estar exercendo uma possível liberdade quanto a esse aspecto.

A propalada autonomia em outros aspectos do trabalho dos motoristas de aplicativo, ainda que somadas, também não permitem a conclusão quanto à existência de um trabalho autônomo, porque cada *tradeoff* que se apresenta pode significar relevantes desvantagens para esses trabalhadores, como a pesquisa empírica evidenciou.

Ser proprietário do principal instrumento de trabalho está longe de significar uma autonomia do motorista de app. O veículo deve ter muitos requisitos, como ano de fabricação, licenciamento, ar-condicionado, quatro portas, bom estado de higiene, limpeza e funcionamento. Tais exigências são incompatíveis com a autonomia de um motorista, e determinam, mais uma vez, uma hierarquia empresarial e um poder regulamentar na execução do serviço. Exemplificativamente, um motorista autônomo deveria poder oferecer esse serviço através de um veículo mais antigo; antecedentes criminais não deveriam impedir a prestação do serviço se não houve, ao menos, condenação judicial transitada em julgado; irregularidades burocráticas não deveriam impedir a circulação do veículo, desde que o motorista arque com as sanções administrativas aplicadas pelos órgãos de trânsito. Não há, ademais, muito espaço para criatividade no ofício de transporte de passageiros, principalmente quando se trata de uma atividade mediada por uma plataforma digital que conta com um GPS rastreador.

Seria o motorista de aplicativo livre no exercício de sua profissão? Em alguma medida, essa resposta sempre foi afirmativa, sob o aspecto filosófico, para qualquer trabalho da contemporaneidade, diante da superação dos regimes legais da servidão e do escravismo. Neste particular, assim como toda e qualquer atividade laboral, o serviço de transporte de passageiros também envolve algum grau de autonomia, mas corresponde a uma autonomia dentro da subordinação, na feliz expressão de Supiot (2000, p. 136). Os Termos de Serviço, por exemplo, autorizam hipoteticamente a cobrança de valores diferentes daqueles sugeridos pela empresa, desde que o motorista esteja de boa-fé (UBER, 2021c). No entanto, inviabiliza-se, na prática, qualquer possibilidade de negociação de outros valores entre motoristas e usuários, uma vez que a estipulação de valores mais altos do que aquele fornecido pelo app tende a ensejar avaliações negativas ao trabalhador e irá impactar diretamente na continuidade da prestação do serviço, já que a própria plataforma estipula que avaliações abaixo da média implicam suspensão ou cancelamento da conta do motorista (MPT, 2021). Trata-se, portanto, de uma previsão teórica e sem qualquer possibilidade de manifestação prática. De mais a mais, a alteração unilateral pelo motorista do preço da viagem implicaria violação ao Código de Defesa do Consumidor, de forma que essa cláusula não passa de uma falácia contida no instrumento jurídico da plataforma.

A liberdade quanto à escolha dos roteiros de viagem é igualmente restrita, porque rotas mais seguras e rápidas serão priorizadas, sob pena do motorista ser vitimado por tal escolha. Caminhos que destoam do mapa digital do aplicativo irão impedir a elevação a categorias, como a VIP. Isto sem falar na real deliberação dos passageiros de indicar o traçado, sob pena do motorista ser mal avaliado e, conseqüentemente, expulso da plataforma.

Em suma, a Uber investe na capacitação dos trabalhadores para esta finalidade (pedagogismo), na profusão de incentivos (incentivismo), na modalidade do salário por peça (tarefismo), na atribuição dos riscos da atividade ao trabalhador (compartilhamento de riscos), no engodo sistemático (estelionato) e na omissão proposital de informações (obscurantismo) mas, ao fim e ao cabo, regulamenta todo o serviço e monitora de forma *online* o tempo, o espaço e o comportamento dos trabalhadores. No entanto, ao vender a imagem de trabalhadores que trabalham “quando e onde querem”, a Uber, em sua vulgata neoliberal, deixa implícita a existência de uma categoria inexistente no mundo real, qual seja, a dos trabalhadores que *só* trabalham porque querem.

No dizer de Márcio Túlio Viana, se, no fordismo, havia um paradoxo do capitalismo – “o direito do trabalho é um filho do capitalismo; um filho rebelde, mas filho legítimo” (ROCHA; PORTO; ALVARENGA, 2020, p. 65) – e o movimento do capital se dava no sentido de

desarticular os sindicatos, as lutas coletivas e se livrar das obrigações trabalhistas e da responsabilidade delas decorrentes; se no toyotismo a terceirização consegue reunir sem unir, e produzir sem reunir, criando-se terceirizados com menos direitos e sindicatos mais fracos, de forma que a terceirização externa propicia um “shopping social”; com a crise financeira de 2008, no *uberismo*, o capital vai na raiz do que considera ser seu maior problema, ao não considerar o trabalhador como empregado – e, portanto, sem direitos trabalhistas. Se antes o direito do trabalho era corroído, agora ele se desnatura (ROCHA; PORTO; ALVARENGA, 2020, p. 71), promovendo-se, assim, a conquista do corpo (disciplina), da mente (individualismo e concorrência) e agora do coração e alma dos trabalhadores, pois estes acreditam que são empresários e que a empresa é uma benfeitora. Avança-se, sem muito pudor, da flexibilização para uma desregulamentação que acaba por culminar na fraude permeada de muita ideologia da classe dominante, que nega a existência da relação de emprego e sequer admite que se trata de *trabalho*. Tudo isto em um cenário brasileiro que resgata a opressão na cultura escravagista.

O certo é que o método de trabalho a que estão submetidos os motoristas de aplicativo impõe uma atomização quase completa, o que torna mais propícia a base psicológica para a dominação *uberiana*. Como apontam Dutra e Sepúlveda (2020), não apenas o trabalho subordinado é recusado pelas plataformas digitais, mas até mesmo a condição de sujeito de direitos dos trabalhadores, pois sequer aceitam limitar a jornada de trabalho dos trabalhadores supostamente autônomos. A relação de emprego é mascarada, o patrão se esconde através do aplicativo, e também a própria atividade empresarial é camuflada para o desiderato de fuga ao ordenamento jurídico. A subordinação no capitalismo de plataforma parece ter, cada vez mais, aspectos que transcendem as características encontradas na relação de emprego dos motoristas de aplicativo da Uber.

4.5 SUBORDINAÇÃO NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA

Esta seção tem a finalidade de expandir algumas conclusões extraídas do caso concreto pesquisado para um contexto mais geral do capitalismo de plataforma. Ou seja, tem a função de perquirir se profecias doutrinárias de mitigação da subordinação e de maior igualdade nas relações de trabalho têm sido verificadas. As últimas décadas de acompanhamento do sistema capitalista não têm testemunhado um maior equilíbrio de poderes entre os agentes sociais. Ao

contrário, o poder se intensifica e, com isso, a precarização do trabalhador é muito mais sentida nas relações trabalhistas, em especial no Brasil.

Nesse sentido, acreditar ingenuamente que o trabalhador tem gozado de mais autonomia e, como consequência, que surgem novas formas de contratação inseridas em zonas cinzentas da legislação é parte do problema hermenêutico das cortes judiciais – e de espaços acadêmicos – que têm o dever de interpretar tais fenômenos. O direito do trabalho sempre atendeu a uma lógica binária entre autonomia e subordinação, e isso tem uma razão de ser. A subordinação é um elemento tão singular e poderoso, do ponto de vista da legitimação da sujeição do obreiro, que, quando constatada a sua presença, tudo aquilo que não é relação de emprego pode ser descartado da apreciação desse ramo do direito.

Sempre atento ao princípio da primazia da realidade e, ainda, ao princípio protetivo, o direito do trabalho surge para realizar, *a priori*, essa especificação subordinativa e, também, para transformar a realidade a partir do momento em que os direitos do trabalhador são reconhecidos. A razão de ser do direito do trabalho não é apenas assegurar o funcionamento da dinâmica capitalista, mas sim conferir direitos humanos a todos aqueles que trabalham. Se a propriedade dos meios de produção confere efetivos poderes aos empregadores, é o direito do trabalho quem confere aos trabalhadores prerrogativas, por meio da atuação do Estado, nas esferas executiva, legislativa e judicial. Assim, toda leitura que se faça de fenômenos contemporâneos, sem o necessário filtro do princípio da proteção, mostra-se enviesada ou comprometida com interesses estranhos a tal ramo do direito.

A relação de emprego é uma relação social intrinsecamente conflituosa. Os interesses dos sujeitos envolvidos são antagônicos e podem levar à mútua destruição – econômica ou mesmo física – se não forem regulados. Os casos difíceis – *hard cases* – com que se deparam os tribunais são a pedra de toque do Poder Judiciário, daí porque estudar os elementos da relação de emprego e sua presença, nos casos concretos que são apresentados através de reclamações trabalhistas, faz parte do cotidiano dos operadores do direito do trabalho.

Pessoalidade, onerosidade, subordinação, não eventualidade, são o *abecedário* que todo e qualquer estudante neófito da disciplina sabe reproduzir. Dentre esses, sobrepõe a subordinação, como aqui muitas vezes ressaltado. A subordinação real é algo que pode ser percebido a olhos vistos pelos trabalhadores, mas quem julga se há subordinação – e se as narrativas empresariais têm sustentação no mundo dos fatos – é sempre um terceiro, de forma que é preciso se valer de conceitos e de métodos hermenêuticos formulados pela doutrina, e consolidados pela jurisprudência, com base em critérios com relativa tecnicidade, para tal finalidade. Assim, a interpretação e a formulação do conceito de subordinação constituem uma

construção do conhecimento jurídico, em um formato relativamente científico. As aparências e formas da subordinação são, necessariamente, mutáveis, por serem também construtos culturais. A lei, a jurisprudência e a doutrina sempre ajudaram nesta tarefa, e também foram obrigadas a se adaptar às realidades dos novos tempos. Como a ciência se move por paradigmas e modelos que são superados, também o direito se move pela força de narrativas que se mostram vencedoras ou derrotadas.

A subordinação teve – e ainda tem – contornos que se apresentam como vitoriosos no sentido de impor sua modelagem jurídica a relações sociais concretas. Alguns dos seus parâmetros nunca foram abandonados. Os pilares analíticos, estudados no conceito mais abrangente do poder empregatício, como a hierarquia, supervisão, poder disciplinar e poder regulamentar, têm resistido ao longo de décadas, como categorias válidas para que se entenda a subordinação em seu sentido mais amplo. Ademais, não competiria ao capital definir os termos da discussão sobre tais questões, pois esse debate deve ser realizado com a pauta apresentada pelo Estado, sob as premissas hermenêuticas e axiológicas acima discutidas.

No entanto, o capitalismo do século XXI, no contexto da uberização do trabalho, promoveu um cerco a todos os conceitos e categorias jurídicas que dialogam com a proteção dos trabalhadores, apresentando como fatos consumados: a) a superação de elementos caracterizadores da relação de emprego e do poder diretivo, e; b) a reconfiguração dos eixos que constituem a autonomia laboral. Somente resta aos operadores do direito do trabalho retomarem essa discussão. O capitalismo de plataforma sequestra a subjetividade de seus empregados, impõe a precificação como regra salarial, consagra o direito civil como baliza hermenêutica, alarga o poder diretivo regulamentar, intensifica a dependência econômica dos trabalhadores, estimula o conflito com consumidores e demais concorrentes digitais, e torna a precarização uma deliberada estratégia de gestão. O que sobra, depois disso tudo, é uma discussão restrita sobre os contornos da subordinação.

É preciso, no entanto, que o direito do trabalho erga a cabeça e faça uma nova reflexão, a fim de analisar, detidamente e ponto a ponto, todas as características predatórias do trabalho uberizado. A fixação de horário de trabalho, a definição de um local de prestação de serviços, a impossibilidade de recusa a comandos empresariais, não são (nem nunca foram) características definidoras da subordinação e, conseqüentemente, da relação de emprego. Como patrão e empregado não se encontram em uma posição de igualdade de poderes na relação social que se instaura entre eles, toda e qualquer conduta do trabalhador passa por um juízo de conveniência e oportunidade do empregador, seja para referenda-la, seja para reprimi-la. É o patrão – e somente ele – quem pode autorizar jornadas de trabalho flexíveis, trabalho externo e

níveis aceitáveis de indisciplina, como visto anteriormente. Não é, porém, o tipo de jornada que define um trabalho como autônomo ou subordinado, mas, antes disso, como pressuposto, é o poder empregatício que estabelece todos os parâmetros da prestação de serviços, definindo-a como uma relação de trabalho subordinada. Ou seja, antes mesmo da análise de tais indícios subordinativos, existe um poder que antecede a manifestação desse elemento da relação de emprego.

Neste debate, não estão em jogo as origens ou causas da subordinação do empregado em relação ao seu patrão. A origem desse poder patronal pode ser defendida pela teoria da dependência econômica, como sendo aquela que decorre da titularidade dos meios de produção. Ou pode ser defendida, de forma mais positivista, pela teoria da subordinação jurídica, como aquela decorrente do contrato de trabalho, aqui privilegiada. O fato, porém, é que essa desigualdade (de variadas ordens) entre os sujeitos engendra a subordinação, algo que nenhuma dessas teorias contesta. Mesmo a parassubordinação, vista por uns como uma válvula de escape aos rigores da legislação trabalhista, e por outros como uma busca em favor da expansão regulatória sobre formas de trabalho mais autônomas, admite a subordinação, ainda que entenda que sua intensidade é por demais suave.

O avanço tecnológico, ao invés de servir como uma trincheira para que o trabalhador diminua seu ritmo de trabalho e possa gozar de uma vida mais plena, tem servido aos interesses empresariais, e somente tem acelerado a precarização do trabalho. O uberismo representaria uma radicalização na utilização da tecnologia para o controle dos empregados. A plataformização do trabalho se aproveita não apenas da tecnologia, mas também do fato de que as instituições justralhistas encontram-se atônitas ou frouxas.

Fordismo, toyotismo e uberismo são frutos do seu tempo. O que se pretendeu fixar nesta tese é que os padrões de contratação e gestão da força de trabalho modificam-se, mas mantêm características uniformes e homogêneas, como a sujeição do trabalhador. Em uma sociedade ávida por tecnologia e informação, a dinâmica dos serviços oferecidos por empresas proprietárias de plataformas digitais precisa funcionar com perfeição, algo que somente pode ser obtido através de uma intensa hierarquização do trabalho. É neste contexto que surge a Uber.

O algoritmo está presente no interior de um aplicativo cuja estrutura é complexa. Como este aplicativo funciona em um aparelho celular ou smartphone, isso significa que são camadas de tecnologia que se sobrepõem para o funcionamento de um serviço que envolve ao menos três agentes: empregador, empregado e consumidor. Mas a pesquisa empírica evidenciou que são seres humanos que controlam, desde a configuração do algoritmo – que não é um autômato – até a sua possível reconfiguração para parâmetros mais humanizantes. Assim, todo e qualquer

determinismo precisa ser afastado, sendo certo que as mais importantes decisões empresariais não são tomadas por inteligência artificial, mas sim por capitalistas com nomes e endereços.

Pensada inicialmente como forma de facilitar a vida do consumidor que, anteriormente, para gozar de serviço de transporte de passageiros, contava apenas com a oferta de taxis ao redor do mundo, a plataforma Uber aliou-se à tecnologia para oferecer um aplicativo que oferece mais informações aos usuários, permite o pagamento através de cartão de crédito e que promete menor tempo de espera para o início das corridas. Como toda empresa capitalista, no entanto, o móvel da Uber é o lucro, de forma que os altos investimentos do capital financeiro foram conjugados com a clássica exploração do trabalho dos seus motoristas. Mas somente tais fatores não foram suficientes para uma disruptura neste setor econômico. Uma política clara de desafiar a regulamentação estatal que, de alguma forma, protegia positivamente motoristas de taxi verdadeiramente autônomos, também foi necessária, como agora fica evidente através dos “Arquivos Uber”, vazados pelo periódico *The Guardian* (DAVIES *et al.*, 2022). Ficou comprovado que a Uber contratou lobistas que tiveram sucesso em convencer os legisladores de diferentes países de que eles deveriam dar às empresas de transporte privilégios e direitos especiais sobre outras atividades econômicas concorrentes. No entanto, tais governos (ainda) podem ter a correta compreensão do quão exploradoras essas políticas são para os motoristas.

Os principais gestores da companhia também estimulavam agressões mútuas entre motoristas de aplicativo e taxistas; realizavam reuniões extraoficiais com altas autoridades europeias e asiáticas, como forma de regulamentar favoravelmente os interesses da empresa; usavam estratégias tecnológicas, como forma de ocultar dados dos órgãos de fiscalização; custeavam, de forma antiética, estudos acadêmicos para que se fizesse a defesa e se apresentassem as vantagens desse novo modelo de transporte individual de passageiros.

Ainda que tudo isso seja negado pelos presidentes corporativos, ou que a atual direção da companhia afirme que tais fatos não mais fazem parte da cultura empresarial, o que resta é que sempre houve muita indiferença em relação ao interesse público ou, principalmente, ao sofrimento dos motoristas de app.

Presente em mais de 70 nações, contando com mais de 3 milhões de motoristas e 110 milhões de usuários, a estratégia global deu certo. Não por acaso, os países que mais sofrem com um desemprego estrutural são aqueles mais lenientes com esse modelo de contratação. A uberização respondeu aos anseios de um capitalismo, pós crise mundial de 2008, que não mais aceita qualquer formalização na contratação de empregados e que defende, abertamente, um mercado de trabalho absolutamente informal e sem qualquer direito trabalhista. A centralidade de seus negócios, e a principal fonte de extração dos seus lucros, está longe de ser identificada

com a tecnologia: a ocultação da relação de emprego em uma escala massiva foi a tônica do seu sucesso empresarial. Mas não foi só o direito do trabalho que precisou ser afastado.

O direito do consumidor, o direito ambiental, o direito administrativo e constitucional e, principalmente, o direito antitruste, como sinalizado acima, também foram repelidos. A verdade é que a uberização parece não se sustentar quando enfrenta qualquer freio regulatório ou civilizatório. Todo esse debate tem sido trazido para as esferas estatais e acadêmicas, mas ainda não há uma solução pacificadora de conflitos coletivos, e o respeito à dignidade da pessoa humana dos trabalhadores ainda parece distante. Enquanto no âmbito jurisprudencial alienígena, a empresa tem sofrido muitos revezes, no plano nacional, contrariamente, a plataforma tem se beneficiado de uma interpretação jurídica que enxerga na interação entre motorista e Uber uma relação exclusiva do direito civil. No aspecto legislativo, igualmente, a plataforma tem contado com um regramento extremamente benéfico e pouco contundente, sob um aspecto protetivo, ainda que na esfera acadêmica sejam preponderantes os trabalhos que enxergam na uberização do trabalho uma relação de emprego extremamente precarizada, como foi discutido ao longo desta tese.

Essa precarização tem sido descrita em países ocidentais desenvolvidos, mas, particularmente, na América Latina esse quadro é agravado. Vivencia-se um trabalho com jornadas exaustivas, baixos salários, constantes riscos de acidentes e assaltos, prejuízos à saúde dos trabalhadores e, finalmente, uma gestão e comunicação extremamente opressora e pouco democrática por parte da plataforma. Trata-se de um modelo brutal de relacionamento. A Uber é uma corporação que tem amplos poderes sobre seus motoristas e que os utiliza como *commodities*, como sinalizado anteriormente. A subordinação é evidente na relação entre Uber e seus motoristas, pois a empresa é capaz de ditar termos, incluindo baixos salários e horários de trabalho que incluem até 16 horas de labor por dia. Como resultado, os motoristas da empresa têm pouco poder para negociar com seu empregador, incrementando tal vulnerabilidade.

A fim de evitar que isso se perpetue, deve-se reconhecer que os motoristas da Uber são trabalhadores – e merecem mais do que apenas uma renda. Eles merecem salários justos, benefícios e condições de trabalho seguras, ou seja, todos os direitos que um trabalhador de carteira assinada detém e que lhes assegura um patamar civilizatório juntamente com um *status* profissional. Também deve-se reconhecer, para fins científicos ou de práxis jurídica, que existe uma diferença entre ser um contratante independente e um empregado – e essa distinção, além de ser ontológica, deve ser também protegida por lei.

Em síntese, o modelo de negócios de Uber está baseado na exploração dos motoristas e na necessidade desses trabalhadores obedecerem à empresa. Sem qualquer direito protegido por

lei, os motoristas de aplicativo enfrentam dificuldades quanto a um planejamento de futuro: estão com a constante sensação de medo de perderem seus empregos ou sua renda, caso não atinjam determinado número de corridas, ou caso tenham avaliações negativas de clientes ou da empresa. Afinal, a plataforma é notoriamente conhecida até mesmo por encerrar as contas dos motoristas sem aviso prévio, e sem recompensá-los financeiramente. A Uber está ciente da relação subserviente entre si e sua força de trabalho, e tem feito esforços para que a sociedade aceite esse modelo imposto, com toda a proteção legislativa em seu favor que isto possa implicar. Por exemplo, além do *lobby*, do custeio de pesquisa acadêmicas e da pressão exercida sobre motoristas, a Uber também faz uso de propaganda e publicidade que tentam suavizar suas práticas e trazer a opinião pública para a defesa dos seus interesses, por meio de anúncios que valorizam a diversidade, a proteção ao meio ambiente, o enfrentamento à pandemia, o combate ao assédio e etarismo. A plataforma divulga a imagem de ser uma empresa diferenciada das demais, buscando o apoio da sociedade consumidora quanto às premissas de baixo custo dos serviços que oferece, algo que somente a exploração do trabalho alheio pode engendrar.

O sofrimento experimentado pelos motoristas da Uber permite a conclusão de que esses trabalhadores são verdadeiros heróis não reconhecidos da contemporaneidade. Eles assumem um trabalho que a maioria das pessoas não seria capaz de fazer, e ganham a vida dessa forma, reclamando muito pouco dos desafios cotidianos. Fazem muito em prol do consumidor e da empresa, com o pouco que têm e com muito investimento de tempo e recursos financeiros a que são obrigados a arcar antecipadamente. O prejuízo para suas famílias, para a saúde física e mental, ou para os seus bolsos são evidentes. É preciso coragem para se trabalhar por tantas horas, muitas vezes dormindo nos próprios automóveis, realizando corridas mesmo quando estão doentes, e desbravando localidades conhecidas por sua criminalidade. Tudo isto sem sequer serem pagos de maneira suficiente para cobrir o custo real de possuir um automóvel.

Os motoristas perseveram, mesmo sabendo que esta empresa pode ganhar bilhões com o serviço que eles prestam, em um *déficit* de generosidade que é encontrado não apenas na Uber, mas em quase toda empresa capitalista. Lutam por um reconhecimento e um tratamento justo; articulam-se, quando necessário; formam sindicatos e negociam melhores condições de trabalho. Mas, ainda assim, a Uber continua a tratá-los como mercadorias descartáveis, em vez de funcionários valiosos que merecem ser tratados como tal.

