

UBERIZAÇÃO: ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO *VERSUS* SUBORDINAÇÃO POR ALGORÍTIMO

UBERIZATION: SHARING ECONOMY *VERSUS* ALGORITHMIC SUBORDINATION

Benizete Ramos de Medeiros¹

Leandro Antunes de Oliveira²

“Ceder à necessidade de promover reformas, para sobreviver e resguardar seus privilégios, é característica do conservador habilidoso.” (Benedito Calheiros Bomfim)

Resumo: O presente artigo tem por objetivo analisar o sistema de uberização, seu método e forma de funcionamento mediante algoritmos com dinâmica adotada para a realização do trabalho ofertado à sociedade através do uso de novas tecnologias, que, tem a retórica de economia do compartilhamento. Adota-se especial o recorte de seus impactos na relação de trabalho entre a empresa *Uber* e seus motoristas, sob a perspectiva do Direito do Trabalho, voltando-se a análise dos elementos que configuram a relação de emprego ante essa nova dinâmica, que tem como modo de controle os algoritmos por programação tecnológica.

Palavras- chaves: Uberização. Algoritmos.economia do compartilhamento

Abstract: This article aims to analyze the uberization system, its method and way of working through algorithms with dynamics adopted to carry out the work offered to society through the use of new technologies, which has the rhetoric of sharing economy. A special cut of its impacts on the employment relationship between the company *Uber* and its drivers is adopted, from the perspective of Labor Law, turning to the analysis of the elements that configure the employment relationship in the face of this new dynamic, which has as way of controlling the algorithms by technological programming.

Keywords: Uberization. Algoritmos.economy of sharing

Introdução

¹Benizete Ramos de Medeiros. Advogada Trabalhista; pesquisadora do mundo do Trabalho; doutora em Direito e Sociologia; mestre em Direito; professora de graduação e pós graduação *stricto sensu* (PPGD/UVA); diretora da Escola Superior da Advocacia Trabalhista Nacional da ABRAT; diretora de Educação e membro da Comissão de Direito do Trabalho do IAB; diretora e ex-presidente da Associação Luso-brasileira de Juristas do Trabalho: JUTRA;benizete@gmail.com.(Av. Teixeira e Souza, 199/408, centro, Cabo Frio, RJ- CEP: 28.908-410).

² Leandro Antunes de Oliveira. Advogado; professor; mestre em direito; doutorando em direito pelo PPGD/UVA. antunestrabalho@gmail.com. **Endereço**, idem primeira autora

O presente artigo tem por objetivo compreender o fenômeno da uberização, que se identifica como economia do Compartilhamento e sua relação com os trabalhadores. Em maio de 2014, a empresa *Uber* chegou ao Brasil e iniciou suas atividades na cidade do Rio de Janeiro, sendo assim considerada a pioneira no uso de plataformas digitais para transporte de pessoas no país e esse é o paradigma adotado. Destacou-se pela dinâmica adotada para a realização do trabalho ofertado através do uso de novas tecnologias, como chamar um veículo através de um aplicativo no *smartphone*. Surgiu, com isso, o fenômeno conhecido como “Uberização” definindo nova forma de organizar o trabalho por meio de algoritmos e programação tecnológica.

Diante desse contexto da “Uberização” e seus impactos sociais, analisar-se-á a relação de trabalho entre a empresa *Uber* e seus motoristas, sob a perspectiva do Direito do Trabalho. A análise é voltada para a verificação da configuração da relação de emprego ante o novo modelo de controle e a dinâmica de trabalho.

Aqui utiliza-se a *Uber* como objeto do presente estudo, pois ela é o grande paradigma desse novo modo de organização do trabalho. E, portanto, necessário o exame dos meios de controle por programação (ou algoritmo) — que é utilizado para organizar a força de trabalho — que por hipótese, permitem configurar a relação de emprego entre a empresa e seus motoristas, e não a relação de um trabalho autônomo conforme fortemente propagado.

Observa-se que as novas tecnologias (em especial o acesso à internet e os aplicativos para *smartphones*, surgem como uma nova forma de oferecimento de bens e serviços, mas também configuram-se como uma alternativa para empresas como a *Uber* gerenciar os trabalhadores e a prestação de serviços. Conseqüentemente, essa nova forma de organização do trabalho trouxe alguns desafios para o Direito do Trabalho, inclusive tem sido crescente o ajuizamento de reclamações trabalhistas no Poder Judiciário.

Diante disso, natural que se façam os seguintes questionamentos: Qual é o enquadramento jurídico da relação estabelecida entre os motoristas e a empresa *Uber*? Os mecanismos de controle por programação (ou algoritmo)

empregados pela empresa são suficientes para configurar a relação de emprego ou é trabalho autônomo?

Para a compreensão desse novo modelo denominado de “Uberização”, que tem como dinâmica de atuação os algoritmos e a programação para a organização do trabalho, analisa-se a história do surgimento desse fenômeno, passando pelos modos de produção capitalista. Nesse sentido, também foi estudado o modelo da Economia do Compartilhamento (com o qual a empresa se identifica em sua retórica), em contraposição ao conceito de controle por programação (que identifica a forma organizacional na qual a *Uber* se encaixa na realidade).

1.Modos de produção capitalista e o fenômeno uberização

Alicerçado na perspectiva jurídica crítica, no sentido de que o direito deve ser compreendido a partir do contexto social que pretende regular, apresenta-se, inicialmente o panorama em que a *Uber* se insere.

Nesse sentido, torna-se fundamental uma revisita histórica sobre os modos de produção capitalista desde sua origem até a atualidade, para que se possa compreender melhor esse novo modelo denominado de “Uberização”, que utiliza os algoritmos e a programação para a organização do