Nesta tese de doutorado, acredita-se que restou provada a subordinação dos motoristas no Brasil. Isso foi feito com a ajuda da metodologia de observação participante realizada durante um período de 4 meses na Região Metropolitana de Salvador/BA. Após conduzir uma pesquisa completa sobre a forma de trabalho de um motorista da Uber, conjugada com a análise dos

contratos firmados com Uber e de decisões judiciais, realização de entrevistas e o acesso a grupos virtuais (WhatsApp) e presenças de motoristas (bambuzal do aeroporto), chegou-se à conclusão de que os processos de trabalho da plataforma são caracterizadores de uma subordinação clássica.

Deve-se, de antemão, situar a uberização do trabalho em moldes bem definidos. O trabalho do motorista de aplicativos seria, assim, classificado como teletrabalho subordinado, informal e precário no setor de serviços, exercido em ambiente externo, de forma intermitente, com pagamento por produtividade ou salário por peça, com obrigações de resultado prevalecendo sobre obrigações de meio, em regime de competitividade intensa e com transferência quase total dos riscos do negócio, com meios de produção e ferramentas sendo fornecidos pelo trabalhador, tudo isso pactuado por meio de contratos potestativos em favor das empresas proprietárias de plataformas digitais de transporte.

Trata-se de um assalariamento no setor de transportes, que se vale de um controle por programação muito semelhante à gestão burocrática, mas agora intitulada de gestão mediada por algoritmos, e com alta subordinação, como já antecipado. Essa gestão algorítmica não consegue, porém, dispensar por completo a gestão por meio de ordens diretas. Por sua vez, ele não é um trabalho terceirizado, visto que não há a inserção de um intermediário na relação laboral. Não se enquadra como trabalho parassubordinado ou autônomo, diante da latente subordinação. Não se apresenta como uma relação de consumo entre motorista e plataforma, porque o serviço de transporte é a principal atividade econômica oferecida pela Uber, tendo o motorista como seu empregado e preposto, diante do real consumidor que é o passageiro.

A classificação acima permite que se avance no argumento. Do ponto de vista just trabalhista, em verdade, só há dois tipos de plataformas de trabalho: a) plataformas de trabalho autônomo, o que parece ser o caso da *Getninjas*, ao menos por enquanto, e; b) plataformas de emprego disfarçado, como a Uber e 99 Pop.

Não se poderia prever que, no século 21, com uma acelerada inovação tecnológica que inaugura um novo capitalismo, em uma sociedade que parecia estar evoluindo em matéria de patamares civilizatórios, e que se diz cada vez mais preocupada com o ser humano, ainda seria necessário o uso da anacrônica subordinação capitalista. Mais do que isso, era difícil prever que algumas empresas com capital social bilionário precisassem mascarar essa subordinação e, por consequência, a relação de emprego.

Discorda-se, por tais motivos, da tese de Ojeda (2019) de que o capitalismo de plataforma substitui o controle pelo autocontrole e que o poder empresarial não mais depende do endurecimento das regulamentações, hierarquias e sanções. O autor defende a substituição da

exploração pela expropriação (da individualidade) e que a luta contra o capitalismo agora deve ser travada dentro de nós mesmos, diante da ideologia dominante de “ser empresário de si mesmo” (OJEDA, 2019, p. 26). O controle praticado pela Uber em face dos seus motoristas é muito mais acentuado que o autocontrole exercido por tais trabalhadores. A plataforma faz uso de regras rígidas para a execução do serviço de transporte de passageiros. Finalmente, a luta contra o capitalismo precisa urgentemente do reforço do Estado, não devendo ser travada apenas internamente, na subjetividade dos trabalhadores.

O trabalhador digital representa apenas uma ínfima engrenagem algorítmica no cenário maior das plataformas, porque a racionalização do trabalho no tempo e no espaço envolve fatores de economia, como a concentração, a divisão e a coordenação dos trabalhos (WEIL, 1996, p. 291). É a Uber quem concentra as informações mais vitais de oferta, demanda, código-fonte, geolocalização e avaliações dos usuários, logo, é a plataforma quem detém importância central para que as relações de emprego, hoje ocultadas, possam um dia ser saudáveis e sustentáveis de acordo com os ordenamentos jurídicos.

Dividir geograficamente os motoristas por meio de incentivos e ordens expressas, quantificá-los e separá-los em categorias, administrar a demanda por corridas, oferecer bônus em determinados horários de trabalho, criar níveis de promoção na carreira, são emanções claras do poder diretivo maior da empresa. No passado, como agora, toda a dinâmica que permite essa sujeição do trabalhador continua presente. A coordenação dos trabalhadores promovida pelos capitalistas, e verificada no início da Revolução Industrial, testemunhou a retirada progressiva de aspectos das qualificações originalmente possuídas pelos trabalhadores, culminando na fragmentação de tarefas em processos detalhados (GIDDENS, 2009, p. 223), ao passo que a contemporânea tecnologia da Uber permite que motoristas, sem prévia experiência no trânsito das grandes cidades, possam transportar passageiros, em um ofício que somente era acessível a taxistas.

O contrato de adesão, característico dessa organização piramidal, também é um traço comum virtualmente presente em todos os vínculos de emprego do capitalismo de plataforma, legítimos ou fraudulentos, como a Uber.

O incentivismo, tarefismo, pedagogismo, estelionato, compartilhamento de riscos e obscurantismo visam quebrar qualquer tipo de resistência coletiva através da individualização do sujeito que trabalha e da ocultação de uma relação de emprego típica. A Uber promove uma individualização profunda, ao tentar atomizar o prestador de serviço; particularizar a corrida, o seu tempo de duração, trajeto e remuneração; singularizar a comunicação com a plataforma e com usuários; especificar o beneficiário do serviço (passageiro); pormenorizar a premiação, a

punição e a avaliação, tudo com a finalidade de obter uma mão de obra graciosa, disponível 24 horas/dia e 7 dias/semana, força de trabalho que ainda oferece todos os insumos necessários a uma atividade de transportes. Fundamentada na esperança de melhores rendimentos, a uberização do trabalho não entrega o que promete. Para quem vê de fora, é um controle dirigido à multidão, mas o trabalho de campo permitiu constatar que essa é uma experiência subordinativa bem particularizada, para cada trabalhador individualmente considerado.

Pode-se, agora, formular um conceito de subordinação jurídica existente no capitalismo de plataforma. A subordinação consistiria, assim, no estado de sujeição em que se encontra o trabalhador perante seu empregador, diante do conjunto de fatores que impedem sua autonomia, estado de sujeição este que se encontra materializado na metodologia de trabalho que é necessária para o desempenho da atividade profissional, o que envolve a técnica do ofício, o ritmo de trabalho, o maquinário manuseado, a tecnologia utilizada para gestão ou execução de tarefas, além de condições exógenas, interações humanas, quadro normativo regulador, e, principalmente, a hierarquia, a supervisão e o poder punitivo. O amálgama de tais condições é que permitem a conclusão por um trabalho subordinado. Como se vê, a quase totalidade de tais exigências subordinativas advém de um único fator, que vem a ser o agente empregador, ainda que condições de trabalho peculiares tornem essas especificidades um fator quase atávico ao desempenho de determinadas atividades.

Se, do ponto de vista da técnica jurídica, estão presentes fortes elementos a justificar o enquadramento dessa atividade no formato de um contrato de trabalho, é aconselhável justificar a motivação social, política e econômica que subjaz a necessidade de reconhecimento deste vínculo. Implica perquirir, por fim, quais são os riscos de uma total desproteção imposta aos motoristas de aplicativo, e porque se deve protegê-los. Indo um pouco mais além, quais são, afinal, as perspectivas que podem ser enfrentadas pelas autoridades públicas ao lidar com o tema? Na sequência, serão apresentadas tentativas de resposta para tais questionamentos.

4.6 RISCOS DA DESPROTEÇÃO E PERSPECTIVAS

Esta seção visa justificar a necessidade de proteção dos motoristas de aplicativo, bem como explicitar os riscos decorrentes dessa desproteção, ainda tolerada, em grande parte, pelas instituições estatais brasileiras. Para se avançar, no entanto, é importante uma breve revisão do quanto discutido anteriormente. Importa fixar desde já que: 1. a Uber não é um aplicativo, mas uma empresa e, como tal, busca lucros; 2. a atividade-fim da plataforma é o transporte de passageiros, e, para tanto, contrata motoristas; 3. os passageiros são consumidores dos seus

serviços, e não contratantes dos serviços dos trabalhadores; 4. a Uber faz uso de uma plataforma digital de gestão, mas essa plataforma conecta consumidores à própria empresa, e não aos motoristas; 5. não se trata de uma conexão de mercado entre oferta e demanda, mas sim de uma relação entre a demanda dos consumidores e a Uber; 6. os motoristas trabalham para a Uber que, por sua vez, determina rigorosamente, desde a seleção até a expulsão deles, quais os serviços que podem ser realizados; 7. por consequência, os motoristas não são parceiros independentes, mas sim empregados subordinados.

Diferentemente do operariado, o atual precariado não tem um poder de barganha baseado em relações de confiança com seus empregadores e não pode usufruir de garantias em troca de subordinação e eventual lealdade (STANDING, 2020, p. 25). Aproveitando-se dessa condição, a plataforma subjugou trabalhadores digitais a sistemas de avaliações obscuros e antidemocráticos, precifica salários sem consensos negociais coletivos, não reconhece a autoridade de governos, nem de sindicatos, apresenta-se como inovadora e criativa, ainda que promova gestões com um formato autoritário e, por fim, promove um convencimento ideológico que visa retirar do obreiro sua autoidentificação como empregado, jogando-o na sarjeta do falso empreendedorismo neoliberal.

Ao mesmo tempo, visa extrair o máximo de benefícios do trabalhador, pelo uso de sua força de trabalho e pela utilização de *vendas casadas* com empresas parceiras, de forma vinculada à prestação de serviços, indiferente ao seu endividamento. É o controle do trabalhador pela dívida (OLIVEIRA, 2021, p. 55). Em uma síntese genérica, o motorista de aplicativo trabalha para ganhar dinheiro, a fim poder pagar as parcelas do financiamento do automóvel, que cedeu em comodato para a Uber.

As formas contratuais veiculadas pelas plataformas digitais são estruturadas de modo que os trabalhadores ganham a sua remuneração de maneira efêmera e utilitarista, sem perspectiva de construção de um patrimônio fixo, o que irradia efeitos em toda a esfera da vida do obreiro; hoje consome-se, contraem-se dívidas e, após, se trabalha para quitar as aquisições já feitas (ROCHA; PORTO; ABAURRE, 2020, p. 90).

Assim posta a questão, cabe lembrar que a Constituição Federal (art. 7º, inc. XXVII) prevê o direito de proteção dos trabalhadores em face da automação, o que implica dizer que a substituição de homens por máquinas, aplicativos e algoritmos, possibilitada pela atual tecnologia, não pode ser usada como mecanismo para reduzir a proteção trabalhista, tal como se verifica no pano de fundo da uberização. Referida tecnologia permite identificar, um a um, todos os empregados contratados pela Uber, suas jornadas de trabalho, suas remunerações, seus roteiros de viagem por meio de sistemas de geolocalização e seus dados pessoais. Ou seja, a tecnologia e a automação engendrariam, teoricamente, a possibilidade uma maior proteção estatal, e não o contrário.

É fato que a automatização incorpora o saber e a iniciativa à máquina, o que subtrai o homem, criando a aparência de que agora é a máquina que comanda (GORZ, 1982, p. 154). A máquina estaria substituindo não apenas o trabalho humano, mas também o gestor desse trabalho. A Constituição Federal brasileira, no entanto, confere ao trabalho um valor social (art. 1º, IV), fixa direitos que não são restritos a empregados, mas sim a trabalhadores urbanos e rurais (art. 7º) e assegura proteção em face da automação. No entanto, mesmo com balizas normativas bem claras:

[...] cria-se um falacioso discurso de que é necessário reconfigurar e fortalecer as regulamentações promovidas pelo ordenamento juslaboral já existente, de maneira a adequá-las à última onda da automação e aos novos sistemas de gerência e monitoramento que sustentam os valores da velocidade, da fluidez, e da curta duração dos contratos que guiam a nova era industrial (ROCHA; PORTO; ABAURRE, 2020, p. 83).

O critério da subordinação não precisa ser substituído, ampliado ou redefinido no trato legislativo. As formas atípicas de trabalho não suavizaram a subordinação dos trabalhadores: se foi um erro não interpretar a dependência econômica como mero assalariamento, também foi um erro interpretar a subordinação como mera sujeição a horários e locais de trabalho.

Segundo Signes (2017, p. 37), o direito do trabalho não tem por objetivo proteger tão somente a parte contratualmente mais frágil, mas também proteger interesses gerais da economia. Seus mecanismos se dão através de imposição de salários mínimos para permanência do poder de consumo na sociedade e condições igualitárias de labor para evitar-se concorrência desleal interempresarial; limitação de jornadas que promove mais saúde pública e com isso menos gastos sociais, além de favorecer uma melhor distribuição de empregos e reduzir o desemprego pela racional divisão social de trabalho; pagamento de salários em espécie que estimula o mercado financeiro; proibição do trabalho infantil porque impacta na produtividade da sociedade como um todo; proibição da transferência de riscos aos trabalhadores, porque faz com que as empresas melhorem a sua organização produtiva e promovam investimentos; e segurança salarial que diminui o nível de endividamento das famílias (SIGNES, 2017, p. 39). Em outras palavras, a legislação social protetora do trabalho pode trazer mais civilidade.

Aloisi e Stefano (2020), em perspectiva alternativa, proclamam as vantagens do reconhecimento da relação de emprego por parte das plataformas digitais, como forma de aumentar a competitividade das mesmas. A estabilidade jurídica decorrente da assinatura da carteira de trabalho não impediria a inovação tecnológica, pois permitiria investimentos de longo prazo, capacitação de mão de obra, e uso de prerrogativas patronais. Os autores tentam justificar mecanismos de contratação que sejam benéficos não apenas para trabalhadores, mas também para empresas, e argumentam que não é a rigidez do contrato de trabalho que impede

a formalização do vínculo, mas sim os custos daí decorrentes (ALOISI; STEFANO, 2020, p. 53).

As vantagens da formalização do contrato de trabalho precisam mesmo ser realçadas. E quando se entende um ambiente de trabalho a partir do ponto de vista dos trabalhadores, todos os fenômenos até então invisíveis se descortinam aos olhos (CANT, 2021, p. 203). O trabalho de pesquisa aqui empreendido permite afirmar que a Uber não quer apenas a flexibilização das normas trabalhistas, mas a total desregulamentação das relações trabalhistas, com um escancarado fim de autorregulação. E não quer apenas desmantelar o direito do trabalho, mas também outros ramos do direito, fazendo com que normas basilares do direito civil (a teoria da autonomia da vontade e o *pacta sunt servanda*, por exemplo), do direito do consumidor ou do direito administrativo, tornem-se inócuas.

Nesse contexto, Estado, direito do trabalho, e seus respectivos operadores, não podem mais ser apenas reativos: devem ser proativos e avançar. Nesse momento histórico, deve-se ser intransigente quanto aos direitos fundamentais dos trabalhadores que estão sendo desrespeitados e agir com rigor diante de infratores contumazes da legislação. Afinal, as regras trabalhistas são um piso normativo fixado pela nossa sociedade, nos termos do art. 7º da Constituição Federal:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

Uma relação de emprego protegida é o primeiro direito de todos os trabalhadores. O referido dispositivo da Carta Maior é o principal fundamento para que fraudes trabalhistas sejam afastadas. Um contrato de trabalho, aplicável a uma multidão de trabalhadores, mas camuflado sob a rubrica do trabalho autônomo de um *parceiro*, significa uma grave violação ao preceito constitucional. Se a relação de trabalho corresponde a uma relação de emprego, como afirma o art. 442 da CLT (BRASIL, 1943), há um genuíno direito dos trabalhadores em ter essa relação de emprego protegida e reconhecida. Para essa finalidade, os operadores do direito em geral devem perceber que a primeira parte do inciso proclama, com todas as letras, ser também direito fundamental de todos os trabalhadores urbanos e rurais brasileiros, a partir do momento em que prestem serviços a uma pessoa física ou jurídica nas condições previstas nos arts. 2º e 3º da CLT, o direito ao reconhecimento da correspondente relação de emprego e o respectivo contrato de trabalho (PIMENTA; PORTO; ROCHA, 2020, p. 59).

No entanto, como todas as normas trabalhistas atendem ao princípio universal da proteção ao hipossuficiente, a solução calculada pela Uber para a manutenção do modelo de negócios no Brasil foi o escape aos padrões normativos, outra característica do neoliberalismo. Paralelo a isso, altos índices de desemprego continuam forçando motoristas para o trabalho mediado por aplicativos, cuja marca principal é a precarização. As plataformas digitais têm incrementado a hierarquização e, no limite, também tem potencializado os casos de trabalho escravo contemporâneo. O novo cenário de plataformização do trabalho contribui para a reestruturação de uma nova hierarquia das modalidades de trabalho, que começa no topo da administração empresarial e decresce ao encontro de ofícios cada vez menos remunerados, desprovidos de empoderamento e estabilidade, e ainda há a estratificação em declive até as formas de trabalho sem qualquer tipo de remuneração e o trabalho análogo ao de escravo (ROCHA; PORTO; ABAURRE, 2020, p. 81).

A Uber se beneficia do Estado mínimo e impulsiona governos a diminuírem índices de arrecadação de impostos, reduz a renda dos motoristas e transfere riscos previdenciários aos próprios trabalhadores (UGT, 2019, p. 11). O capitalismo de plataforma quer a redução do Estado, mas precisa da ajuda do Estado para seu desiderato. Segundo a AMOBITEC, associação patronal que representa as plataformas de transporte no país: “A colaboração entre atores públicos e privados é essencial para promoção de uma mobilidade mais inteligente” (AMOBITEC, 2021). As empresas proprietárias de plataformas digitais têm uma meta ambiciosa de não apenas fragilizar os setores tradicionais de taxis, mas também avançar sobre o transporte coletivo, apostando na integração multimodal e na *advocacy* por políticas públicas para sua expansão hegemônica:

O MaaS (Mobility as a Service) é uma linha de ação para a implementação de políticas públicas de mobilidade que busca facilitar o acesso aos diversos serviços de transporte e promover o uso eficiente e sustentável da infraestrutura de transporte. Essa integração promove a complementaridade entre os serviços e aumenta o nível de acessibilidade da sociedade ao sistema de transporte urbano, ampliando o acesso da população às oportunidades da cidade (AMOBITEC, 2021)¹⁹⁸.

Os dirigentes de empresas imputam suas dificuldades primeiramente ao Estado, a quem pedem ajuda, ao invés de a si mesmos (SUPIOT, 2020b, p. 166) e, no caso das plataformas de transporte, isso não é diferente. É preciso muita atenção a tais movimentos empresariais e a reação do Estado e da sociedade deve ocorrer o mais rápido possível, porque o número de trabalhadores superexplorados não para de crescer no Brasil. A OIT (2015) aponta que o setor de serviços, em 2013, correspondia à metade de todo o emprego mundial, cuja elasticidade da

¹⁹⁸ O Relatório sugere ainda que o transporte de passageiros por aplicativos, chamado de Nova Mobilidade, contraditoriamente, tem aumentado o uso do transporte coletivo e a utilização de bicicletas (AMOBITEC, 2021).

demanda é muito maior do que no setor industrial. Apesar de ser um serviço típico do setor terciário (condução de passageiros), a Revolução Industrial 4.0 indica que os setores da agricultura, indústria e serviços atualmente estão embaralhados (MIGUÉLEZ, 2018, p. 149). É preciso canalizar as energias, portanto, para observar e barrar essa tendência, visto que se a uberização espalhar-se nos setores primário e secundário da economia, pode-se chegar a paradigmas nunca antes vistos de precarização. Ou seja, outro risco iminente decorre da possível contaminação de tal modelo de contratação para os demais setores econômicos, ocasionando uma concorrência empresarial ainda mais aguda. Acaso ocorra essa expansão, movimento que vem sendo confirmado, a própria existência da legislação trabalhista – e das respectivas instituições – pode estar em perigo.

Se o modelo tradicional de contratação de empregados legitimado pelo ordenamento jurídico pode estar em risco, a subordinação do trabalhador perante o capitalista mantém-se intacta. Tudo o que este pesquisador fez durante a experiência de campo foi exatamente o que a Uber esperava, em um cenário de subalternidade. As expectativas da plataforma foram atendidas, assim como ocorre na quase totalidade das situações que envolvem a maioria dos motoristas de app que prestam serviços à empresa. A isto se chama sujeição, pois se há obediência, há subordinação.

A pesquisa buscou entender o mecanismo de subordinação implantado pela Uber, compreender por que ele surge, subsiste e se transforma. Mas sem um forte compromisso estatal para pôr fim à precarização instalada pelas plataformas digitais de transporte, todo o trabalho empreendido pela ciência até o momento pode ter sido em vão. Diante do diagnóstico desta tese, deve-se, a partir de agora, refletir sobre o que pode ser feito com o objetivo de proteger os motoristas de aplicativo, partindo-se da premissa de que nenhuma sociedade pode ser estável quando uma categoria inteira de trabalhadores trabalha todo dia, e o dia todo, com desgosto (WEIL, 1996, p. 174).

Se informalidade do mercado de trabalho fosse sinônimo de efervescência econômica, já há muito tempo o Brasil deveria ser uma potência, diante do seu altíssimo índice de trabalhadores informais, experimentado há décadas. A informalidade, arrastada pela novidade digital, está prometendo algo que não conseguirá cumprir. Essa inovação tecnológica tem por finalidade quebrar o poder dos trabalhadores (inicialmente os taxistas, mas, em seguida, os motoristas de app), aumentar o controle sobre eles e intensificar o trabalho, mas, muitas vezes, essa necessidade técnica não passa de um álibi para tal fim (GORZ, 1982, p. 154).

Se há verdadeira inovação e satisfação de necessidades dos consumidores com a oferta de alta tecnologia (disruptura), a Uber deveria oferecer serviços com preços adequados e se

destacar pelo caráter diferencial e melhor remuneração do seu negócio. Ao invés disso, prefere optar pelo rebaixamento e precarização do trabalhador, além do escape generalizado às regras do ordenamento jurídico brasileiro.

O transporte público de passageiros por meio de plataformas digitais é um serviço público essencial. Como tal, precisa ser altamente regulamentado pelo Estado, principalmente no seu aspecto central, que é a força de trabalho. A discussão atual sobre se a uberização comporta subordinação em muito se assemelha à discussão presente nas décadas de 1930 e 1940, no Brasil, sobre a existência de subordinação no trabalho a domicílio:

Os trabalhadores a domicílio, trabalhando quando querem, onde querem, são ligados por um contrato de trabalho (e não por um contrato de locação de obra), desde que trabalhem exclusivamente para uma casa e que recebam desta casa uma quantidade de trabalho suficiente para os ocupar todo o tempo. (Aresto de 20 de março de 1934). (MOSSÉ, 1940, p. 157 *apud* MORAES FILHO, 1994, p. 137).¹⁹⁹

O trabalho a domicílio, inicialmente considerado autônomo, foi tido como potencialmente subordinado, assim como o trabalho intelectual, o teletrabalho, o trabalho doméstico de diaristas, a atividade dos falsos autônomos/parceiros/cooperados ou dos altos empregados, ainda que durante muito tempo tenha sido objeto de controvérsias.

Há quatro entendimentos contemporâneos sobre o vínculo entre motoristas da Uber e a respectiva plataforma, classificados quanto à gradação de direitos que oferecem: 1) o trabalho uberizado é nitidamente subordinado e como tal se enquadra como relação de emprego;²⁰⁰ 2) a atividade compreende um *tertius genius* de trabalho parassubordinado, mesclando elementos de autonomia com subordinação²⁰¹; 3) os trabalhadores de plataformas digitais são autônomos com alguns direitos trabalhistas básicos, como limitação de jornada de trabalho, salário mínimo hora, saúde e segurança laboral, e proibição de condutas discriminatórias²⁰²; 4) o trabalho uberizado é a materialização de um trabalho autônomo exclusivamente regido pelo contrato firmado entre as partes²⁰³.

Para grande parte dos doutrinadores, prevalece o critério da subordinação como definidor da relação de emprego, pois, nessa perspectiva, não se trata de um trabalho com menor

¹⁹⁹ O trabalhador em domicílio seria um legítimo assalariado já que não possui os instrumentos de trabalho, recebe a matéria-prima do seu empresário e trabalha para ele e por sua conta, dele recebendo salário (MORAES FILHO, 1994, p. 55).

²⁰⁰ Ideia defendida pelos pesquisadores Jim Stanford, Vitor Filgueiras, Sávio Cavalcante e Ricardo Antunes, José Carlos Baboin, Rodrigo Carelli, Daniela Muradas, José Eduardo Chaves Júnior, Marcus Barberino e Murilo Oliveira, Karen Artur e Ana Cláudia Cardoso, Virgínia Fontes, Valerio De Stefano, Lorena Porto, Walkyria Ferrer e Lourival Ferreira, Paulo Douglas de Moraes, Ezequiel Scapini, Mimi Zou, Fausto Gaia e Renan Kalil.

²⁰¹ Posição abraçada por Guy Standing, Antônio Rodrigues Freitas Júnior, Luciana Slosbergas e Victor Raduan da Silva, Otávio Pinto e Silva, Adrian Todolí Signes, e Alain Supiot.

²⁰² Parte da jurisprudência nacional tem se direcionado neste sentido e a Lei n. 14.297/2022 (BRASIL, 2022), aplicável a entregadores por aplicativos, corrobora essa perspectiva.

²⁰³ É o que defendem Porto e Silva (2019), parte da jurisprudência nacional e, mais importante, a própria Uber.

dependência ou subordinação (SIGNES, 2015, p. 6). O poder de direção e supervisão continuam sendo necessários, e mesmo ampliados, para motoristas da Uber.

Quanto ao potencial enquadramento do trabalho uberizado como modalidade de parassubordinação, esta tese comprova que essa modalidade não se adequa ao conceito doutrinário surgido na Itália. A etnografia evidenciou que conduzir automóveis por meio de plataformas não é um trabalho mais flexível, nem tampouco um ofício com uma subordinação mais suave. A pesquisa de campo permitiu trazer à tona, ainda, a subordinação do trabalhador às condições materiais do trabalho, em uma dimensão mais profunda, que dispensaria o resgate de critérios como a dependência econômica²⁰⁴. A completa subordinação do operário à empresa e àqueles que a dirigem radica na estrutura da fábrica e não no regime de propriedade (WEIL, 1996, p. 283).

O novo conceito juslaboral da subordinação algorítmica já está abrangido pela subordinação clássica. Se a sociedade está em permanente transformação, uma regulamentação que vise regular, a cada década, as principais alterações ocorridas na morfologia do trabalho, estará sempre em crise. O conceito de subordinação previsto nos arts. 2º e 3º da CLT tem prevalecido desde 1943, mas a nova categoria doutrinária dá margem à ideia de que não há empregadores (a empresa não se reconhece como tal, ao passo que o trabalhador se enxerga como uma *empresa*), ao sugerir que são os algoritmos e a inteligência artificial que comandam os trabalhadores. Leva a crer que as máquinas se autoprogramam e que a fixação de preços e salários se dá por critérios difusos que não passam pelo controle dos detentores do aplicativo. Os trabalhadores, pelo fato de também se beneficiarem dos algoritmos pela expansão dos seus parcos rendimentos, informações e redes de contato, podem interpretar que não são subordinados a ninguém, pois a plataforma seria uma mera intermediária em relação à demanda de passageiros.

Só o homem pode subjugar o homem (WEIL, 1996, p. 338). Logo, quem subordina os motoristas são as empresas e não os aplicativos. Ademais, não se pode desconsiderar que, em muitos casos, a inteligência artificial e a dataficação são apenas aspectos secundários e complementares de atividades empresariais tradicionais, como verificado empiricamente no transporte de passageiros do caso Uber, não se devendo cair no falso discurso de que se está

²⁰⁴ Mesmo para acadêmicos que defendem o vínculo empregatício, há nuances sobre as premissas jurídicas para esse reconhecimento. Oliveira, Assis e Costa (2019, p. 256) entendem, por exemplo, que nos trabalhos via plataforma, a dimensão clássica da subordinação jurídica é de difícil visualização e caracterização. Isso porque os requisitos do contrato de trabalho são facilmente maquiados e afastados, mesmo quando se observa a presença de alguns de seus elementos. O critério da dependência econômica é que conduziria à formalização do vínculo.

diante de uma tecnologia inovadora ou de um novo capitalismo, capazes de subverter paradigmas do direito do trabalho.

Se o Estado brasileiro é reconhecidamente capitalista, se o direito do trabalho é também capitalista, a tecnologia impulsionada por plataformas digitais é, necessariamente, uma tecnologia capitalista. A subordinação do trabalhador é, portanto, fundamental para esse sistema econômico marcadamente tecnológico, razão pela qual deve o direito do trabalho utilizar-se dos mesmos paradigmas da subordinação em uma relação de emprego.

Bobbio (2004) apresenta a Era dos Direitos como sendo aquela em que o antropocentrismo volta a ser a principal preocupação dos ordenamentos jurídicos universais. A importância desse tema relaciona-se com dois problemas fundamentais do nosso tempo: a democracia e a paz.

Pois bem, o que distingue o momento atual em relação às épocas precedentes e reforça a demanda por novos direitos é a forma de poder que prevalece sobre todos os outros. A luta pelos direitos teve como primeiro adversário o poder religioso; depois, o poder político; e, por fim, o poder econômico. Hoje, as ameaças à vida, à liberdade e à segurança podem vir do poder sempre maior que as conquistas da ciência e das aplicações dela derivadas dão a quem está em condição de usá-las. Entramos na era que é chamada de pós-moderna e é caracterizada pelo enorme progresso, vertiginoso e irreversível, da transformação tecnológica e, conseqüentemente, também tecnocrática do mundo. Desde o dia em que Bacon disse que a ciência é poder, o homem percorreu um longo caminho! O crescimento do saber só fez aumentar a possibilidade do homem de dominar a natureza e os outros homens. (BOBBIO, 2004, p. 96).

A omissão estatal em controlar um poder econômico que, por sua vez, sequestrou a maior parte dos benefícios que o progresso tecnológico e científico proporcionaram, pode acarretar a corrosão da democracia, da pacificação social e até mesmo da soberania de alguns Estados.

Para o debate lúcido, em primeiro lugar, é preciso o abandono da naturalização dos fatos. Não procedem, assim, as afirmações de que a geolocalização é uma exigência do aplicativo, o ranqueamento é uma necessidade para a plena confiança do mercado, ou que o algoritmo é o verdadeiro chefe, desconsiderando-se que todo e qualquer mecanismo dessa categoria foi pensado e deliberado por pessoas que possuem a titularidade do capital da empresa. Também é preciso afastar o caráter apocalíptico que eventual regulação mais rígida costuma provocar como reação. Não há evidências empíricas que permitam concluir que, se houver o registro em carteira, o sistema ficará inviabilizado ou que, se o vínculo for reconhecido, as plataformas exigirão que todos os motoristas trabalhem 8 horas por dia. O educador Paulo Freire (1987) já realçava, na década de 1990, o caráter fatalista inerente ao discurso dos opressores e a imprescindibilidade dos mitos para manutenção do *status quo*:

O mito, por exemplo, de que a ordem opressora é uma ordem de liberdade. De que todos são livres para trabalhar onde queiram. Se não lhes agrada o patrão, podem então deixá-lo e procurar outro emprego. O mito de que esta “ordem” respeita os direitos da

pessoa humana e que, portanto, é digna de todo apreço. O mito de que todos, bastando não ser preguiçosos, podem chegar a ser empresários – mais ainda, o mito de que o homem que vende, pelas ruas, gritando: “doce de banana e goiaba” é um empresário tal qual o dono de uma grande fábrica [...]. (FREIRE, 1987, p. 86).

O algoritmo intensifica a subordinação, mas a lógica libertária do trabalhar "se, quando e onde quiser" é a mesma utilizada, de forma enfadonha, pelo patronato para fugir da legislação trabalhista, desde o surgimento das modalidades de salário por produtividade, como enfatizado anteriormente. A gestão por algoritmo não é, essencialmente, uma inovação de conteúdo, pois ela tem características semelhantes ao pagamento por produtividade ou salário por peça (MARX, 2015, p. 759).

Parece frágil, também, a tese de que a manifestação do poder diretivo é mais sutil e menos explícita à primeira vista. Para alguns autores, as empresas proprietárias das plataformas digitais de trabalho excluem do seu modelo organizativo o método clássico da hierarquia funcional e incluem uma gama de liberdade para o trabalhador no tocante à ativação e desativação, dificultando a visualização e caracterização da subordinação jurídica e do controle, pois não há um sujeito hierarquicamente superior para emitir ordens, e porque cabe ao trabalhador definir o dia de trabalhar, a duração da sua jornada e seu período de descanso (ABÍLIO, 2019, p. 6; OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020, p. 7). No entanto, o que esta tese permitiu compreender é que as plataformas possuem um modelo organizativo com definida hierarquia funcional e que a liberdade de ativação e desativação não tem sido constatada empiricamente, mas apenas *in potentia*. Esse suposto autocontrole e independência, típico do salário por peça, existe desde o momento em que parte da produção foi transferida para a responsabilidade dos obreiros, mas corresponde à mesma tática de ocultação do contrato de trabalho.

A terceira corrente – autônomos com alguns direitos – tem sido referendada por algumas decisões judiciais do TST (TST..., 2020, BRASIL, 2020b, BRASIL, 2020d) e instâncias inferiores, e por atitudes patronais que reconhecem alguns direitos básicos aos motoristas e entregadores de aplicativos, apesar de enquadrados como autônomos, mas esse pacote de direitos é insuficiente para garantir um patamar de trabalho decente aos mesmos. A sistemática imposta pela Uber de um salário por peça variável, associado com a fixação de metas, é fator de incentivo à precarização que foi constatada, e implica na mais completa mercadorização *polanyiana* do trabalho humano, em um quadro de inescapável indignidade (POLANYI, 2000).

A quarta corrente, que pode ser vista como desreguladora, defende o enquadramento do trabalho de motoristas de aplicativo como um trabalho autônomo, mas há poucos defensores na literatura pesquisada, ainda que seja o entendimento ainda majoritário da jurisprudência

brasileira e da própria plataforma (MIGALHAS, 2020). Quem concorda com a identificação do trabalho uberizado regulado exclusivamente por direito civil característico do século XIX, normalmente, assim o faz por pressupor uma crise nos critérios atuais de identificação do trabalho subordinado. Os entusiastas dessa nova modalidade de contratação enxergam que a regulação trabalhista tradicional inviabilizaria o negócio das plataformas digitais.

Para Porto e Silva (2019, p. 350), por exemplo, “o engessamento proposto pelos defensores da aplicação da legislação trabalhista acaba por fulminar a estrutura de incentivos e sobretudo em tornar inviável a manutenção da oferta de viagens e a qualidade do serviço [...]”. Em caráter catastrófico, enquadrar o trabalho uberizado na legislação trabalhista poderia inviabilizar economicamente o funcionamento da plataforma (PORTO; SILVA, 2019, p. 352). Submeter essas novas modalidades de trabalho a uma roupagem jurídica tradicional seria uma ameaça contra o surgimento do trabalho virtual, com consequências negativas para os trabalhadores, os consumidores, as empresas e a economia (HARRIS; KRUEGER, 2015, p. 8).

Mais uma vez, a discussão pública de questões políticas acerca da regulação de certos temas é interrompida pela invocação de argumentos autoritários de natureza jurídica ou econômica, como a ideia de que o assunto já está fixado pelos tribunais (HESPANHA, 2018, p. 69) ou que, se a carteira de trabalho for assinada, a empresa quebra.

Ocorre que mesmo autores mais progressistas²⁰⁵ podem estar dando munição para teóricos desreguladores, pois, ao mesmo tempo em que uma parte da doutrina admite um maior controle, aceita a premissa de uma menor subordinação:

El trabajo moderno, a través de redes virtuales, se configura con una menor subordinación y una mayor libertad para el trabajador a la hora de realizar su trabajo. A pesar de ello, se observa que la plataforma virtual retiene gran parte del control sobre la forma en la que se presta el servicio (SIGNES, 2015, p. 6).

Acreditar que se está passando por um processo de maior autonomia ou de fragmentação ou heterogeneidade do direito do trabalho, ou que as relações sociais estão se tornando mais complexas ou mais fluidas, pode corresponder à aceitação, voluntária ou não, de um discurso empresarial que tem um propósito claro de evasão às normas para o fim de barateamento de custos de produção. As expressões *envelhecimento*, *desaparecimento*, *insuficiência*, *desestruturação*, *incerteza* ou *zona cinzenta* dão um tom caótico ao debate e acabam por contribuir para uma ideia de esvaziamento do direito do trabalho e necessidade de uma nova regulação. Afirmar que velhos conceitos não conseguem dar conta de novas tecnologias e mudanças sociais tem sido uma prática comum, e um bom historiador da ciência observará que

²⁰⁵ Examine-se a posição de Nascimento (2011); Leite (2018); Supiot (1999); Rocha, Porto e Abaurre (2020); Oliveira (2011); Buen (1970, *apud* Souto-Maior, 2008), Signes (2015) e Gaspar (2011).

leigos e estudiosos presentes no nascimento da eletricidade, da ferrovia, do telefone, da televisão e da maioria das outras grandes inovações, proferiram declarações semelhantes e, quase sempre, as teorias e técnicas vigentes puderam acomodar novos fenômenos (KOZINETS, 2014, p. 148).

Nesse sentido, Carelli (2011, p. 56) concorda com Le Goff (1995) quando acredita que o que estamos vendo são hábitos novos da velha subordinação, a exigir um ajuste ou recomposição da figura: a flexibilidade traz consigo restrições de dependência e controle diversificados por plataformas tecnológicas, mas a subordinação continua a irrigar e estruturar a relação salarial. A apregoada crise do direito do trabalho e da subordinação jurídica, a necessidade de regulação da parassubordinação e de formas contratuais situadas em zonas cinzentas ou atípicas, ao fim e ao cabo, podem significar a adesão ao mantra das empresas capitalistas, uma crise que não se verifica, contudo, nos balanços contábeis das corporações inseridas na chamada economia de compartilhamento.

Seria sedutor, do ponto de vista acadêmico, advogar pela criação de uma nova categoria de subordinação, como uma *neosubordinação*, uma subordinação algorítmica ou o resgate a uma parassubordinação. No entanto, os conceitos de autonomia e subordinação são dicotômicos porque o sistema capitalista assim o exige: onde está presente a autonomia, não há subordinação. Onde há relação de emprego, não há margem para autonomia. Não há, também, motivos para se resgatar a ideia de uma subordinação com contornos fordistas. As diretrizes fordistas da subordinação, que envolvem a fixação de jornadas e postos de trabalho, não mais são necessárias, no momento atual, para que grande parte das atividades econômicas digitais gere lucros. Mas a subordinação continua sendo fundamental para tais propósitos.

A subordinação continua sendo o principal elemento da relação de emprego, mas ela pode ser visualizada tanto por um ponto de vista jurídico, como também por um viés extrajurídico. O fundamento da subordinação é jurídico, porque decorrente do contrato de trabalho, o que não significa que a subordinação é um fenômeno exclusivamente jurídico, como sinalizado muitas vezes ao longo desta pesquisa. O pressuposto contratual explica a subordinação sob o viés do mundo do direito, mas um conjunto de elementos factuais, não exclusivo de manifestações decorrentes de relações pessoais, tais como ordens diretas ou verbais, também pode servir de instrumento para a caracterização dessa subordinação jurídica, como acredita-se que a pesquisa logrou evidenciar.

Nesse contexto, a crise do direito do trabalho pode estar não em suas teorias, mas sim em um sistema de justiça mundial que vem, aos poucos, cedendo terreno a narrativas empresariais de uma pretensa inovação, tecnologia, modernização e flexibilidade, incompatíveis com a

relação de emprego tradicional. Esse discurso corporativo, no entanto, não pretende abrir mão de seu poder de mando: “O capitalista não é capitalista por ser dirigente industrial, mas ele tem o comando industrial porque é capitalista” (MARX, 2015, p. 385). O trabalho que interessa ao sistema capitalista é o trabalho dominado, dependente e subordinado, aquele em que o produto final não fica nas mãos de quem o produziu, mas sim aquele que é transferido para quem investe e assume os riscos do negócio (ROCHA; PORTO; ABAURRE, 2020, p. 83). Em outras palavras, o capitalista é quem continua sendo o dirigente dos trabalhadores.

Em se conformando a manutenção de poderes nas relações existentes entre patrões e empregados, quais as perspectivas de futuro? Prestar atenção naquilo que é objeto de interesse e de protesto dos trabalhadores pode ajudar, para os propósitos desta tese, na tarefa de definir os próximos passos. A escuta atenta aos reclamos dos motoristas pode dar boas pistas para essa finalidade, pois a lista concreta das dores dos operários fornece, também, a lista das coisas a modificar (WEIL, 1996, p. 421).

É certo, porém, que o direito do trabalho e a simples ideia de uma subordinação, às vezes, são aspectos temidos pelos trabalhadores como vetores de submissão e perda de uma possível autonomia. Mas a aplicação do direito do trabalho aos trabalhadores de plataformas daria a essa matéria a oportunidade de demonstração de que ela pode limitar o poder de uns (empregadores), sem reduzir a liberdade de outros (empregados) (DOCKÈS, 2020, p. 242).

Deve ser lembrado, ainda, que vige, no ordenamento jurídico brasileiro, o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, o que implica na permanência de todas as vantagens e benefícios atualmente existentes para os motoristas em atividade. Além disso, deve-se envolver os consumidores nesta ampla discussão para que aceitem, juntamente com as plataformas, remunerar os motoristas em níveis salariais condignos.

A luta sindical é outra frente para melhoria das condições de trabalho de motoristas de app. Em 2016, trabalhadores da Loggi fizeram greve, apoiados pelo Sindicato dos Motofretistas de São Paulo (BARBATO; MOURA, 2020), mesmo ano em que a primeira notícia de greve contra aplicativos no cenário mundial foi registrada no Reino Unido. No Brasil, o dia 1º de julho de 2020 ficou conhecido como o Breque dos Apps²⁰⁶, mobilização nacional cuja pauta foi o aumento do valor mínimo e por quilômetro da corrida, seguro de vida, contra roubos e acidentes, fim dos bloqueios indevidos e licença remunerada em casos de afastamento por

²⁰⁶ A expressão “breque” faz analogia com o ato de frear dos automóveis conduzidos por motoristas e entregadores. Breque dos Apps seria uma paralisação como forma de protesto por melhores condições de trabalho oferecidas pelas plataformas digitais.

covid-19, ocasião em que movimentos como o Entregadores Antifascistas se organizaram desde então (PSKOWSKI; VILELA, 2020; SANTANA; BRAGA, 2020).

Espalharam-se pela América Latina greves e protestos contra condições perigosas de trabalho, baixas remunerações, riscos de acidentes, pandemia e autoritarismo das plataformas. Um sindicato dinamarquês assinou um acordo coletivo de trabalho com a plataforma Hilfr, que fornece trabalho doméstico em residências particulares, para que, após a realização de 100 horas de trabalho por mês, as trabalhadoras passem a gozar da categoria de empregadas – e não apenas como *freelancer* – com direito a salário-mínimo, licença médica, descanso em feriados, limitação de horas diárias de trabalho e proteção contra dispensa arbitrária (STEFANO, 2018). Na Espanha, a plataforma Deliveroo comunicou, em 19 de junho de 2017, que seus profissionais podem ser enquadrados na modalidade *Trabajador Autónomo Economicamente Dependente* (TRADE) (autônomo, mas dependente economicamente de um prestador de serviço), caso afirmem ganhar pelo menos 75% de sua renda com o aplicativo (PANIÁGUA, 2017). Outra plataforma de transportes da Suécia (Bzzt) firmou acordo coletivo com o sindicato dos motoristas garantindo-lhes os mesmos direitos dos taxistas (STEFANO *et al*, 2021), enquanto iniciativas semelhantes têm ocorrido em outros países da Europa.

O movimento paredista poderia ser uma alternativa de contundente resistência, afinal, as greves no setor de logística atingem as entranhas da sociedade capitalista moderna (CANT, 2021, p. 163), como a paralisação dos caminhoneiros também evidenciou, em 2018, no Brasil. Se o vínculo entre trabalhadores uberizados é totalmente esporádico e sem qualquer sentimento de gratidão ou fidelidade do empregado para com a plataforma, nada impede uma paralisação coletiva ou desligamentos massivos da plataforma a qualquer momento (CANT, 2021, p. 135). A empresa não visualizou, ainda, os riscos de ter essa mão de obra, supostamente autônoma, como um fator que pode desencadear greves generalizadas que irão causar sérios prejuízos financeiros, e desconfiança permanente por parte dos seus usuários. No entanto, não se deve esquecer que o preço dinâmico, manipulável pela plataforma em um contexto de salário por peça, funciona como um impedimento eficaz para neutralizar greves desse gênero, uma vez que diante da paralisação de um grupo em uma zona da cidade, a plataforma pode alterar imediatamente o aplicativo, para incrementar a tarifa dinâmica naquelas regiões, estimulando outros motoristas – mesmo aqueles que se encontrem ociosos – a se deslocarem para aquele local do mapa e, assim, esvaziar qualquer movimento coletivo²⁰⁷.

²⁰⁷ Essa medida consistiria em conduta anti-sindical vedada pela legislação brasileira na Lei n. 7.783/1989: “Art. 7º. Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da

Nada impede, ainda, a título de prognósticos, a pressão por estratégias paralelas com vistas a uma agenda de trabalho decente para estes empregados como, por exemplo, o pleito político de estatização de plataformas (CAMPBELL, 2020). Governos municipais também estão investindo em criar suas próprias plataformas, como Madri e Berlim, e outros estão estabelecendo parcerias com empresas privadas para a viabilização de soluções, como em Boston (AMOBITEC, 2021), assim como também é possível a formação de cooperativas de motoristas (GROHMANN, 2018). O município de Araraquara/SP, por sua vez, criou um aplicativo que intermedia o transporte de passageiros com a cobrança de uma taxa simbólica de 5% sobre a corrida como forma de incentivo ao cooperativismo (SOUZA, 2022).

Pautas como essa, do cooperativismo de plataformas, entendem que o Estado não é o centro único do poder político e a fonte exclusiva de toda a produção do direito (WOLKMER, 2017). O pluralismo jurídico, nos moldes como defendido por Antônio Carlos Wolkmer, dirá que o capitalismo se funda na propriedade privada dos meios de produção, no trabalho assalariado, no sistema de mercado, na racionalização de métodos e na valorização do capital: monismo jurídico, capitalismo e propriedade privada são conceitos intrinsecamente ligados. Os movimentos sociais, no entanto, defendem uma agenda diferenciada, muito mais próxima do pluralismo que do monismo. Primeiro, o pluralismo jurídico funda-se na construção de uma juridicidade espontânea no interior das comunidades formadas por uma identidade da condição de exclusão, marginalização e abandono pelo Estado (direito comunitário); segundo, como modo de superar a vulnerabilidade que essa exclusão alimenta, o pluralismo invade o Estado, no reclamo que esses movimentos lhe fazem de novos direitos e de participação nas decisões e ações estatais. (ALBERNAZ; WOLKMER, 2012, p. 142-143). Por isso, o empoderamento que o pluralismo jurídico poderia permitir deve ser visto com parcimônia, diante do poder econômico, político e ideológico que o poder empregatício (ainda) tem em mãos (BOBBIO, 1987, p. 82-84; DELGADO, 2012, p. 673, DELGADO, 1996, p. 26).

Mas é inegável que essa invasão do Estado pelo pluralismo poderia ser materializada na formação de verdadeiras cooperativas de trabalhadores, sem as premissas de lucro que as plataformas digitais sempre sustentam.

Ainda assim, o papel do Estado é fundamental para efetivação dessa política pública e de outras responsabilidades sociais (MARSHALL, 1967, p. 78). Por exemplo, diante do encerramento de atividades da plataforma Uber Eats no Brasil (UBER..., 2022) e do

Justiça do Trabalho. Parágrafo único - É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos artigos 9º e 14º. (BRASIL, 1989a).

reconhecimento de que se trata de um serviço essencial, como a pandemia evidenciou, o Estado poderia assumi-la, nos moldes do art. 37 da Lei n. 8.987/95 (BRASIL, 1995a), em uma espécie de encampação, enquanto ato de retomada pelo poder público de uma concessão, por meio de compensação, com indenização ao concessionário mediante lei específica, por se tratar de uma atividade de interesse público.

A proposta da Comissão Global da OIT sobre o Futuro do Trabalho, intitulada *Work for a brighter future*, também sugere um sistema de governança internacional para plataformas digitais de trabalho, tendo em vista que a expectativa é de que o trabalho mediado por plataformas aumente no futuro:

As we expect this form of work to expand in the future, we recommend the development of an international governance system for digital labour platforms that sets and requires platforms (and their clients) to respect certain minimum rights and protections (ILO, 2019, p. 44).

Dessa forma, deve-se promover, urgentemente, o reconhecimento coletivo da relação de emprego entre motoristas e Uber, enquanto tais medidas de democratização ainda estão em um horizonte utópico, pois, quanto mais o tempo passa, mais direitos trabalhistas estão sujeitos à prescrição processual quinquenal (art. 11, da CLT) (BRASIL, 1943) e mais difícil se torna para o Estado brasileiro regular esse tipo de relação jurídica.

A etnografia e demais técnicas de pesquisa aqui utilizadas demonstraram que o trabalhador brasileiro se mostra resignado em: trabalhar por mais de 12 horas por dia; receber salários inferiores ao mínimo previsto em lei; não gozar de férias ou tempo de descanso para refeições; arcar com os riscos do negócio, tudo como forma de auferir alguma renda. Exatamente pelo fato de que isso está acontecendo porque eles “querem” é que o Estado brasileiro deve regular prontamente essa relação jurídica, privilegiando atores com maior estatura institucional e melhor estrutura administrativa para fins probatórios e de observância às regras processuais com esta finalidade, como o Ministério Público do Trabalho, a Inspeção do Trabalho e a Justiça do Trabalho.

Esse debate sobre o reconhecimento do trabalho uberizado como uma relação de emprego deve ser trazido para dentro do Estado, local privilegiado para consolidar posições políticas que geram repercussões para o interesse público. Como ressaltam Filgueiras e Antunes (2020), nunca foi tão fácil para o Estado reconhecer esse vínculo de emprego pois, pela primeira vez na história, o tempo de trabalho efetivo, o tempo à disposição,²⁰⁸ a remuneração mensal ou

²⁰⁸ Neste aspecto, Filgueiras e Antunes dezoam de Amado e Moreira (2020, p. 201), que questionam a possibilidade de controle de jornadas mistas em empregos tradicionais e digitais.

diária, podem ser computados com extremo rigor, visto que o aplicativo a tudo consigna e registra. Os autores afirmam que a:

[...] identificação de todos os aspectos da relação de emprego, antes dependente de testemunhas, papéis e inspeções *in loco*, agora se encontra minuciosa e detalhadamente disponível na rede e nas bases de dados das empresas, para cada trabalhador/a, individual ou coletivamente: jornadas de trabalho, descansos, pagamentos, tarefas etc. (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 39).

Diante de um código-fonte guardado “a sete chaves”, os campos técnicos, jurídicos e científicos tiveram, até o momento, que se conformar com as interpretações possíveis dessa realidade. O capitalismo de plataforma inaugurou um universo atípico e vasto que ainda demandará muitos anos de compreensão científica acadêmica e que, ainda, assim, terá dificuldades de desvendamento, tendo em vista que são informações de milhões de trabalhadores e bilhões de corridas ou serviços protegidos por algoritmos que os Estados nacionais ainda não tiveram a determinação resoluta de assimilar.

O Estado concorrencial implementado historicamente pelo neoliberalismo não é o Estado *árbitro* de interesses, mas um Estado que tem sido *parceiro* dos interesses oligopolistas na guerra econômica mundial (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 283). Por uma coincidência léxica, o Estado brasileiro tem se mostrado *parceiro* da Uber quando renuncia sua regulação estatal, quando aceita nos seus hospitais motoristas de app acidentados através do sistema Sistema Único de Saúde, quando paga benefícios previdenciários sem a respectiva contraprestação da plataforma, ou quando não cobra adequadamente os impostos devidos. Mas agora é a hora de se chamar a Uber à responsabilidade para que ela seja também *parceira* do Estado e da sociedade, demonstrando sua boa-fé através, principalmente, da assinatura espontânea da carteira de trabalho dos motoristas de aplicativo.

A hermenêutica constitucional de todas as formas de emprego torna-se essencial para um nível ético irreduzível e um nível mínimo de civilização sejam garantidos a todos esses funcionários, para que a dignidade do ser humano seja efetivada através do trabalho que realizam (ZBUCKA-GARGAS; ROCHA, 2022, p. 40). Segundo os autores, a criação de leis deve sempre ter em mente a dignidade humana inerente, a justiça social e o bem comum, sob pena das relações de trabalho atípicas serem instrumento de *dumping* social e econômico, dando origem a concorrência desleal que prejudica o Estado, as empresas que cumprem as regras trabalhistas e tributárias e toda a sociedade que passa a ter menos acesso a serviços públicos.

Na segunda metade do século XX, assistiu-se a um amplo movimento em busca da consagração de direitos subjetivos, particularmente por direitos humanos (BOBBIO, 2004). A luta pela positivação de direitos transfigurou-se em luta por efetivação de direitos, pois, segundo o filósofo italiano Bobbio (2004, p. 23), “o problema fundamental em relação aos direitos do

homem, hoje, não é tanto o de justificá-los, mas o de protegê-los. Trata-se de um problema não filosófico, mas político”. O reconhecimento da relação de emprego dos motoristas de aplicativo passa pela mesma reflexão.

É certo que, ainda que os tribunais imponham a natureza celetista aos motoristas da Uber, permanece o desafio de conferir premissas do trabalho decente não apenas aos trabalhadores da *gig economy*, como também aos trabalhadores formais temporários, com contratos por prazo determinado, terceirizados, parassubordinados ou mesmo intermitentes (*zero hour contracts*) (STEFANO, 2016b, p. 7). Esse primeiro passo voltado à plataforma, no entanto, diante da empresa que inaugurou esse movimento da uberização, seria muito importante para servir de efeito amostral para outras empresas do capitalismo de vigilância.

Por óbvio que a ideia não é inviabilizar o modelo de negócios da Uber, mas sim adaptá-lo aos interesses sociais mais gerais, tornando-o mais democrático e menos precarizante. Se ficou demonstrado que a plataforma controla os trabalhadores, também é evidente que os motoristas em nada controlam a plataforma, e uma luta por maior simetria nesta relação seria o passo seguinte a ser tentado.

CONCLUSÃO

Não será possível uma adequada e socialmente referenciada compreensão da subordinação existente na relação de emprego – principal objeto de estudo do direito do trabalho – sem que o campo jurídico engendre, em seus conceitos e institutos, contribuições analíticas sobre o mundo social advindas de áreas como a sociologia, a antropologia ou a economia. Estudar a subordinação implica estudar relações de poder.

A subordinação clássica não chegou ao fim, tampouco a história, e muito menos se pôde dar adeus ao proletariado. A presente tese rememorou alguns conceitos já existentes, como o conceito de subordinação, fazendo uso de um instrumental teórico consolidado por doutrinadores clássicos no campo do direito brasileiro e, partir disso, buscou enquadrar a uberização em uma roupagem de subordinação corriqueira ao direito do trabalho.

Se a doutrina pátria que inaugurou esse conceito no começo do século XX pudesse interpretar os fenômenos contemporâneos com as lentes do passado, certamente iria perceber que, com exceção da tecnologia, não houve grandes novidades no cenário da exploração e gestão da mão de obra brasileira.

Não se deve esquecer que o direito do trabalho sempre esteve interpelado por novas tecnologias, desde sua origem. Na atualidade, é preciso resgatar conceitos pretéritos que, por força de poderosas narrativas neoliberais, encontram-se fragilizados em seus potenciais de reconhecimento jurídico: relação de emprego, contrato de trabalho, subordinação, salário por peça, jornada de trabalho e empregador. Não são apenas vestígios arqueológicos, são elementos conceituais revigorantes com atributos suficientes para desvendar a uberização e para se entender o que realmente se passa.

A metodologia de investigação utilizada forneceu dados e análises suficientes para responder às questões de pesquisa que se propôs. No que tange, especificamente, à participação observante, método de pesquisa central para esse fim, este pesquisador buscou ser reflexivo de forma deliberada, buscando aproximar-se do grupo pesquisado ao mesmo tempo em que tentava estranhá-los, em uma tensão constante.

Ainda que boas etnografias sejam feitas por bons etnógrafos, na qualidade de aprendiz, o trabalho de campo aqui empreendido tentou permanecer atento aos detalhes para entender como motoristas de aplicativo fazem o que fazem, e que razões eles têm para isso, demonstrando, ainda, o contexto e o próprio texto discursivo para o fim de realizar induções.

Esta tese buscou ser coerente nas interpretações, rigorosa no método e interdisciplinar quanto à técnica de pesquisa utilizada, ancorando sua teoria em dados e, finalmente, tentando mesclar uma interação social *online* com uma *offline*. Como sabido, apesar do estudo das ações e relações humanas se demarcar historicamente pela especialização em um determinado campo, qualquer fenômeno social é constituído por diferentes esferas da sociabilidade. Para que o conhecimento produzido por disciplinas específicas se aproxime da realidade social, elas não podem engendrar, em termos teórico-metodológicos, a negação das relações recíprocas ou mesmo constitutivas que as esferas mantêm entre si.

No caso da uberização, esse caráter multifacetado é muito evidente: seus impactos são diversos e, por isso, partiu-se da congregação de óticas complementares de suas consequências. A uberização não pode ser vista apenas como um acontecimento isolado – de existência contemporânea – nem muito menos como uma conjuntura inexorável ao trabalhador. Para os propósitos desta pesquisa, pareceu essencial adotar como método uma abordagem interdisciplinar, abarcando, portanto, os âmbitos jurídico, sociológico e antropológico.

Vive-se hoje a hegemonia do discurso neoliberal e o predomínio da propalada liberdade do trabalho uberizado. As contradições do capitalismo mais uma vez são realçadas, pois, ao menos no discurso, mais controle estaria implicando menos subordinação e os pesquisadores tentam desvendar o enigma de como isso está concatenado. As novas tecnologias impulsionadas por algoritmos promovem débeis manifestações de autonomia e independência ao ocultarem traços visíveis da hierarquia, controle e disciplina, na organização produtiva, o que faz com que o critério de subordinação pareça perder espaço; no entanto, o controle dos negócios em todos os seus aspectos centrais permanece com as detentoras dos aplicativos. O capitalismo de plataforma tenta catequizar a sociedade com um discurso de autonomia dos seus trabalhadores, denominados de parceiros independentes, mas o poder empregatício segue presente e recrudesce. Mas, considerando que a alteração unilateral é a regra nos contratos repassados pelas plataformas de transporte, mesmo tais frágeis manifestações de autonomia podem ser alteradas a qualquer momento.

O primeiro capítulo discutiu os contornos do conceito de subordinação, a sua transformação no aspecto doutrinário, e os critérios concorrentes que tiveram por finalidade assegurar a efetividade do direito do trabalho em relação a uma nova morfologia do trabalho. Afirmou-se que, no plano teórico, o conceito clássico de subordinação pode ser utilizado para confronto com a realidade fática dos motoristas de aplicativo.

O segundo capítulo avançou para debater o capitalismo de plataforma, suas principais características, a mudança de paradigma que representa para consumidores, trabalhadores e

para o Estado, a tendência à precarização que ele engendra, e o posicionamento nacional e internacional, dos tribunais e da legislação, quanto à identificação de motoristas de aplicativos como empregados ou autônomos, com foco na literatura sociológica. A revisão bibliográfica empreendida nesse capítulo apontava, teoricamente, para a constatação do caráter precário e subalterno do trabalho típico da uberização, no entanto, uma boa parte das decisões judiciais brasileiras tem caminhado em sentido contrário, atribuindo um caráter de autonomia ao trabalho dessa categoria.

No terceiro capítulo, o estudo etnográfico identificou intensa subordinação vivenciada pelo pesquisador e pelos demais interlocutores encontrados no caminho de pesquisa, denotando traços clássicos: de hierarquia, como a emissão de ordens, de supervisão, como o monitoramento de todo o tempo, espaço e comportamento do motorista, além de punições, como advertências, bloqueios e risco de desativação, por meio da experiência de 4 meses conduzindo um automóvel mediado pelo aplicativo Uber Driver na Região Metropolitana de Salvador/BA. O método participativo, a análise dos documentos da plataforma e redes sociais, o *walkthrough method*, a netnografia e as entrevistas realizadas apontam para a existência de subordinação entre trabalhadores e essa plataforma digital. Todo o procedimento de ingresso e manuseio do aplicativo foi descrito em detalhes. A interação com o algoritmo constatou comandos patronais diários, uma total supervisão e um poder disciplinar que se mostra discricionário, quando punições drásticas não são oportunas ou convenientes, tudo isso num quadro regulamentar que funciona como um laboratório de experimentações jurídicas. Emoções vivenciadas não foram sublimadas, de forma que sensações de raiva, medo, tristeza, alegria e surpresa foram descritas como parte importante da pesquisa de campo. A prática de um trabalho exaustivo, intenso, perigoso e subordinante culminou com a constatação de um prejuízo financeiro ao fim do experimento, com muitas promessas da plataforma que não foram cumpridas. Esse capítulo tentou sintetizar, assim, a descrição mais completa possível do cotidiano de um motorista de aplicativo em uma grande capital, na tentativa de promover o embarque do leitor na experiência concreta de motoristas de aplicativo.

No quarto capítulo, ao tratar da subordinação no capitalismo de plataforma a partir da etnografia, foram apresentados conceitos e categorias novos, como fruto da pesquisa empreendida. Além de uma exposição dos motoristas de aplicativo enquanto grupo social, o debate pôde ser situado em dois eixos utilizados pela Uber: *ocultação* e *despotismo*, ambos centrais para a tese. O primeiro deles – *ocultação* – trabalha com táticas de gestão peculiares, como incentivismo, tarefismo, pedagogismo, estelionato, compartilhamento de riscos e obscurantismo. O eixo do *despotismo* evidenciou que a subordinação clássica é muito marcada

e atua com forte poder regulamentar, hierarquia, supervisão e punição. Identificou-se, assim, uma subordinação qualificada no capitalismo de plataforma, permitindo-se afastar a ideia de autonomia de motoristas de aplicativo.

Em uma abordagem inicial, a capacidade da empresa Uber de fornecer corridas a milhões de usuários com relativa praticidade e a manutenção estável de toda uma rede de motoristas intitulos autônomos sugeriam relações jurídicas complexas, impeditivas de uma interpretação mais técnica e consentânea com as premissas tradicionais do direito do trabalho. Mas, quando se analisou o fenômeno sob um prisma individual e concreto (a experiência de um pesquisador), os contornos de uma típica subordinação jurídica clássica ficaram evidentes. A pesquisa serviu, assim, para demonstrar a subserviência dos motoristas de aplicativo ao atenderem aos aspectos jurídico-contratuais exigidos pela Uber, concentrando-se nas relações dominantes-subordinadas que são contempladas pela legislação brasileira e que são predominantes na jurisprudência pátria, analisando a dinâmica de trabalho existente entre a Uber e seus motoristas, bem como a forma através da qual ela afeta esses trabalhadores no Brasil.

O resultado, portanto, consiste em uma análise dos problemas legais atuais associada à forma como se dá a constituição e execução de tais contratos de trabalho, envolvendo relações jurídicas precarizadas do transporte remunerado de passageiros. Enquanto grupo social, motoristas de aplicativo submetem-se a condições de trabalho precárias, convivem com a contradição existente entre a competição e a solidariedade em relação aos seus pares, são vítimas de preconceito por outras camadas da população e estão sendo influenciados por uma ideologia política que pode ser localizada no espectro da direita.

A submersão propiciada pela participação observante, na relação de emprego oferecida pela plataforma Uber, foi fundamental para permitir tais conclusões. A tese demonstrou a subordinação dos motoristas por força deste método etnográfico, que foi materializado em um total de 350 horas *online*. Os resultados obtidos foram descritos nesta tese por amostragem, mas somente comportamentos da plataforma e condições de trabalho hegemônicas foram relatados por este pesquisador: evitou-se, portanto, a repetição de fatos e condutas para que o relato não se tornasse cansativo. Esse processo de investigação permitiu, ainda, documentar várias contradições existentes entre as disposições legais ou propagandas da Uber e a prática vivenciada por motoristas de app. Desenvolveu-se, assim, um modelo teórico que explica como essa subordinação se manifesta, e porque o entendimento dos tribunais pátrios deve ser reformado. Os resultados mostram que o contrato entre a Uber e seus condutores é abusivo e não respeita as leis trabalhistas, portanto, deve ser imediatamente substituído pelo contrato de

trabalho, único formato coerente com as leis trabalhistas no plano nacional e capaz de conferir alguma dignidade a essa classe de trabalhadores.

O trabalho atualmente realizado por motoristas de aplicativo pode ser enquadrado como uma relação de emprego, tendo em vista se tratar de relação de assalariamento, ou seja, de venda de força de trabalho. Mais do que isso, o trabalho uberizado tem a subordinação enquanto destacado elemento determinante. A intermediação das ordens através da inovação tecnológica dos aplicativos não diminui a intensidade do poder diretivo patronal e não se deve legitimar o mito da neutralidade tecnológica. A inovação digital, ao contrário, apenas reforça o poder de mando patronal ao permitir uma vigilância constante, simultânea e absoluta de uma grande massa de trabalhadores, em uma relação jurídica cuja modalidade de remuneração revive o longínquo salário por peça.

A tecnologia não inviabiliza o direito do trabalho, mas, ao contrário, esse ramo juslaboral surge por força da tecnologia e, com ela, se aperfeiçoa, jamais devendo recuar, pois é no momento histórico de saltos tecnológicos que o direito do trabalho ganha vida. Se o moinho a vapor exigia novas funções, novas situações sociais e uma nova mentalidade, atualmente o trabalho dos motoristas mediado por aplicativos exige novas funções, novas situações sociais e uma nova mentalidade, em especial dos operadores do direito, mas sempre de acordo com a principiologia atávica a esse ramo do direito, uma vez que a contemporânea revolução digital também convive, inexoravelmente, com a venda da força de trabalho e com a assimetria de poderes entre patrões e empregados.

A hipótese levantada nesta tese pode ser comprovada e, através da descrição metodológica empreendida, pode ser replicada por outros pesquisadores. A subordinação clássica está muito presente no transporte de passageiros mediado por plataformas. Nesse sentido, presentes os demais requisitos da relação de emprego, como pessoalidade, onerosidade e não eventualidade, não há empecilho jurídico para que se reconheça a existência desse contrato de trabalho. Como contribuição complementar, essa tese pode ensejar reflexões, ainda, sobre a necessidade de utilização de perícias de cunho antropológico na Justiça do Trabalho para disputas judiciais sobre temas em que a subordinação jurídica se apresenta como controvertida. Acredita-se que a iniciativa de sair das salas de audiência, onde as provas jurídicas são confortavelmente apresentadas, para a realização de pesquisas de campo, colocando-se no lugar dos obreiros, permite não apenas se ter mais empatia, como também autoriza uma compreensão mais verdadeira desse complexo fenômeno.

Por fim, esta pesquisa admite diferentes interpretações e certamente pode estimular novos estudos que avancem nos temas aqui debatidos. Admitindo explicações que não estão

contempladas nesta tese, reforça-se o processo colaborativo do fazer científico, incentivando novos empreendimentos investigativos sobre o tema do trabalho uberizado.

REFERÊNCIAS

- AMERICAN ASSOCIATION AUTOMOBILE (AAA). **Your Driving Costs**. 2021. Disponível em: <https://exchange.aaa.com/automotive/aaas-your-driving-costs/>. Acesso em: 20 dez. 2022.
- ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126 jan./abr. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 jan. 2021.
- ABÍLIO, L. C. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, nov. 2019. Disponível em: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v18n3/0718-6924-psicop-18-03-41.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2021.
- ABÍLIO, L. C. Uberização do trabalho: a subsunção real da viração. **Blog da Boitempo**, 17 fev. 2017. Disponível em <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>. Acesso em: 4 jun. 2022.
- ACKERMAN, M. E. El trabajo, los trabajadores y el Derecho del Trabajo. **Rev. TST**, Porto Alegre, v. 73, n. 3, p. 50-78, jul./set. 2007. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/2378/004_ackerman.pdf?sequence=5&isAllowed=y. Acesso em: 3 dez. 2022.
- ACIOLI, N. Motorista por aplicativo denuncia racismo após negar pedido de manobra indevida de cliente na BA: “Chamou de desgraçado preto”. **G1 Bahia**, Salvador, 6 jul. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/ba/bahia/noticia/2021/07/06/motorista-por-aplicativo-denuncia-racismo-apos-negar-pedido-de-manobra-indevida-de-cliente-na-ba-chamou-de-preto-desgracado.ghtml>. Acesso em: 31 jul. 2021.
- AGRAWAL, A. *et al.* Digitization and the contract labor market: a research agenda. **Economic analysis of the digital economy**, p. 219-250, 2015.
- AGUIAR, J. C. **Análise comportamental do direito**: fundamentos para uma abordagem do direito como ciência comportamental aplicada. 2006. 240f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal da Santa Catarina, Florianópolis, 2006. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/88943/226188.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 22 jul. 2021.
- AJUDA [aba do aplicativo]. *In*: UBER Technologies. **Uber - Driver**: drive & deliver. Aplicativo Android. Versão atualizada em 5 dez. 2022. Disponível em: https://play.google.com/store/apps/details?id=com.ubercab.driver&hl=pt_BR&gl=US. Acesso em: 26 dez. 2022.
- ALBERNAZ, R. O.; WOLKMER, A. C. Pluralismo jurídico, estado e Movimento dos Trabalhadores sem Terra (MST) no Brasil. **Crítica Jurídica**, México, n. 33, p. 141-178, 2012.

ALVES, E. T. **Parassubordinação e uberização do trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

ALOISI, A.; STEFANO, V. de. Regulation and the future of work: the employment relationship as an innovation facilitator. **International Labour Review**, v. 159, n. 1, p. 47-69, 2020.

AMADO, J. L., MOREIRA, T. C. A desconexão dos trabalhadores: direito ou dever? *In*: ROCHA, C. J.; PORTO, L. V. (org.). **O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial: homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana**. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. p. 179-205.

AMOBITEC. **A nova mobilidade no Brasil**. São Paulo: AMOBITEC, 2021. Disponível em: <https://amobitec.org/wp-content/uploads/2021/09/A-Nova-Mobilidade-no-Brasil-AMOBITEC.pdf>. Acesso em: 4 jun. 2022.

ANAMATRA. **Decisão do TST reconhece vínculo entre trabalhador e Uber**. Em 25 de maio de 2022. Disponível em: https://anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/32353-decisao-do-tst-reconhece-vinculo-entre-trabalhador-e-uber_. Acesso em: 6 jun. 2022.

ANDRADE, D. R.; DANTAS; L., R. Uber: a oportunidade dos sonhos ou o pesadelo do direito do trabalho. *In*: FARIA, F. N. *et al.* (coord.). **Direito do trabalho e direito processual do trabalho: estudos avançados**. São Paulo: LTr, 2017. p. 79-86.

ANDRADE, E. G. L. O direito do trabalho na filosofia e na teoria social crítica: os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações. **Rev. TST**, Brasília, v. 78, n. 3, p.37-46, jul./set. 2012. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34299/002_andrade.pdf?sequence=3. Acesso em: 4 jun. 2022.

ANDRADE, E. G. L. **Princípios de direito do trabalho: fundamentos teórico-filosóficos**. São Paulo: LTr, 2008.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 15. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

ARAÚJO, W. M. Reflexões sobre a subordinação jurídica na era da economia sob demanda. *In*: LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A.; CHAVES JÚNIOR, J. E. R. (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 180-184.

ARGENTINA. Poder Judicial De La Nación. Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo nº 37. Expte nº: 46618/2018 “Rojas Luis Roger Miguel y otros c/ RAPPI ARG SAS s/ medida cautelar”. Sentencia Interlocutoria Definitiva nº 1141. **Diário Judicial**, Buenos Ayres, 19 mar. 2019. Disponível em: <https://s3.amazonaws.com/public.diariojudicial.com/documentos/000/083/518/000083518.pdf>. Acesso em: 2 maio 2021.

AZCARGORTA, M. S. de B. Implicaciones de la “gig-economy” en las relaciones laborales: el caso de la plataforma Uber. **Estudios de Deusto**, v. 67, n. 1, p. 385-414, jul. 2019. Disponível em: [https://doi.org/10.18543/ed-67\(1\)-2019pp385-414](https://doi.org/10.18543/ed-67(1)-2019pp385-414). Acesso em: 3 dez. 2022.

AZUARA, O.; GONZÁLEZ, S.; KELLER, L. Who drives on ride-hailing platforms in Latin America?: a profile of Uber drivers in Brazil, Chile, Colombia and Mexico. **Inter-American Development Bank**, n. September, 2019.

BABOIN, J. C. C. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. **Revista TST**, Brasília, v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/106290>. Acesso em: 17 maio 2021.

BARACAT, E. M. Poder de direção do empregador: fundamentos, natureza jurídica e manifestações. In: BARACAT, E. (coord). **Controle do emprego pelo empregador: procedimentos lícitos e ilícitos**. Curitiba: Juruá, 2008, p. 25-62.

BARASSI, L. **Il Contratto di Lavoro Nel Diritto Positivo Italiano**. Seconda Edizione. Vol. I. Roma: Società Editrice Libreria, 1915.

BARBATO, M. R.; MOURA, N. C. O controle ilimitado das empresas-plataforma na sociedade da vigilância e os impactos nas greves. **Revista Estudos Institucionais**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 3, p. 1253-1268, set./dez. 2020. Disponível em: <https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/538/595>. Acesso em: 5 jun. 2021.

BIANCHI, S. R.; MACEDO, D. A. DE; PACHECO, A. G. A uberização como forma de precarização do trabalho e suas consequências na questão social. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, v. 6, n. 10, p. 134–156, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/9755/6644>. Acesso em: 3 dez. 2022.

BIAVASCHI, M. B. **Os direitos das trabalhadoras domésticas e as dificuldades de implementação no Brasil: contradições e tensões sociais**. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert Stiftung, 2014.

BOBBIO, N. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier Brasil, 2004.

BOBBIO, N. **Estado, governo, sociedade**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO DE ESPAÑA (BOE). **Real Decreto-Lei 9/2021, de 11 de maio de 2021**. Disponível em: boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-7840. Acesso em: 14 mar. 2022.

BOURDIEAU, P. Esboço de uma teoria da prática. In: ORTIZ, R. (org.). **Sociologia**. São Paulo: Ática, 1983. p. 46-81.

BOSON, V. H. C. **Juristas em torno de um projeto codificador: perfis, discursos e produção do direito social em cartografias (contra)postas ao direito consolidado (Brasil, 1941, 1943)**. 2019. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019.

BOSON, V. H. C. **Pluralismo normativo e relações laborais na época moderna: para uma compreensão a partir da noção extensa de família**. 2016. 231f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/BUBD-AYTPHA>. Acesso em: 21 jan. 2021.

BRAGA, R. Precariado e sindicalismo no Brasil contemporâneo: um olhar a partir da indústria do call center. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 103, p. 25-52, 2014.

BRAGA, R. **A política do precariado**: do populismo à hegemonia lulista. São Paulo: Boitempo, 2015.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n. 3748/2020**. Ementa: Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. 2020a. Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468> Acesso em: 9 dez. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 jun. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994**. Promulga a Convenção n. 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1254.htm. Acesso em: 10 jun. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008**. Regulamenta os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo no 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto no 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2008]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm. Acesso em: 29 maio 2021.

BRASIL. **Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018**. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Brasília, DF: Presidência da República, [2018a]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. **Decreto nº 9.580, de 22 de novembro de 2018b**. Brasília, DF: Presidência da República, [2018b]. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/51525535/do1-2018-11-23-decreto-n-9-580-de-22-de-novembro-de-2018-51525026. Acesso em: 27 dez. 2021.

BRASIL. **Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Brasília, DF: Presidência da República, [1940]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 22 maio 2021.

BRASIL. **Decreto-lei nº 3.688, de 3 de outubro de 1941**. Lei das Contravenções Penais. Brasília, DF: Presidência da República, [1941]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del3688.htm. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 jan. 2021.

BRASIL. Justiça do Trabalho. Conselho Superior de Justiça do Trabalho. **Decisão determina que empresa de transporte por aplicativo forneça EPIs e salário-mínimo para trabalhadores do Pará.** Publicado em junho de 2020b. Disponível em: http://www.csjt.jus.br/web/csjt/teste21/-/asset_publisher/ECs3/content/id/7989095. Acesso em: 9 dez. 2020.

BRASIL. Justiça do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT1). Escola Judicial. **Vivendo o trabalho subalterno: as experiências de doze magistrados.** Rio de Janeiro: TRT1, 2019a.

BRASIL. Justiça do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT1) (7ª Turma). Relatora Carina Rodrigues Bicalho. **RO 010085394.2019.5.01.0067.** Acórdão publicado em 28/07/2021a. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1254788850/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1008539420195010067-rj/inteiro-teor-1254788860>. Acesso em: 14 mar. 2022.

BRASIL. Justiça do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT2). Juíza Raquel Marcos Simões. **RT n.º 1000540-24.2019.5.02.0086.** Sentença publicada em 5 de março de 2020c. Disponível em https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/7/13FE2CB692E46A_sentencauber.pdf. Acesso em: 14 mar. 2022.

BRASIL. Justiça do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3) (11ª Turma). Relator Antônio Gomes de Vasconcelos. **ED 0010258-59.2020.5.03.0002.** Acórdão publicado em 02/02/2021b. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1164171455/rops-102585920205030002-mg-0010258-5920205030002/inteiro-teor-1164171465>. Acesso em: 14 mar. 2022.

BRASIL. Justiça do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (8ª Turma) (TRT4). Redatora Brígida Joaquina Charao Barcelos. **RORSum 0020270-25.2020.5.04.0352.** Julgamento em 01/07/2021c. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1240858820/rorsum-202702520205040352/inteiro-teor-1240858830>. Acesso em: 14 mar. 2022.

BRASIL. Justiça do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (8ª Turma) (TRT4). Relator Marcelo José Ferlin D'Ambroso. **RO 0020570-38.2020.5.04.0405.** Acórdão publicado em 22/09/2021d. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/0020750-3820205040405.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2022.

BRASIL. Justiça do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT11) (3ª Turma). Relatora Ruth Barbosa Sampaio. **RT n.º 0000416-06.2020.5.11.0011.** Acórdão publicado em 24/06/2021e. Disponível em: <https://www.internetlab.org.br/wp-content/uploads/2021/07/uber.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2022.

BRASIL. Justiça do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (TRT13) (2ª Turma). Relator Thiago de Oliveira Andrade. **RT n.º 0000699-64.2019.5.13.0025.** Acórdão publicado em 25/09/2020d. Disponível em: <https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/933917795/recurso-ordinario-trabalhista-ro-6996420195130025-0000699-6420195130025/inteiro-teor-933917805>. Acesso em: 14 mar. 2022.

BRASIL. Justiça do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT15) (11ª Câmara). Relator João Batista Martins César. **ROT 0011710-15.2019.5.15.0032**. Acórdão publicado em 26/04/2021f. Disponível em: <https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1198371379/rot-117101520195150032-0011710-1520195150032/inteiro-teor-1198371384>. Acesso em 14 mar. 2022.

BRASIL. **Lei nº 6.514, de 22 de setembro de 1977**. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1977]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. **Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989**. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1989a]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.htm. Acesso em: 3 dez. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990**. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1990]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1991]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 10 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.987, de 13 de fevereiro de 1995**. Dispõe sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos previsto no art. 175 da Constituição Federal, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1995a]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8987cons.htm. Acesso em: 4 dez. 2022

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou der permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1995b]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 15 jun. 2022

BRASIL. **Lei nº 9.279, de 14 de maio de 1996**. Regula direitos e obrigações relativos à propriedade industrial. Brasília, DF: Presidência da República, [1996]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9279.htm. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.468, de 26 de agosto de 2011**. Regulamenta a profissão de taxista; altera a Lei nº 6.094, de 30 de agosto de 1974; e dá outras providências Brasília, DF: Presidência da República, [2011a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12468.htm. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011.** Estrutura o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência; dispõe sobre a prevenção e repressão às infrações contra a ordem econômica; altera a Lei nº 8.137, de 27 de dezembro de 1990, o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 - Código de Processo Penal, e a Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985; revoga dispositivos da Lei nº 8.884, de 11 de junho de 1994, e a Lei nº 9.781, de 19 de janeiro de 1999; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2011b]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112529.htm. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011.** Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, DF: Presidência da República, [2011c]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012.** Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana; revoga dispositivos dos Decretos-Leis nºs 3.326, de 3 de junho de 1941, e 5.405, de 13 de abril de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e das Leis nºs 5.917, de 10 de setembro de 1973, e 6.261, de 14 de novembro de 1975; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2012a]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112587.htm. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.619, de 30 de abril de 2012.** Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 9.503, de 23 de setembro de 1997, 10.233, de 5 de junho de 2001, 11.079, de 30 de dezembro de 2004, e 12.023, de 27 de agosto de 2009, para regular e disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2012b]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112619.htm. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.103, de 2 de março de 2015.** Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, e 11.442, de 5 de janeiro de 2007 (empresas e transportadores autônomos de carga), para disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional; altera a Lei nº 7.408, de 25 de novembro de 1985; revoga dispositivos da Lei nº 12.619, de 30 de abril de 2012; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2015a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113103.htm. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017a]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. **Lei nº 14.297, de 5 de janeiro de 2022**. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19. Brasília, DF: Presidência da República, [2022a]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/114297.htm. Acesso em: 30 set. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. **Termo de Contrato de Prestação de Serviços nº 01/2019, que fazem entre si a União, por intermédio do Ministério da Economia, e a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda**. 2019b. Disponível em: <https://seimp.planejamento.gov.br/sei/controlador.php?acao=documento>. Acesso em: 8 dez. 2021.

BRASIL. Ministério da Fazenda. Comitê Gestor do Simples Nacional. **Resolução CGSN nº 140, de 22 de maio de 2018c**. Dispõe sobre o Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples Nacional). Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=92278>. Acesso em: 11 jul. 2021.

BRASIL. Ministério da Fazenda. Receita Federal. **O Fenômeno da “Pejotização” e a Motivação Tributária**. Brasília, DF: Ministério da Fazenda; Receita Federal, 2016a. Disponível em: <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/estudos/outros-estudos/o-fenomeno-da-pejotizacao-e-a-motivacao-tributaria-2016/view>. Acesso em: 10 jun. 2022.

BRASIL. Ministério da Infraestrutura. **Frota de Veículos**. 2021h. Disponível em: <https://www.gov.br/infraestrutura/pt-br/assuntos/transito/conteudo-denatran/frota-de-veiculos-2021>. Acesso em 22 mar. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência (MTP). **Norma Regulamentadora n. 7 (NR-7)**. Publicado em: 22/10/2020. Atualizado em: 12/09/2022b. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/norma-regulamentadora-no-7-nr-7>. Acesso em: 30 mar. 2022c.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência (MTP). **Norma Regulamentadora n. 24 (NR-24)**. Publicado em: 22/10/2020. Atualizado em: 12/09/2022c. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/norma-regulamentadora-no-24-nr-24>. Acesso em: 30 mar. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência (MTP). Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Processo eletrônico de Autos de Infração e Notificações de Débito, Certidão de Débitos Trabalhistas da Uber do Brasil Tecnologia Ltda**. Disponível em: <https://eprocesso.sit.trabalho.gov.br/>. Acesso em: 30 mar. 2022d.

BRASIL. Senado Federal. **Diário do Congresso Nacional**, Brasília, DF, ano 34, n. 123, 2 out. 1979, Seção II. Disponível em: https://www.senado.leg.br/publicacoes/anais/pdf-digitalizado/Anais_Republica/1979/1979%20Livro%202012.pdf. Acesso em: 5 jan. 2020.

BRASIL. Receita Federal. **Comprovante de Inscrição e de Situação Cadastral da Uber do Brasil Tecnologia Ltda.** 2021g. Disponível em: https://solucoes.receita.fazenda.gov.br/Servicos/cnpjreva/Cnpjreva_Comprovante.asp. Acesso em: 28 out. 2021.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado nº 421, de 2017.** Brasília, DF: Senado Federal, [2017b]. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7250133&ts=1630415998898&disposition=inline>. Acesso em: 14 mar.2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (Segunda Seção). **Conflito de Competência nº 164.544-MG (2019/0079952-0).** Relator Ministro Moura Ribeiro. Acórdão publicado em 04/09/2019c. Disponível em https://processo.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencia=1857953&num_registro=201900799520&data=20190904&formato=PDF. Acesso em: 02 ago. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI 5766/2017.** Relator Ministro Roberto Barroso. Decisão de julgamento (Lei 9.868/99) publicada no DJE e no DOU de 15/08/2022f. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5250582>. Acesso em: 3 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Federal de Recursos. Jurisprudência. **Revista do Tribunal Federal de Recursos (TFR)**, Brasília, DF, n. 67, p. 25-284, jul./set. 1980. Disponível em: https://www.stj.jus.br/docs_internet/revista/electronica/tfr-revista-electronica-1980_67_capJurisprudencia.pdf Acesso em: 4 jan. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Primeira Turma). **RR-226/89-3.** Relator José Luiz Vasconcelos, Brasília, DF. Julgado em: 27 de junho de 1989b.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria de Comunicação Social. **Cartilha de prevenção ao assédio moral:** pare e repare – por um ambiente de trabalho mais positivo. Brasília, DF: TST, 2016b. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 26 jan. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Oitava Turma). **AIRR n.º 57040-83.2008.5.01.0008.** Relatora Min. Dora Maria da Costa. Acórdão publicado em: 14/05/2010. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/904843226/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-570408320085010008/inteiro-teor-904849764>. Acesso em: 6 jan. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ministro suspende realização de perícia técnica no algoritmo da Uber. **Notícias do TST**, em 31/05/2021j. Disponível em: <http://tst.jus.br/-/ministro-suspende-realiza%C3%A7%C3%A3o-de-per%C3%ADcia-t%C3%A9cnica-no-algoritmo-da-uber>. Acesso em: 11 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Primeira Turma). **AIRR-572371-46.1999.5.14.5555**. Relator Domingos Spina. Acórdão publicado em: 04/02/2000. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/9b2d8f245810946da18426a6ec6a29ea>. Acesso em: 25 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Quarta Turma). **RR n.º 624-33.2012.5.06.0003**. Relator Min. João Oreste Dalazen. Acórdão publicado em: 25/04/2014. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/65330/2014_rev_tst_v0080_n0002.pdf?sequence=2&isAllowed=y. Acesso em: 26 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Quarta Turma). **AIRR - 10575-88.2019.5.03.0003**. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Acórdão publicado em: 11/09/2020e. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2020&numProcInt=10851&dtaPublicacaoStr=11/09/2020%2007:00:00&nia=7530625>. Acesso em: 11 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Quarta Turma). **RR 10555-54.2019.5.03.0179**. Relator: Ives Gandra Martins Filho. Acórdão publicado em: 05/03/2021a. disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1212487793/recurso-de-revista-rr-10555420195030179/inteiro-teor-1212487921>. Acesso em: 6 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Quinta Turma). **AIRR-1000123/2017-0038-02**. Relator: Ministro Breno Medeiros. Acórdão publicado em: 27/11/2020f. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2019&numProcInt=242502&dtaPublicacaoStr=27/11/2020%2007:00:00&nia=7573207>. Acesso em: 11 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Quinta Turma). **AIRR 1001821-40.2019.5.02.0401**. Relator: Ministro Breno Medeiros. Acórdão publicado em: 05/05/2021k. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1212897082/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-10018214020195020401>. Acesso em: 22 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Sétima Turma). **RR - 1933-13.2010.5.15.0067**. Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Acórdão publicado em: 06/11/2015b. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/f003a36bf4cd527ff0f5f9c628ffc09d>. Acesso em: 11 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 51**. Norma Regulamentar. Vantagens e opção pelo novo regulamento. Art. 468 da CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial n.º 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25/04/2005. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html. Acesso em: 15 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 428**. Sobreaviso. Aplicação analógica do art. 244. Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27/09/2012c. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 3 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Terceira Turma). **RR-156400-71.2007.5.03.0007**. Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Acórdão publicado em: 27/11/2009. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#9b2d8f245810946da18426a6ec6a29ea>. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Terceira Turma). **RRag – 849-82.2019.5.07.0002**. Relator Alexandre de Souza Agra Belmonte. Julgamento em 07/12/2021. Publicado em 17/12/2021. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1344984192/rrag-8498220195070002/inteiro-teor-1344984363>. Acesso em: 19 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Terceira Turma). **RR-100353-02.2017.5.01.0066**. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. Acórdão publicado em 11/04/2022g. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1456803327/recurso-de-revista-rr-1003530220175010066/inteiro-teor-1456803857>. Acesso em: 6 jun. 2022.

BRIGATTI, F. Quarta Turma do TST diz que motorista de Uber não é funcionário da empresa. **Folha de São Paulo**, Seção Folhajes, 11 set. 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/09/quarta-turma-do-tst-diz-que-motorista-de-uber-nao-e-funcionario-da-empresa.shtml>. Acesso em: 16 maio 2021.

BUNDESARBEITSGERICHT (BAG). Neunter Senat. **Urteil vom 1. Dez. 2020. 9 AZR 102/20. ECLI:DE:BAG: 2020:011220.U.9AZR102.20.0**. Disponível em: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2021/07/9-AZR-102-20.pdf>. Acesso em: 3 set. 2022.

BURAWOY, M. **Manufacturing consent: changes in the labor process under**. Chicago: The University of Chicago Press, 1979.

BURAWOY, M. **Marxismo sociológico: quatro países, quatro décadas, quatro grandes transformações e uma tradição crítica**. São Paulo: Alameda, 2014.

BURAWOY, M. **O marxismo encontra Bourdieau**. Campinas: Unicamp, 2010.

CALDAS, J. **A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo?**. Porto Alegre: Fi, 2020.

CALLEGARI, J. C. **Uma releitura da subordinação**. 2012. 168f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-22112012-091434/publico/Dissertacao_Jose_Carlos_Callegari.pdf. Acesso em: 6 mar. 2022.

CÂMARA MUNICIPAL DE SALVADOR. (CMS). Secretaria de Comunicação. **Átila do Congo é empossador vereador em sessão ordinária**. 22 fev. 2021. Disponível em: <https://www.cms.ba.gov.br/noticias/22-02-2021-atila-do-congo-e-empossado-vereador-em-sessao-ordinaria>. Acesso em 22 mar. 2022.

CAMPBELL, J. Deveríamos transformar os aplicativos de entrega em um serviço público de alimentação. **Jacobin**, 28 mar. 2020. Disponível em: <https://jacobin.com.br/2020/03/deveriamos-transformar-os-aplicativos-de-entrega-em-um-servico-publico-de-alimentacao/>. Acesso em: 21 jan. 2021.

CANOFRE, F. Trabalho por app pode estar empurrando pessoas para a direita, diz antropóloga. **Folha de São Paulo**, Seção Economia, 21 mar. 2022. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/03/trabalho-por-app-pode-estar-empurrando-pessoas-para-a-direita-diz-antropologa.shtml>. Acesso em: 22 mar. 2022.

CANT, C. **Delivery fight!** A luta contra os patrões sem rosto. Tradução de Alexandre Boide. São Paulo: Veneta, 2021.

CAPPELLETTI, M.; GARTH, B. **Acesso à justiça**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 2002.

CAVALCANTI. Do Whatsapp ao Uber: 1 em cada 5 brasileiro usa apps para ter renda. **UOL Economia**, Belém, 12 mai. 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/05/12/do-whatsapp-ao-uber-1-em-cada-5-brasileiros-usa-apps-para-ter-renda.htm>. Acesso em: 6 mar. 2022.

CARDOSO, A. C. M.; ARTUR, K.; OLIVEIRA, M. C. S. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. **Revista Valore**, Volta Redonda, v. 5, p. 206-223, 2020. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/657/458>. Acesso em: 17 maio 2021.

CARDOSO, A. M.; LAGE, T. **As normas e os fatos**. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

CARELLI, R. L. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. *In*: LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A.; CHAVES JÚNIOR, J. E. de R. (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 130-146.

CARELLI, R. L. **O mundo do trabalho e os direitos fundamentais**: o Ministério Público do Trabalho e a representação funcional dos trabalhadores. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 2011.

CARELLI, R. L. Suprema Corte de Nova Iorque reconhece motoristas da Uber como empregados. **Trab21.blog**, 18 dez. 2020. Disponível em: <https://trab21.blog/2020/12/18/suprema-corte-de-nova-iorque-reconhece-motoristas-da-uber-como-empregados/>. Acesso em: 16 maio 2021.

CARELLI, R. L.; BITTENCOURT, A. T. C. Ninjas fazem bico?: um estudo de plataforma de crowdsourcing no brasil. **Revista Estudos Institucionais**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 3, p. 1289-1309, set./dez. 2020. Disponível em: <https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/499/603>. Acesso em: 16 maio 2021.

CARNEIRO, A. Os rumos da prosa: parentes chegados, primos cunhados. **Revista de Ciências Sociais**, v. 44, n. 2, p. 196–215, 2013. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/revcienso/article/view/851/828>. Acesso em: 3 dez. 2022.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 2015.

CASTRO, E. V. O nativo relativo. **Mana**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 113-148, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/mana/a/ZcqxhghZk9936mxW5GRrhq/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 17 jul. 2021.

CASTRO, V. V. **As ilusões da uberização**: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber. 2020. 303f. Dissertação (Mestrado) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12733/1638882>. Acesso em: 15 jun. 2022.

CHAVES, A. B. P. Da planta taylorista/fordista ao capitalismo de plataforma: as engrenagens da exploração do trabalho. **Research, Society and Development**, São Paulo, v. 9, n. 6, p. 1-15, abr. 2020. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/3473/3605>. Acesso em: 16 maio 2021.

CHAVES JÚNIOR, J. E. R.; 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 JÚNIOR, J. E. R. (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 166-179.

COASE, R. H. **A firma, o mercado e o direito**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2016.

COLLI, J. M.. O 'salário por peça' e sua reposição nas novas formas de trabalho à feição. **Estudos de Sociologia**, Araraquara, v. 3, n. 5, p. 75-86, 1998. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/268361593_O_'salario_por_peca'_e_sua_reposicao_nas_novas_formas_de_trabalho_a_facao. Acesso em: 28 nov. 2020.

COMISSÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu. Una agenda Europea para la economía colaborativa. **Parlamento Europeo**, p. 15, 2017a.

COMISSÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu. **Resolução do Parlamento Europeu, de 4 de julho de 2017, sobre as condições de trabalho e emprego precário (2016/2221 (INI))**. Comitê Económico e Social Europeu no seu parecer “Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa” publicado no DOUE em 10 de março de 2017b.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (CIDH). **Opinião Consultiva 27/21 de 5 de maio de 2021**. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/resumen_seriea_27_esp.pdf. Acesso em: 14 mar. 2022

CONFIRMATION du Tribunal: Uber est un employeur. **UNIA**, 15 set. 2020. Disponível em: <https://www.unia.ch/fr/actualites/actualites/article/a/17182>. Acesso em: 21 jan. 2021.

CONSELHO ADMINISTRATIVO DE DEFESA ECONÔMICA (CADE). Superintendência-Geral do Cade instaura processo contra taxistas no caso Uber. **CADE**, por Assessoria de Comunicação, em 20 de novembro de 2015. Disponível em: <http://antigo.cade.gov.br/noticias/superintendencia-geral-do-cade-instaura-processo-contrataxistas-no-caso-uber>. Acesso em: 31 jul. 2021.

COMMISSION ADMINISTRATIVE DE RÈGLEMENT DE LA RELATION DE TRAVAIL (CRT). Chambre Francophone. **Dossier n.º 187 – FR – 20200707**. Bruxelles, 26 out. 2020. Disponível em: <https://commissiearbeidsrelaties.belgium.be/docs/dossier-187-nacebel-fr.pdf>. Acesso em: 3 set. 2021.

CORDERO, K. H.; DAZA, C. S. A modo de introducción. *In*: CORDERO, K. H.; DAZA, C. S. (ed.). **Precarización laboral en plataformas digitales**: una lectura desde América Latina. Quito: Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS, 2020. p. 13-20.

DAVIES, H. et al. Uber broke laws, duped police and secretly lobbied governments, leak reveals. **The Guardian**, 11 jul. 2022. Disponível em: <https://www.theguardian.com/news/2022/jul/10/uber-files-leak-reveals-global-lobbying-campaign>. Acesso em: 9 set. 2022.

D'ÁVILA, M. Uber tem lucro líquido pela 1ª vez, mas desaponta com EBITDA negativo no 2º trimestre. **Infomoney**, 5 ago. 2021. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/mercados/uber-tem-lucro-liquido-pela-1a-vez-mas-desaponta-com-ebitda-negativo-no-2o-trimestre/>. Acesso em: 6 mar. 2022

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. Tradução de Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.

DATAFOLHA; UBER. **Futuro do trabalho**: motoristas e entregadores. São Paulo: Datafolha; UBER, 2021. Disponível em: <https://uber.app.box.com/v/745271-datafolha>. Acesso em: 29 dez. 2021.

DELGADO, M. G. **O poder empregatício**. São Paulo: LTr, 1996.

DELGADO, M. G. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo: LTr, v. 70, n. 6, p. p. 657-667, jun. 2006.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DESLANDES, G. A campanha da Uber e da Lyft contra os direitos. **Revista Opera**, 14 dez. 2020. Disponível em: <https://revistaopera.com.br/2020/12/14/a-campanha-da-uber-e-da-lyft-contra-os-direitos-trabalhistas-de-motoristas-de-aplicativos/>. Acesso em: 16 maio 2021.

DESLANDES, G. China desafia a exploração dos apps de entrega. **Revista Opera**, 3 ago. 2021. Disponível em: <https://revistaopera.com.br/2021/08/03/china-se-move-para-aumentar-a-protecao-aos-entregadores-de-comida-por-aplicativo/>. Acesso em: 25 out. 2021.

DICKEY, M. R. Uber plans to keep defending independent contractor model for drivers. **Tech Crunch**, 3 set. 2019. Disponível em: <https://techcrunch.com/2019/09/11/uber-ab-5-independent-contractors/>. Acesso em: 8 jun. 2022.

DOCKÈS, E. Os empregados das plataformas. **O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial**: homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. *In*: ROCHA, C. J.; ABAURRE, H. E. A.; PORTO, L. V. (org.). São Paulo: Tirant Lo Blanch Brasil, 2021. v. 2. p. 230-243.

DUARTE, F. C. P.; GUERRA, A. Plataformização e trabalho algorítmico: contribuições dos estudos de plataforma para o fenômeno da uberização. **Revista Eptic**, Aracaju, v. 22, n. 2, p. 38-55, maio/ago. 2019. Disponível em: <https://seer.ufs.br/index.php/eptic/article/view/12129/1>. Acesso em: 17 maio 2021.

DUTRA, R. Q.; COUTINHO, R. L. Aceleração social, uberização e pandemia: quem precisa do direito do trabalho. **Revista Direito UNB**, Brasília, v. 4, n. 2, p. 198-223, maio/ago. 2020. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32353/27449>. Acesso em: 16 maio 2021.

DUTRA, R. Q.; SEPÚLVEDA, G. O trabalho nos aplicativos de entrega de mercadorias: a desconstrução do sujeito de direitos trabalhistas. **Revista Estudos Institucionais**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 3, p. 1230-1252, set./dez. 2020. Disponível em: <https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/494/597>. Acesso em: 17 maio 2021.

DYNAMEX Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles County. **Justia**, US Law, 2018. Disponível em: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2018/s222732.html>. Acesso em: 03 jan. 2021.

ECKERT, C.; ROCHA, A. L.; LOPES, J. S. L. Apresentação. **Horizontes Antropológicos: Antropologia e Trabalho**, Porto Alegre, v. 39, n. 19, p. 9-15, jan./jun. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ha/a/SqKPJxPx5SXwCvbJDJ8hkBt/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 17 jul. 2021

EDUCATION IN ENGLAND. **Factory Act 1802**. Disponível em: <http://www.educationengland.org.uk/documents/acts/1802-factory-act.html>. Acesso em: 22 jul. 2021.

EFE. Genebra suspende operação da Uber por descumprimento de leis trabalhistas : Empresa recorreu da decisão e segue operando normalmente. **Exame**, 11 nov. 2019. Disponível em: <https://exame.com/negocios/genebra-suspende-operacao-da-uber-por-descumprimento-de-leis-trabalhistas/>. Acesso em: 17 mai. 2021.

EQUIPE UBER. Fatos e dados sobre a Uber. **Uber**, Brasília, 27 ago. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 08 jun.2022.

ERNST & YOUNG (EY). **Informações sobre imposto de renda pessoa física – motoristas parceiros da Uber**. Março de 2022. Disponível em: <https://uber.app.box.com/v/impostoderenda>. Acesso em: 18 mar. 2022.

ESPINA, R.; ARREGUY, J.; CAVALCANTE, I. Covid: país tem média móvel de 52.714 casos conhecidos, a maior em 6 meses. **UOL Saúde**, 12 jan. 2022. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2022/01/12/covid-19-coronavirus-casos-mortes-12-de-janeiro.htm>. Acesso em: 12 jan. 2022.

EUROPEAN COMMISSION. **Transformation of labour and future of labour law in Europe**: final report. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1999. Disponível em: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b4ce8f90-2b1b-43ec-a1ac-f857b393906e>. Acesso em: 3 dez. 2022.

FALANDO de Uber. **YouTube**. Canal @falandodeuber inscrito em 4 fev. 2018. Disponível em: <https://www.youtube.com/c/FALANDODEUBER>. Acesso em: 14 mar. 2022.

FERNANDO Floripa Motorista Uber. **YouTube**. Canal @fernandofloripa inscrito em 4 dez. 2016. Disponível em: <https://www.youtube.com/c/FernandoUberFloripa>. Acesso em: 14 mar. 2022.

FERRANTE, E. Inteligencia artificial y sesgos algorítmicos. **Nueva Sociedad**, n. 294, p. 27-36, jul./ago. 2021. Disponível em: https://static.nuso.org/media/articles/downloads/1.TC_Ferrante_294.pdf. Acesso: 3 dez. 2022.

FERREIRA, M. L. M. Os fios da memória: fábrica Rheingantz entre passado, presente e patrimônio. **Horizontes Antropológicos**, v. 19, n. 39, p. 69-98, jan./jun. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ha/a/bXYTHwdySWpGSPHdcj3MHrF/?lang=pt&format=pdf>. Acesso: 3 dez. 2022.

FILGUEIRAS, V. A.; ANTUNES, R. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901/pdf>. Acesso em: 16 maio 2021.

FILGUEIRAS, V. A.; CAVALCANTE, S. O trabalho no século XXI e o novo adeus à classe trabalhadora. **Revista Princípios**, n. 159, p. 11-31, jul./out. 2020a.

FILGUEIRAS, V. A.; CAVALCANTE, S. What has changed. A new farewell to the working class? **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 35, n. 102, p. 1-22, 2020b.

FILGUEIRAS, V. A.; SOUZA, I. F.; OLIVEIRA, G. F. Os impactos jurídicos das reformas trabalhistas e a (re)mercadorização do trabalho nas experiências internacionais. **Cadernos do CEAS**, Salvador/Recife, n. 248, p. 514-543, set./dez., 2019. Disponível em: <https://cadernosdoceas.ucsal.br/index.php/cadernosdoceas/article/view/579/471>. Acesso em: 16 maio 2021.

FILGUEIRAS, V; DUTRA, R. **Os entregadores e o falso dilema da CLT**. Publicado em 19.08.2020. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/os-entregadores-e-o-falso-dilema-da-clt-por-vitor-filgueiras-e-renata-dutra/>. Acesso em: 5 mar. 2022.

FINCATO, D. P.; WÜNSCH, G. Subordinação Algorítmica: Caminho Para O Direito Do Trabalho Na Encruzilhada Tecnológica? Algorithmic Subordination: Path To Labor Law in Technological Crossroads? **Rev. TST**, v. 86, p. 3, 2020.

FIPE. **Tabela Fipe**. Disponível em: <https://www.tabelafipebrasil.com/FIPE/014094-5>. Acesso em: 10 dez. 2021.

FONSECA, R. M. Foucault, o direito e a 'sociedade da normalização'. In: FONSECA, R. M (org.). **Crítica da modernidade: diálogos com o direito**. Florianópolis: Fundação Boiteaux, 2005. p. 109-127.

FONTES, V. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. **Marx e o marxismo**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 8, p. 45-67, jan./jun. 2017. Disponível em: <https://www.niepmarx.blog.br/revistadoniep/index.php/MM/article/view/220/177>. Acesso em: 16 maio 2021.

FOUCAULT, M. **Em defesa da sociedade**: curso dado no Collège de France (1975-1976). São Paulo: Martins Fontes, 1999.

FRANCO FILHO, G. S. Uberização e trabalho autônomo. **Revista LTr**, São Paulo, v. 83, n. 10, out. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/168670>. Acesso em: 16 maio 2021.

FRANCO, M. S. C. **Homens livres na ordem escravocrata**. 3. ed. São Paulo: Kairós, 1983.

FREIRE, P. **Pedagogia do oprimido**. 17. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

FREITAS JÚNIOR, A. R.; SLOSBERGAS, L. B.; SILVA, V. R. The uberization of work and the legal subordinação: the brazilian case. **信州大学経法論集 [Revista de Economia e Direito da Universidade Shinshu]**, n. 5, p. 265-287, dez. 2018. Disponível em: <https://iss.ndl.go.jp/books/R100000002-I027736559-00>. Acesso em: 29 maio 2021.

GAIA, F. S. **Uberização do trabalho**: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

GAMA, P. Carro vale a pena? Veja quanto você gasta por ano só para manter um veículo. **UOL**, Carros, 21 fev. 2022. Disponível em: <https://www.uol.com.br/carros/noticias/redacao/2022/02/21/manter-um-carro-na-garagem-custa-mais-de-r-27-mil-por-ano.htm>. Acesso em: 22 fev. 2022.

GANDRA, A. Aumenta número de habilitações de motoristas com restrições visuais: levantamento aponta crescimento de 44% em sete anos. **Agência Brasil**, 9 mar. 2021. Disponível em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2021-03/aumenta-numero-de-habilitacoes-de-motoristas-com-restricoes-visuais>. Acesso em: 10 mar. 2022.

GASPAR, D. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial**. 281f. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/12378>. Acesso em: 9 set. 2022.

GAVIOLI, A. Justiça decide que Uber deve pagar férias e 13o salário a motorista. **Infomoney**, 2020. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/negocios/tribunal-de-justica-de-sao-paulo-decide-que-uber-deve-pagar-ferias-e-13o-salario-a-motorista/>. Acesso em: 21 jan. 2021.

GEERTZ, C. **O saber local**: novos ensaios em antropologia interpretativa. Tradução de Vera Mello Joscelyne. 10. ed. Petrópolis: Vozes, 2008.

GIDDENS, A. **A constituição da sociedade**. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

GOHN, M. G. **Teoria dos movimentos sociais paradigmas clássicos e contemporâneos**. São Paulo: Loyola, 1997.

GOMES, O.; GOTTSCHALK, E. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1994.

GOMEZ, G. S. R. Etnografia com os “sem tempo”: seguindo os resíduos do Uber em Porto Alegre. *In: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS*, 43., 2019, Caxambu. **Anais...** São Paulo: ANPOCS, 2019. Disponível em: <https://www.anpocs.com/index.php/encontros/papers/43-encontro-anual-da-anpocs/st-11/st13-8/11707-etnografia-com-os-sem-tempo-seguindo-os-residuos-do-uber-em-porto-alegre/file>. Acesso em: 3 dez. 2022.

GONÇALVES, M. T. Uberização: um estudo de caso - as tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho no século XXI. **Revista LTr**, São Paulo, v. 81, n. 03, p. 319-331, mar. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/125414>. Acesso em: 17 maio 2021.

GORZ, André. **Adeus ao proletariado: para além do socialismo**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982.

GOUVEIA, R. F. **A gestão dos recursos humanos na uberização: o caso da Uber em Portugal**. 2018. Dissertação (Mestrado em Economia Política) – Escola de Ciências Sociais e Humanas, Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2018. Disponível em: https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/17136/1/master_rafael_freitas_gouveia.pdf. Acesso em: 21 jan. 2021.

GRAU, E. R. **O direito posto e o direito pressuposto**. São Paulo: Malheiros, 2011.

GROHMANN, R. Cooperativismo de plataforma e suas contradições: análise de iniciativas da área de comunicação no Platform. Coop. **LIINC em Revista**, v. 14, n. 1, jun. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.18617/liinc.v14i1.4149>. Acesso em: 3 dez. 2022.

HAN, B-C. **Psicopolítica: O neoliberalismo e as novas técnicas de poder**. 7. ed. Tradução: Maurício Liesen. Belo Horizonte: Âiné, 2020.

HARARI, Y. **21 lições para o século 21**. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

HARRIS, S. D.; KRUEGER, A. B. **A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: the “independent worker”**. Washington, DC: Brookings, 2015.

HARVEY, D. **A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. Tradução: Adail Ubirajara Sobral; Maria Stela Gonçalves. 19. ed. São Paulo: Loyola, 2010.

HESPANHA, A. M. **O direito democrático numa era pós-estatal: a questão política das fontes do direito**. Lisboa: António Manuel Espanha, 2018.

HILL, S. The future of work in the Uber economy: Creating a Safety Net in a Multi-Employer World. **Boston Review**, Class & Inequality, 22 jul. 2015. Disponível em: <http://bostonreview.net/us/steven-hill-uber-economy-individual-security-accounts>. Acesso em 6 mar. 2022.

HOLLOWAY, J. **La rosa roja de Nissan**. Editorial Compañero, 1987.

HUGHES, M. F. RE-ESTRUTURACIÓN CAPITALISTA : **Horizontes Antropológicos**, p. 99–124, 2013.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work**. Geneva: ILO, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf. Acesso em: 3 dez. 2022.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Promoting employment and decent work in a changing landscape**: report of the committee of experts on the application of conventions and recommendations. Geneva: ILO, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736873.pdf. Acesso em: 3 dez. 2022.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Digital platforms and the world of work in G20 countries**: status and policy action. Geneva: ILO, 2021a. Disponível em: https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_814417.pdf. Acesso em: 3 dez. 2022.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **World Employment and Social Outlook**: Trends 2021. Geneva: ILO, 2021b. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf. Acesso em: 3 dez. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, quadros sintéticos, desocupação 3º trimestre**. Fevereiro de 2022. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Quadro_Sintetico/2021/pnadc_202104_trimestre_quadroSintetico.pdf Acesso em: 26 dez. 2022.

ISAAC, M. How Uber got lost: the once-swaggering company is losing more money and growing more slowly than ever: what happened? **The New York Times**, 23 ago. 2019. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2019/08/23/business/how-uber-got-lost.html>. Acesso em: 29 maio 2021.

KALIL, R. B. **Capitalismo de plataforma e direito do trabalho**: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. 2019. 102f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-07082020-133545/publico/5183780_Tese_Parcial.pdf. Acesso em: 17 maio 2021.

KALIL, R. B. Desvelar para proteger. **Revista Rosa**, São Paulo, v. 4, n. 1, ago. 2021. Disponível em: <https://revistarosa.com/4/desvelar-para-proteger>. Acesso em: 6 jun. 2022.

KOZINETS, R. V. **Netnografia**: realizando pesquisa etnográfica online. Porto Alegre: Penso, 2014.

- LAPA, R. S. O trabalho em plataformas digitais e a pandemia da covid-19: análise dos dados da PNAD covid-19/IBGE. **Boletim Mercado de Trabalho**, n. 71, p. 1–17, 2021.
- LEFRANC, G. **Histoire du travail et des travailleurs**. Paris: Flammarion, 1957. Disponível em: <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k48008615.texteImage>. Acesso em: 05 mar. 2022.
- LEITE, C. H. B. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2018.
- LEME, A. C. R. P. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber**. São Paulo: LTr, 2019.
- LEMOS, M. Bolos, marmitas e artesanato. **UOL Economia**, Rio de Janeiro, nov. 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/bicos-trabalho-informal-bolos-marmitas/>. Acesso em: 20 dez. 2021.
- LIGHT, B. A.; BURGESS, L. E.; DUGUAY, S. The walkthrough method: an approach to the study of apps. **New Media and Society**, v. 2, n. 3, p. 881-900, 2018. Disponível em: <http://usir.salford.ac.uk/id/eprint/40327/>. Acesso em: 3 dez. 2022.
- LIMA, R. K. DE; BAPTISTA, B. G. L. Como a Antropologia pode contribuir para a pesquisa jurídica? Um desafio metodológico. **Anuário Antropológico**, v. 39 n.1, p. 9-37, 2014.
- LOPES, J. S. L. Entrevista com Moacir Palmeira. **Horizontes Antropológicos**, v. 19, n. 39, p. 435-457, jun. 2013.
- LUZ, M. Fique atento à sua taxa de aceitação!!! 1 vídeo (6 min). **YouTube**, publicado pelo canal UBERdoMarlon em 29 jul. 2021. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=s3nWgthbQdE>. Acesso em: 14 mar. 2022.
- MACHADO, S. **A noção de subordinação jurídica**. São Paulo: LTr, 2009.
- MACHADO, S. **A subordinação jurídica na relação de trabalho: uma perspectiva reconstrutiva**. 2003. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2003. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/62654/T%20-%20SIDNEI%20MACHADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 16 maio 2021.
- MANDL, A. T. **A constitucionalidade das greves de ocupações de fábricas**. Sumaré: CEMOP, 2013. (Coleção Textos Jurídicos, v. 1).
- MANZANO, M.; KREIN, A. **A pandemia e o trabalho de motoristas e de entregadores por aplicativos no Brasil**. Campinas: Cesit/Unicamp, 2020. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/07/MANZANO-M-KREIN-A.-2020_A-pandemia-e-os-motoristas-e-entregadores-por-aplicativo.pdf. Acesso em: 3 dez. 2022.
- MARSHALL, T. H. **Cidadania, classe social e status**. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

MARTINI, A. **La notion du contrat de travail**: étude jurisprudentielle, doctrinale et législative. 1912. Thèse (Doctorat) – Faculté de Droit, Université de Paris, Paris, 1912. Disponível em: <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k6207512s/f11.item.zoom>. Acesso em: 25 set. 2021.

MARTINEZ, A. D. Capitalismo de Plataformas: mi jefe es una App. **Espiral**, Lima, v. 2, n. 3, p. 123-131, ago. 2020. Disponível em: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/espiral/article/view/18452/15692>. Acesso em: 17 maio 2021.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, S. P. Motorista do Uber e relação de emprego. **Repertório de Jurisprudência IOB**, Brasília, v. 2, n. 7, p. 245-247, abr. 2018.

MARX, Karl. **O Capital-Livro 1**: crítica da economia política. Livro 1: o processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2015.

MELO, G. M. A uberização do trabalho doméstico. limites e tensões. *In*: LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A.; CHAVES JÚNIOR, J. E. R. (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 220-226.

MENDES, M. M. B.; CHAVES JÚNIOR, J. E. R. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007.

MIGALHAS. TST desobriga Uber de pagar salário mínimo a motoristas durante pandemia. **Migalhas**, 2020. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/quentes/325624/tst-desobriga-uber-de-pagar-salario-minimo-a-motoristas-durante-pandemia>. Acesso em: 16 maio 2021.

MIGUÉLEZ, F. Revolución Digital Y Futuro del Empleo. **Anuário IET**: Presente y futuro del trabajo. 2018, Vol. 5, UAB, p. 147-161.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **Relatório Conclusivo “GE UBER”**. 2017.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região. **Ação civil pública de n.º 1001379-33.2021.5.02.0004**. Petição inicial. São Paulo, 5 nov. 2021. Disponível em: <https://cdn.brasildefato.com.br/documents/1482aaae4cfff37611ca025c3b5e7a99.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2022.

MÖHLMANN, M.; ZALMANSON, L. Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers'. *In*: **Autonomy’, in proceedings of the international conference on information systems (ICIS)**, p. 10-13, Seoul South Korea, December, 2017.

MORAES FILHO, E. **Trabalho a domicílio e contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

MORAES, R. B. S.; OLIVEIRA, M. A. G.; ACCORSI, A. uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 6, n. 3, p. 647-681, dez. 2019. Disponível em: <https://rbeo.emnuvens.com.br/rbeo/article/view/216/pdf>. Acesso em: 22 maio 2021.

MOTORISTA de aplicativo é morto no bairro da Federação. **Rádio Sociedade [online]**, 2019. Disponível em: <https://sociedadeonline.com/motorista-de-aplicativo-e-morto-a-tiros-no-bairro-da-federacao/>. Acesso em: 6 fev. 2022.

MOTORISTA por aplicativo é morto a tiros dentro de veículo em Plataforma. **IBahia**, Salvador, 16 nov. 2021a. Disponível em: <https://www.ibahia.com/salvador/detalhe/noticia/motorista-por-aplicativo-e-morto-a-tiros-dentro-de-veiculo-em-plataforma/>. Acesso em: 6 fev. 2022.

MOTORISTA por aplicativo é morto a tiros em Itapuã. **Correio 24 horas**, Salvador, 5 fev. 2022. Disponível em <https://www.correio24horas.com.br/noticia/nid/motorista-por-aplicativo-e-morto-a-tiros-em-itapua/>. Acesso em: 7 fev. 2022.

MOTORISTA por aplicativo morto em assalto em Águas Claras e povo protesta. **Informe Baiano**, Salvador, 8 nov. 2021b. Disponível em: <https://informebaiano.com.br/231923/policia/motorista-por-aplicativo-morto-em-assalto-em-aguas-claras-e-povo-protesta>. Acesso em: 6 fev. 2022.

MOTORISTA Uber pode dirigir em outra cidade? **Machine**, Rio de Janeiro, 6 fev. 2019. Atualizado em 20 out. 2021. Disponível em: <https://machine.global/motorista-uber-pode-dirigir-em-outra-cidade/#:~:text=valor%20final%20alto.-,Mas%20o%20motorista%20Uber%20pode%20dirigir%20em%20outra%20cidade%3F,diferente%20da%20qual%20est%C3%A3o%20cadastrados>. Acesso em: 30 jan. 2020

MUNN, L. Rendered Inoperable. **A Peer-Reviewed Journal About**, v. 7, n. 1, p. 14–25, 2018.

MUÑOZ, K. M. La Valorización de La Flexibilidad y La Libertad en el Trabajo en Apps. Los Trabajadores de Plataforma son Sujetos Neoliberales? *In*: CORDERO, K. H.; DAZA, C. S (ed.). **Precarización laboral en plataformas digitales: una lectura desde América Latina**. Quito: Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS, 2020. p. 21-36.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas de trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

O'BRIEN, S. A. Drivers and labor union seek to overturn new California Prop 22 law. **CNN Business**, 12 jan. 2021. Disponível em: <https://edition.cnn.com/2021/01/12/tech/california-prop-22-lawsuit/index.html>. Acesso em: 16 maio 2021.

OJEDA, F. G. Capitalismo de datos. Plataformas y co-working. **Revista Sociedad**, Buenos Aires, n. 39, p. 18-30, out. 2019. Disponível em: <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/revistasociedad/article/view/5087/4221>. Acesso em: 17 maio 2021.

OLEA, M. A. **Introdução ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1984.

OLIVEIRA, C. A. B. **Processo de industrialização do capitalismo originário ao atrasado**. Campinas: UNESP, 2003.

OLIVEIRA, L. R. C.. O ofício do antropólogo, ou como desvendar evidências simbólicas. **Anuário Antropológico**, v. 32, n. 1, p. 9–30, 2007.

OLIVEIRA, L. R. C. A antropologia e seus compromissos ou responsabilidades éticas. *In*: FLEISCHER, S.; SCHUCH, P. (org.). **Ética e regulamentação na pesquisa antropológica**. Brasília, DF: Letras Livres/EdUnB, 2010a. p. 25-38.

OLIVEIRA, L. R. C.. A dimensão simbólica dos direitos e a análise de conflitos. **Revista de Antropologia**, v. 53, n. 2, p. 451–473, 2010b.

OLIVEIRA, M. C. S. **A (re)significação do critério da dependência econômica**: uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica à dogmática trabalhista. 2011. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/26169/Murilo%20S.Oliveira.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 16 maio 2021.

OLIVEIRA, M. C. S. A ressignificação da dependência econômica. **Revista TST**, Brasília, v. 78, n. 1, p. 210-237, jan./mar. 2012a.

OLIVEIRA, M. C. S. O resgate do critério da dependência econômica na identificação da relação de emprego na contemporaneidade. **Anais ABET**, Curitiba, v. 1, p. 114-134, jan./jun. 2012b.

OLIVEIRA, M. C. S. Dependência econômica e plataformas digitais de trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFBA**, Salvador, v. 31, n. 1, p. 33-76, jan./jun. 2021.

OLIVEIRA, M. C. S.; ASSIS, A. K. B.; COSTA, J. B. O direito do trabalho (des)conectado das plataformas digitais. **Teoria Juridica Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, p. 246-266, jan./jun.2019. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/download/24367/17785>. Acesso em: 29 maio 2021.

OLIVEIRA, M. C. S.; COSTA, J. B.; ASSIS, A. K. B. Os motoristas da plataforma Uber: fatos, julgados e crítica. **Revista Estudos Institucionais**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 3, p. 1269-1288, set./dez. 2020. Disponível em: <https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/493/650>. Acesso em: 29 maio 2021.

OLIVEIRA, M. S. C.; CARELLI, R. L.; GRILLO, S. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, out./dez. 2020. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/50080/35864>. Acesso em: 17 maio 2021.

OLIVEIRA, R. Revisão Honda: preços \$\$ e detalhes (2023). **Notícias Automotivas**. 2022. Disponível em <https://www.noticiasautomotivas.com.br/revisao-honda-precos-e-detalhes/>. Acesso em: 21 dez. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Princípios Orientadores Sobre Empresas e Direitos Humanos**. 16 de junho de 2011. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/observatorio-nacional-da-familia/principios-orientadores-sobre-empresas-e-direitos-humanos>. Acesso em: 6 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Recomendação: 198**. Relativa à relação de trabalho. Genebra: OIT, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242958/lang--pt/index.htm. Acesso em: 17 jul. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Recomendação 204**: Recomendação relativa à transição da economia informal para a economia formal. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_587521.pdf. Acesso em: 17 jul. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Conheça a OIT**. Genebra: OIT, 2018. Disponível em <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 26 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho**. Genebra: OIT, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **As plataformas digitais e o futuro do trabalho**: promover o trabalho digno no mundo digital. 2. ed. Genebra: BIT, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_759851.pdf. Acesso em: 3 dez. 2022.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **El empleo atípico en el mundo**: retos y perspectivas. Genebra: OIT, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534522.pdf. Acesso em: 3 dez. 2022.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **Perspectivas Sociales y del Empleo em el Mundo: El papel de las plataformas digitales em la transformacion del mundo del trabajo**. Genebra: OIT, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_771675.pdf. Acesso em: 3 dez. 2022.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). **Linhas Diretrizes da OCDE para empresas multinacionais**. Em 27 de jun. 2000. Disponível em: <https://www.oecd.org/corporate/mne/38110590.pdf>. Acesso em: 6 jun. 2022.

PANIÁGUA, E. Deliveroo anuncia mudanças em contratos dos seus concessionários. **El Mundo**, Seção Economia, Madri, 19 jun. 2017. Disponível em: <http://www.elmundo.es/economia/empresas/2017/06/19/5947bd4bca4741fe1f8b45e6.html>. Acesso em: 14 mar. 2022.

PAOLA, L. S. de. **Contratos de distribuição: vida e morte da relação contratual**. 2001. 261f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2001. Disponível em:

<https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/57922/T%20-%20LEONARDO%20SPERB%20DE%20PAOLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 17 maio 2021.

PARK, J. Court rules California gig workers initiative is unconstitutional, a setback to Uber and Lyft. **The Sacramento Bee (TSB)**, 20 ago. 2021. Disponível em:

https://amp.sacbee.com/news/politics-government/capitol-alert/article253647838.html?__twitter__impression=true. Acesso em: 25 out. 2021.

PEREIRA, R. J. M. de B. **Ação civil pública no processo do trabalho**. 2. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Juspodivm, 2016.

PEREIRA, S. S. **Uberização do trabalho: desenvolvimento tecnológico e precarização das relações laborais**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2019. Disponível em:

<http://191.252.194.60:8080/handle/fdv/740>. Acesso em: 22 maio 2021.

PERELMAN, M. D. Trabalhando nos trens: o comércio ambulante na cidade de Buenos Aires. **Horizontes Antropológicos**, v. 19, p. 179-204, 2013. Disponível em:

<https://journals.openedition.org/horizontes/372>. Acesso em: 3 dez. 2022.

PERUZZO, C. M. K. Pressupostos epistemológicos e metodológicos da pesquisa participativa: da observação participante à pesquisa-ação. **Estudios sobre las Culturas Contemporáneas**, Colima, Época III, v. XXIII, n. esp. III, p. 161-190, primavera 2017.

PIMENTA, J. R. F.; PORTO, L. V.; ROCHA, C. J. A dependência econômica como critério identificador da relação de emprego. In ROCHA, C. J.; PORTO, L. V. (org). **O Mundo do Trabalho e a 4ª Revolução Industrial**. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, p. 34-54.

POLANYI, Karl. **A grande transformação**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

PORTAFOLIO. **Reconocen vínculo laboral entre picker y plataforma digital**. 2020.

Disponível em: https://www.portafolio.co/negocios/empresas/reconocen-vinculo-laboral-entre-domiciliario-y-plataforma-digital-545135?utm_medium=Social&utm_source=Facebook#Echobox=1601410344. Acesso em: 25 out. 2021.

PORTO, E. G.; SILVA, P. J. Estudo comparativo da tributação sobre os diferentes regimes de trabalho do motorista de aplicativo: ensaio sobre como a legislação trabalhista é capaz de prejudicar uma sociedade. **Repertório de Jurisprudência IOB**, São Paulo, v. 2, n. 10, p. 360-349, maio 2019.

PORTO, L. V. A parassubordinação como forma de discriminação. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, v. 3, n. 1, p. 71-78, jan./jun. 2017. Disponível em:

<https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/105/43>. Acesso em: 3 dez. 2022.

PORTO, L. V. **A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico**. 2008. 356f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008. Disponível em: http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_PortoLV_1.pdf. Acesso em: 22 maio 2021.

PORTO, L. V.; ROCHA, C. J.; ABAURRE, H. E. A responsabilidade das empresas detentoras das plataformas digitais pela saúde e segurança dos trabalhadores na pandemia do covid-19. *In*: ROCHA, C. J.; ABAURRE, H. E. A.; PORTO, L. V. (org.). **O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial**: homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: Tirant Lo Blanch Brasil, 2021. v. 2. p. 71-96.

PORTUGAL. Diário da República Eletrônico. Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto. **Diário da República**, n.º 154/2018, Série I, p. 3972-3980, 10 ago. 2018. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/45-2018-115991688>. Acesso em: 24 dez. 2021.

POSNER, R. A. **Fronteiras da teoria do direito**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2011.

POSNER, R. A. **Para além do direito**. São Paulo : WMF Martins Fontes, 2009.

PRASSAS, E. S.; ROESS, R. P.. **Engineering economics and finance for transportation infrastructure**. Berlin, Germany: Springer, 2013.

PSKOWSKI, M.; VILELA, R. 'They Aren't Anything Without Us': Gig Workers Are Striking Throughout Latin America. **Vice**, Seção Motherboard, 11 ago. 2020. Disponível em: <https://www.vice.com/en/article/jgxazk/they-arent-anything-without-us-gig-workers-are-striking-throughout-latin-america>. Acesso em: 16 maio 2021.

QUATRO motoristas de aplicativo são torturados e assassinados em Salvador. **UOL**, Maceió, 14 dez. 2019. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2019/12/14/quatro-motoristas-de-aplicativo-sao-torturados-e-assassinados-em-salvador.htm>. Acesso em: 6 fev. 2022.

RAMOS FILHO, W. **Direito capitalista do trabalho**: história, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012.

RAVACHE, G. Uber dispara e fatura R\$ 30,6 bilhões, tem lucro e nenhuma boa notícia para motoristas. **Jornal do Comércio**, Seção Tecnologia e Informação, 10 fev. 2022. Disponível em: <https://jc.ne10.uol.com.br/colunas/tecnologia-e-inovacao/2022/02/14944932-uber-fatura-rs-306-bi-tem-lucro-e-nenhuma-boa-noticia-para-motoristas.html>. Acesso em: 22 mar. 2022.

REDE NOSSA SÃO PAULO (RNSP). **Viver em São Paulo**: pesquisa de mobilidade 2020. 2020. Disponível em: https://www.nossasaopaulo.org.br/wp-content/uploads/2020/10/ViverEmSP_Pesquisa_Mobilidade_2020.pdf. Acesso em: 28 dez. 2021.

REIS, D. M.; CORASSA, E. D. Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. *In*: LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A.; CHAVES JÚNIOR, J. E. de R (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p. 157-165.

RENDA EXTRA BRASIL. **Youtube**. Canal @ rendaextrabrazil3631 inscrito em 12 set. 2018. Disponível em: https://www.youtube.com/channel/UCCQ05po9CmLfeFySeMiq_nQ. Acesso em 14 mar. 2022.

RÉPUBLIC FRANÇAISE. **Code civil**. Promulguée le 17 mars 1804. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006443372/1967-08-01. Acesso em: 3 dez. 2022.

REYES, S. L. T. **Restricciones constitucionales a la subordinación en las nuevas formas de trabajo**. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2020.

RIBEIRO, G. L. Cultura, direitos humanos e poder: mais além do império e dos humanos direitos: por um universalismo heteroglóssico. **Série Antropologia**, Brasília, v. 340, p.1-16, 2003. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/17677>. Acesso em: 3 dez. 2022.

RIBEIRO, H.; BERARDINELLI, L.; PEIXOTO, N. Uber: Transporte para complementação de renda. *In*: CONGRESSO BRASILEIRO DE TRANSPORTE E TRÂNSITO, 21., 2017, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANTP, 2017. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Hugo-Ribeiro-2/publication/326160920_Uber_transporte_para_complementacao_de_renda/links/5b3bd5a66fdcc8506eebf24/Uber-transporte-para-complementacao-de-renda.pdf. Acesso em: 16 ago. 2022.

RIFIOTIS, T. Desafios contemporâneos para a antropologia no ciberespaço: o lugar da técnica. **Civitas – Revista de Ciências Sociais**, v. 12, p. 566-578, 2020.

ROCHA, C. J. PORTO, L. V.; ALVARENGA, 2020. As Revoluções Industriais e o Meio Ambiente do Trabalho: reflexões, análises, comparações e os fundamentos do Direito do Trabalho. *In*: ROCHA, C. J.; PORTO, L. V. (org.). **O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial**: homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, p. 55-70.

ROCHA, C. J. DA; PORTO, L. V.; FONSECA, A. K. A. Sociedade, Cultura e Trabalho Digno. **Laborare**, v. 3, n. 4, p. 32-54, jul. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.33637/2595-847x.2020-47>. Acesso em: 16 jun. 2022.

ROCHA, C. J.; PORTO, L. V.; ABAURRE, H. E. A tutela jurídica do crowdwork e do trabalho on demand no direito brasileiro. *In*: ROCHA, C. J.; PORTO, L. V. (org.). **O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial**: homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020.

ROCHA, I. Olha seus direitos! eu pago pra ver a Uber me bloquear por taxa de aceitação! 1 vídeo (11 min). **YouTube**, publicado pelo canal Motorista6Estrelas em 30 jul. 2021. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=CAdtz9A4000>. Acesso em: 14 mar. 2022.

RODRIGUEZ, A. P. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

RODRÍGUEZ, E. La transcendencia de la disponibilidad horaria del trabajador en el contexto de las plataformas digitales. **Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social**, n. 146, p. 121-158, 2019.

ROMITA, A. S. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

SABINO, A. M.; ABÍLIO, L. C. Uberização: o empreendedorismo como novo nome para a exploração. **Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 2, n. 2, p. 109-135, dez. 2019. Disponível em: <http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/53/31>. Acesso em: 16 maio 2021.

SALÁRIO mínimo em março deveria ser de R\$ 5.315, calcula Dieese. **UOL Economia**, 8 abr. 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/04/08/salario-minimo-em-marco-deveria-ser-de-r-5315-calcula-dieese.htm>. Acesso em: 29 maio 2021.

SALVADOR. **Lei nº 9488, de 3 de outubro de 2019**. Dispõe sobre o serviço de transporte individual privado de passageiros – STIP, não aberto ao público, e remunerado, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas, solicitadas, exclusivamente, por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede, no Município de Salvador, e dá outras providências. Disponível em: <http://leismunicipa.is/kcuex>. Acesso em: 16 jun. 2022.

SAMUEL, P. A. C. Breve análise sobre a uberização da relação de trabalho dos motoristas por aplicativo. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, Belo Horizonte, v. 36, n. 429, p. 45-59, set. 2019.

SANTANA, M. A.; BRAGA, R. #BrequeDosApps: enfrentando o uberismo. **Blog da Boitempo**, 27 maio 2020. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2020/07/25/brequedosapps-enfrentando-o-uberismo/>. Acesso em: 21 jan. 2021.

SANTINO, R. Crianças e adolescentes trabalham como entregadores em app. **Olhar Digital**, 3 dez. 2020. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2020/12/03/noticias/criancas-e-adolescentes-trabalham-como-entregadores-em-apps/>. Acesso em: 15 jun. 2022.

SANTOS, P.; MATOS, R. Me trate como homem: como o machismo afetou entregadoras de apps. **Tilt UOL**, Coluna Quebrada Tech, 16 dez. 2021. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/colunas/quebrada-tech/2021/12/16/me-trate-como-homem-como-o-machismo-afetou-entregadoras-de-apps-em-2021.htm>. Acesso em: 20 dez. 2021.

SCAPINI, E. Z. Uberização: uma nova forma de controle e de subordinação. **Revista Contraponto**, Porto Alegre, v. 7, n. 2, p. 193-216, set. 2020. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/contraponto/article/view/108812/59035>. Acesso em: 21 jan. 2021.

SCASSERRA, S. La desigualdad automatizada. **Nueva Sociedad**, n. 294, p. 49-60, jul./ago. 2021. Disponível em: https://static.nuso.org/media/articles/downloads/3.TC_Scasserra_294.pdf. Acesso em: 3 dez. 2022.

SCHEIBER, N. Seattle passes minimum pay rate for Uber and Lyft drivers. **The New York Times**, 29 set. 2020. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2020/09/29/business/economy/seattle-uber-lyft-drivers.html>. Acesso em: 16 maio 2021.

SCHMIDT, F. A. Digital labour markets in the platform economy. **Division for Economic and Social Policy**, n. January, p. 1-30, 2017.

SCHÜLL, N. D. **Addiction by design**: machine gambling in Las Vegas. Nova Jersey: Princeton University Press, 2012. Disponível em: <http://assets.press.princeton.edu/chapters/i9156.pdf>. Acesso em: 16 mar. 2022.

SENA, C. Uber do Cláudio Sena. **Youtube**. Canal inscrito em 26 out. 2017. Disponível em: <https://www.youtube.com/@Claudioa>. Acesso em: 14 mar. 2022.

SHORE, C.; WRIGHT, S. Governing by numbers: audit culture, rankings and the new world order. **Social Anthropology**, v. 23, n. 1, p. 22-28, fev. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/1469-8676.12098>. Acesso em: 14 mar. 2022.

SIGNES, A. T. El Impacto de la “Uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. **Iuslabor**, v. 0, n. 3, p. 4, 2015.

SIGNES, A. T. O mercado de trabalho no século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. *In*: LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A.; CHAVES JÚNIOR, J. E. R (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 28-43.

SILVA, O. P. e. **O trabalho parassubordinado**. São Paulo: USP, 2002.

SINDICATO dos postos de combustíveis da BA e Sefaz discutem possibilidade de redução no preço da gasolina. **G1 Bahia**, 7 mar. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/ba/bahia/noticia/2022/03/07/sindicato-dos-postos-de-combustiveis-da-ba-e-sefaz-discutem-possibilidade-de-reducao-no-preco-da-gasolina-no-estado.ghtml>. Acesso em: 24 mar. 2022.

SLEE, T. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. Tradução: João Peres. São Paulo: Elefante, 2020.

SOARES, S. S. D.; STENGEL, M. Netnografia e a pesquisa científica na internet. **Psicologia USP**, v. 32, e200066, p. 1-11, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0103-6564e200066>. Acesso em: 3 dez. 2022.

SOUTO-MAIOR, J. L. **Curso de direito do trabalho**: a relação de emprego. São Paulo: LTr, 2008. v. 2.

SOUZA, F. Araraquara (SP) adota “Uber” próprio: motorista fica com 95% da tarifa. **UOL Economia**, 1º fev. 2022. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2022/02/01/araraquara-sp-bibi-mob-aplicativo-transporte.htm>. Acesso em: 5 fev. 2022.

SOUZA, I. F. de; MENEZES, E. MST: pluralismo jurídico na prática. *In: CARNEIRO, A. et al. (org.). Estado e sociedade sob olhares interdisciplinares: experiências participativas, disputas narrativas, território e democracia*. Salvador: EDUFBA, 2020. p. 49-66. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/33160/1/estado-sociedade-sob-olhares-interdisciplinares-RI.pdf>. Acesso em: 3 jun. 2022.

SOUZA, I. F.; RABBANI, R. M. R. Formação do Trabalho Assalariado como Premissa para Entender a Uberização. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, mai./jun. de 2021. Disponível em: <https://www.anpt.org.br/attachments/article/3945/A%20FORMA%20C3%87%C3%83O%20DO%20TRABALHO%20ASSALARIADO%20COMO%20PREMISSA%20PARA%20ENTENDER%20A%20UBERIZA%20C3%87%C3%83O.doc.pdf>. Acesso 26 dez. 2022.

SOUZA, J. Aumento da frota de ônibus e reajuste da tarifa: entenda a discussão sobre a situação do transporte público em Salvador. **G1 Bahia**, 12 fev. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/ba/bahia/noticia/2022/02/12/aumento-da-frota-de-onibus-e-reajuste-da-tarifa-entenda-a-discussao-sobre-a-situacao-do-transporte-publico-em-salvador.ghtml>. Acesso em: 28 mar. 2022.

SRNICEK, N. **Capitalismo de plataformas**. Traducción: Aldo Giacometti. Buenos Aires: Caja Negra, 2018.

STANDING, G.. **O precariado: a nova classe perigosa**. Tradução: Cristina Antunes. 6. reimp. Belo Horizonte: Autêntica, 2020. (Invenções Democráticas, v. IV).

STANFORD, J. **Subsidising billionaires simulating the net incomes of UberX dBrivers in Australia**. Canberra: The Australia Institute – Centre for Future Work, 2018.

STAUB, L. F. P. **Modelo de desconto hiperbólico: evidências empíricas sobre poupança e consumo**. 2013. 98f. Monografia (Graduação em Ciências Econômicas) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/97703/000915423.pdf;sequence=1>. Acesso em: 3 dez. 2022.

STEFANO, V. D. Introduction: crowdsourcing, the gig-economy and the law. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Illinois, v. 37, n. 3, p. 1-10, abr. 2016a. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2767383>. Acesso em: 16 jan. 2021.

STEFANO, V. D. **The rise of the “just-in-time workforce”**: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Geneva: ILO, 2016b.

STEFANO, V. D. Collective bargaining of platform workers: domestic work leads the way. **Regulating for Globalization**, 2018. Disponível em: regulatingforglobalization.com/2018/12/10/collective-bargaining-of-platform-workers-domestic-work-leads-the-way/. Acesso em: 16 jan. 2021.

STEFANO, V. D. *et al.* Platform work and the employment relationship. **ILO Working Papers**, Geneva, n. 27, fev. 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/legacy/english/intserv/working-papers/wp027/index.html#ID0EIC>. Acesso em: 25 dez. 2021.

STERLING, T. Uber vai parar serviço em Bruxelas após decisão de tribunal. **CNN Brasil**, 24 nov. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/uber-vai-parar-servico-em-bruxelas-apos-decisao-de-tribunal/>. Acesso em: 2 jan. 2022.

SUNDARARAJAN, A. **The sharing economy: the end of employment and the rise of crowd-based capitalism**. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press, 2016.

SUPIOT, A. **Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe**, Paris: Flammarion, 1999.

SUPIOT, A. Les nouveaux visages de la subordination: the new faces of subordination. **Droit social**, Paris, n. 2, p. 131-145, fev. 2000. Disponível em: https://www.college-de-france.fr/media/alain-supiot/UPL4919662935852082630_subordination.pdf. Acesso em: 6 jun. 2022.

SUPIOT, A. El mandato de la OIT al cumplirse su centenario. **Revista Internacional del Trabajo**, v. 139, n. 1, p. 125–146, 2020a.

SUPIOT, A. Crowdwork, Trabajo em Función de la Demanda Vía App y Trabajo Decente. *In*: ROCHA, C. J.; PORTO, L. V. (org.). **O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial: homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana**. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020b. p. 206-229.

SMITH, A. **A Riqueza das Nações, Investigação Sobre Sua Natureza e Suas Causas**, com a Introdução de Edwin Cannan. Coleção “Os Economistas”, Volume I, tradução de João Luiz Baraúna. São Paulo: Editora Nova Cultural, 1996.

TELA [aba do aplicativo]. *In*: UBER Technologies. **Uber - Driver: drive & deliver**. Aplicativo Android. Versão atualizada em 2 dez. 2021. Disponível em: https://play.google.com/store/apps/details?id=com.ubercab.driver&hl=pt_BR&gl=US. Acesso em: 26 dez. 2022.

TREINAMENTO24. **Quantos gigas de internet precisa para trabalhar com Uber**. Disponível em < <https://treinamento24.com/library/lecture/read/237638-quantos-gigas-de-internet-precisa-para-trabalhar-com-uber> > Acesso em: 11 mar. 2023.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA (TJUE). Grande Secção. **Processo C-434/15**. Relator D. Svàby. Acórdão julgado em 20.12.2017a. Disponível em: https://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf?docid=198047&text=&dir=&docla

ng=PT&part=1&occ=fi rst&mode=lst&pageIndex=0&cid=2463459. Acesso em: 15 ago. 2021

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA. TJUE. Parecer do Advogado-Geral no processo **C-434/15**, Uber Spain, SL, ECLI: EU: C: 2017b: 364. Advogado-Geral Maciej. Szpunar. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62015CC0434&from=FR>. Acesso em: 22 mar. 2022.

TST concede efeito suspensivo e livra Uber de pagar ajuda de custo a motoristas. **Consultor Jurídico**, 7 out. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-out-07/tst-concede-efeito-suspensivo-livra-uber-pagar-ajuda-custo>. Acesso em: 21 jan. 2021.

UBER decide encerrar Uber Eats para delivery em restaurantes. **UOL Economia**, São Paulo, 6 jan. 2022. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2022/01/06/uber-eats-fim-brasil.htm>. Acesso em: 19 jan. 2022.

UBER. **Todas as viagens no Brasil contam com um seguro**. 2017. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/insurance/>. Acesso em: 24 mar. 2022.

UBER. **Descubra o que é o Uber e saiba como ele funciona**. 16 de setembro de 2018a. Brasil. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/o-que-e-uber/>. Acesso em: 17 jan. 2022.

UBER. **Como funciona o Uber VIP**. 30 de janeiro de 2018b. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/saiba-como-funciona-uber-vip/>. Acesso em: 11 mar. 2022. 2018b.

UBER. **Sobre o Uber Pride no Brasil**. 24 de maio de 2018c. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/sobre-uber-pride-no-brasil/>. Acesso em: 22 mar. 2022.

UBER (2020a). **Fatos e dados sobre a Uber**. 27 de agosto de 2020a. Atualizado em 2022. Escrito por Equipe Uber. Disponível em: <https://is.gd/6yiu5n>. Acesso em: 15 jun. 2022.

UBER. **Contrato Social**. São Paulo: 2020b.

UBER. **Termos gerais de uso**. Última alteração em 19 jul. 2021a. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>. Acesso em: 19 mar. 2022.

UBER. **Código da comunidade Uber**. 2021b. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community-guidelines>. Acesso em: 19 mar. 2022.

UBER. **Termos e condições gerais dos serviços de tecnologia**. 2021c. Disponível em: <https://uber-regulatory-documents.s3.amazonaws.com/reddog/country/Brazil/p2p/TERMOS%20E%20CONDICOES%20GERA%20DOS%20SERVICOS%20DE%20INTERMEDIACAO%20DIGITAL%20-%2025.06.2018.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2022.

UBER. **Aviso de privacidade.** 2021d. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=privacy-notice&country=brazil&lang=pt-br>. Acesso em: 19 mar. 2022.

UBER. **Quero dirigir em outra cidade.** 2021e. Disponível em: <https://help.uber.com/pt-BR/driving-and-delivering/article/quero-dirigir-em-outra-cidade?nodeId=7b58d071-3b65-41e3-9d01-1b3b639a9671>. Acesso em 26 dez. 2021.

UBER. **Dicas de segurança para viagens com a Uber.** 2021f. Disponível em <https://www.uber.com/br/pt-br/ride/safety/tips/>. Acesso em 26 dez. 2022.

UBER. **Entendendo porque motoristas poder perder acesso à sua conta.** 2022a. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/safety/deactivations/#:~:text=Entendendo%20porque%20motoristas%20podem%20perder%20acesso%20%C3%A0%20sua%20conta&text=Esta%20pol%C3%ADtica%20foi%20criada%20para,mais%20positiva%2C%20segura%20e%20respeitosa>. Acesso em: 18 mar. 2022.

UBER. **Preços.** Disponível em: <https://drivers.uber.com/p3/payments/fares>. 2022b. Acesso em: 11 jan. 2022.

UBER. **Preços Comfort.** 2022c. Disponível em: <https://drivers.uber.com/p3/payments/fares>. Acesso em: 11 jan. 2022.

UBER. **Uber Comfort.** 2022d. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/ride/uber-comfort/>. Acesso em: 4 jun. 2022.

UBER. **Chegou o Uber Pro.** 2022e. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/uber-pro/>. Acesso em: 18 mar. 2022

UBER. **Como melhorar a avaliação.** 2022f. Disponível em: <https://help.uber.com/pt-BR/driving-and-delivering/article/como-melhorar-a-avalia%C3%A7%C3%A3o?nodeId=b7625579-3e02-42ae-b7ad-8795f0b36bd4>. Acesso em: 31 mar. 2022.

UBER. **O documento de CRLV vence anualmente.** Destinatário: Ilan Fonseca. [S.l.], 5 maio 2022g. 1 mensagem eletrônica.

UBER. **Tempo máximo ao volante.** Destinatário: Ilan Fonseca de Souza. [S.l.], 18 jan. 2022h. 1 mensagem eletrônica via app.

UBER. **Aumente seus ganhos ao mudar sua rotina do domingo!** Destinatário: Ilan Fonseca de Souza. [S.l.], 11 jan. 2022i. 1 mensagem eletrônica.

UBER Eats encerra entregas de restaurantes no Brasil. **Estadão**, São Paulo, 7 mar. 2022. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/link/empresas/uber-eats-encerra-entregas-de-restaurantes-no-brasil-nesta-segunda/>. Acesso em: 25 mar. 2022.

UBER 24 Horas. **YouTube.** Canal @UBER24HORAS inscrito em 9 ago. 2018. Disponível em: <https://www.youtube.com/c/UBER24HORASSP>. Acesso em: 14 mar. 2022.

UBER do Chefe. **YouTube**. Canal @uberdocheefe inscrito em 29 mar. 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/@uberdocheefe>. Acesso em: 14 mar. 2022.

UBER do Fábio. YouTube. Canal @uberdobateria8541 inscrito em 25 abr. 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/@uberdobateria8541/about>. Acesso em: 12 mar. 2023.

UBERutando. **YouTube**. Canal @flaviozurik inscrito em 6 ago. 2019. Disponível em: <https://www.youtube.com/c/UBERutando>. Acesso em: 14 mar. 2022.

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE ESPAÑA (UGT). Servicio de Estudios de la Confederación. **El trabajo en las plataformas digitales de reparto**. Estudios, nº 1, set. 2019. Disponível em: <https://www.ugt.es/sites/default/files/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-ugt.pdf>. Acesso em: 4 dez. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA (UFBA). **RT 0000286- 47.2021.5.05.0011**. Petição inicial elaborada por Maurício de Melo Teixeira Branco. Salvador, em 31/05/2021. Disponível em: <http://www.nec.ufba.br/wp-content/uploads/2021/07/PETIÇÃO-UBER-Projeto-Caminhos-do-Trabalho.pdf/>. Acesso em: 14 mar. 2022.

UNITED KINGDOM (UK). Supreme Court. **Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) (Case ID: UKSC 2019/0029)** – 19 February 2021. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-presssummary>. Acesso em: 14 mar. 2022.

UNITED STATES OF AMERICA (USA). Department of the Treasury. Internal Revenue Service. **About form SS-8, Determination of worker status for purposes of federal employment taxes and income tax withholding**. Rev. May 2014. Disponível em: <https://www.irs.gov/pub/irs-pdf/fss8.pdf>. Acesso em: 6 jun. 2022.
Disponível em: <https://www.irs.gov/forms-pubs/about-form-ss-8>. Acesso em: 14 mar. 2022.

URIARTE, U. M. O que é fazer etnografia para os antropólogos. **Ponto Urbe**, n. 11, p. 0–13, 2012.

VARGAS, D. S.; CASTAÑEDA, O. J. M. Obstáculos, resistencias y repertorios de movilización social de repartidores digitales en Colombia. *In*: CORDERO, K. H.; DAZA, C. S (ed.). **Precarización laboral en plataformas digitales: Una Lectura desde América Latina**. Quito: Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS, 2020. p. 99-118.

VEDANA, V. Fazer a feira e ser feirante: a construção cotidiana do trabalho em mercados de rua no contexto urbano. **Horizontes Antropológicos**, v. 19, n. 39, p. 41-68, jun. 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-71832013000100003>. Acesso em: 3 dez. 2022.

VIANA, M. T. Salário. *In*: BARROS, A. M. (coord.). **Curso de direito do trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1997. v. 2. p. 19-28.

VIANNA, J. F. de O. Contratos de trabalho, de empreitada e de mandato. **Boletim do Ministério do Trabalho, Indústria e Commercio**, Rio de Janeiro, v. 33/34, maio/jun. 1937.

VILHENA, P. E. R. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

VIOLÊNCIA, gasolina e lucro menor: 35% dos motoristas de app pararam de rodar na Bahia. **Correio 24 horas**, Salvador, 26 fev. 2022. Disponível em <https://www.correio24horas.com.br/noticia/nid/violencia-gasolina-e-lucro-menor-35-dos-motoristas-de-app-pararam-de-rodar-na-bahia/>. Acesso em: 22 mar.2022.

WEIL, S. A condição operária. **Simone Weil: a condição operária e outros estudos sobre a opressão**. In: BOSI, E. (org.). 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996.

WENTRUP, R.; NAKAMURA, R. H.; STRÖM, P. Uberization in Paris: the issue of trust between a digital platform and digital workers. **Critical perspectives on international business**, Gotemburgo, v. 15, n. 1, p. 20-41, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/cpoib-03-2018-0033>. Acesso em: 17 maio 2021.

WOLKMER, A. C. **Pluralismo jurídico**: fundamentos de uma nova cultura do direito. São Paulo: Alfa-Omega, 2017.

WOODCOCK, J. O panóptico algorítmico da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão do controle. **Uberização, trabalho digital e indústria**, v. 4, p. 23-46, 2020.

WORLD BANK. **The changing nature of work**. Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank, 2019. Disponível em: <http://pubdocs.worldbank.org/en/816281518818814423/2019-WDR-Draft-Report.pdf>. Acesso em: 29 maio. 2021.

ZBUCKA-GARGAS, M.; ROCHA, C. J. da. The constitutional hermeneutic of labour reform as a necessary instrument for decent labour. **Revista Jurídica da Presidência**, v. 24, n. 132, p. 22-42, 2022.

ZEFERINO, B. C.G. Subsunção formal e real do trabalho ao capital e suas implicações nas relações sociais. In: SEMINARIO LATINOAMERICANO DE ESCUELAS DE TRABAJO SOCIAL, 19, 2009. **Anais...** Guajaquil: Universidad Católica Santiago de Guayaquil, 2009. Disponível em: <https://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/congresos/reg/slets/slets-019-274.pdf>. Acesso em: 3 dez. 2022.

ZHANG, K. et al. An efficiency paradox of uberization. **SSRN**, out. 2019. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3462912>. Acesso em: 29 maio 2021.

ZOEPF, S. *et al.* The economics of ride-hailing: driver revenue, expenses and taxes. Cambridge: **Massachusetts Institute of Technology Center for Energy and Environmental Policy Research**, v. 7, n. 2, p. 1-38, 2018.

ZOU, M. The regulatory challenges of ‘uberization’ in China: classifying ride-hailing drivers. **International Journal Of Comparative Labour Law And Industrial Relations**, Oxford, v. 33, n. 2, p. 269-294, 2017. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2866874>. Acesso em: 29 maio 2021.

ZUBOFF, S. **A era do capitalismo de vigilância**: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder. Tradução: George Schelesinger. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020.

ANEXOS

ANEXO A. COMPROVANTE DE TRANSFERÊNCIA BANCÁRIA EM FAVOR DO
CONSELHO MUNICIPAL DOS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE DE
CAMAÇARI

SISBB - SISTEMA DE INFORMACOES BANCO DO BRASIL
03/06/2022 - AUTOATENDIMENTO - 10.25.28
0019100019 SEGUNDA VIA 0011

COMPROVANTE DE PAGAMENTO


CLIENTE: JIAN FONSECA DE SOUZA
AGENCIA: 0019-1 CONTA: 64.768-3

=====
Convenio RFB-DARF CODIGO DE BARRAS
Codigo de Barras 85860000018-7 54740385221-6
51070122122-3 08291190608-2
Agente arrecadador: CNC 001 Banco do Brasil S.A.
Data do pagamento 02/05/2022
Numero do Documento 07.01.22122.0829119-0
Valor Total 1.854,74

Modelo aprovado pelo Ato Declaratorio Executivo
Conjunto nº 01 de 31 de outubro de 2011

DOCUMENTO: 050202
AUTENTICACAO SISBB: 9.912.353.BF1.5C3.BC5

ANEXO B. DOCUMENTO DE ARRECADAÇÃO – RECEITA FEDERAL



Documento de Arrecadação de Receitas Federais

| | |
|---|---|
| CPF | Nome ILAN FONSECA DE SOUZA |
| Período de Apuração 31/12/2021 | Data de Vencimento 31/05/2022 |
| Número do Documento 07.01.22122.0829119-0 | |
| Observações Caso seja feriado local, antecipe o pagamento | |
| Imposto sobre a Renda da Pessoa Física 2022 | |

Pagar este documento até
31/05/2022

Valor Total do Documento
1.854,74

Composição do Documento de Arrecadação

| Código | Denominação | Principal | Multa | Juros | Total |
|---------------|---|-----------------|-------|-------|-----------------|
| 3351 | Doações a Fundos ECA | 1.854,74 | | | 1.854,74 |
| | Fundo Municipal - Camaçari - BA - CNPJ 18.118.784/0001-12 | | | | |
| Totais | | 1.854,74 | | | 1.854,74 |

SENDER (Versão:5.0.9)
Página: 1 / 1
02/05/2022 06:25:14

85860000018 7
54740385221 6
51070122122 3
08291190608 2
AUTENTICAÇÃO MECÂNICA

Documento de Arrecadação de Receitas Federais

85860000018 7 54740385221 6 51070122122 3 08291190608 2



CPF: [REDACTED]

Número: 07.01.22122.0829119-0

Pagar até: 31/05/2022

Valor: 1.854,74

Pague com o PIX

ANEXO C. ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

Entrevista semiestruturada voltada a motoristas de aplicativo Uber (esclarecer o motivo da entrevista e o sigilo total). Os entrevistados foram formalmente informados da origem, usos e objetivos da pesquisa e consentiram no uso dos dados.

1. PERGUNTAS DA ENTREVISTA SEMI ESTRUTURADA

Nome:

Idade

Escolarização

Cor

Religião

Já foi taxista?

Qual a profissão do seu pai?

Em quem você votou para Presidente?

Onde mora?

2. CONDIÇÕES DE TRABALHO

Quando começou a rodar na Uber?

Já fez quantas mil corridas?

Qual sua jornada de trabalho? Que dias da semana?

O que te levou a trabalhar para a Uber (profissão anterior)?

Este é seu emprego principal? Quanto você ganha no seu outro trabalho?

Qual sua média de ganhos diários bruta/líquida?

Seu carro é alugado, próprio quitado ou próprio financiado? Instalou kit gás?

Quanto você gasta por mês ao rodar o aplicativo? Nos gastos mensais, você calcula a depreciação do veículo e manutenção do automóvel (óleo, pneus) e/ou alimentação ou seguro?

Com o passar do tempo, você tem trabalhado mais ou menos?

Que problemas de saúde já teve porque rodava Uber?

Você já trabalhou extremamente cansado?

Você tira férias de vez em quando?

Já foi vítima de assaltos ou de acidentes de trânsito? Seu carro já quebrou durante o período que roda Uber?

3. PERCEPÇÕES SOBRE EMPREGO

Conhece colegas que abandonaram a Uber?

Já entrou com ação contra a Uber ou conhece alguém que já fez isso?

Se entrasse, você acha que ganharia a ação?

Você conhece ou é próximo de algum advogado trabalhista?

Hoje você teria outra opção de emprego?

Trocaria seu trabalho atual por um outro com carteira assinada que pagasse que valor?

Você se considera empregado da Uber?

Um trabalhador autônomo não deveria dizer o preço da corrida?

Você recusa muitas corridas?

4. TRABALHO DIGITAL E CONTROLE EM RELAÇÃO AO APLICATIVO

Já foi punido pelo app?

Já se sentiu monitorado pelo app?

Já sentiu em algum momento que o *app* ou um passageiro lhe deu ordem?

Qual é o pior tipo de passageiro?

Você trabalha para outro aplicativo? Esse tempo de trabalho é simultâneo ou separado?

5. ROTINAS DE TRABALHO

O que seria um bom dia de trabalho pra vc?

Tem algo (amuleto) que te traz sorte?

Quando um motorista é considerado experiente?

Quem é o melhor motorista? (mais experiente, ganha mais dinheiro, mais profissional)

Quem são os inimigos da atividade do motorista em Salvador? AGERBA, DETRAN/TRANSALVADOR, PM, Tráfico, Assaltantes, Passageiros, taxistas/cooperativas ou a Uber?

Você sente que há coleguismo entre os motoristas?

Está em algum grupo de *whatsapp* de motoristas?

Tem algum motorista/liderança/celebridade famoso que você admira?

Já teve contato (real ou por telefone) ou foi fiscalizado por algum funcionário da Uber?

6. PERCEPÇÕES EM RELAÇÃO À UBER E FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Se pudesse mudar alguma coisa na relação com a Uber o que mudaria?

Você não sente que a Uber é desonesta às vezes?

Você faz parte do Sindicato dos Motoristas de Aplicativo de Salvador? Porque não?

Já participou de algum protesto da categoria?

Você acha que a Uber tem mais consideração com o motorista ou com o passageiro?

Qual a maior vantagem em dirigir Uber?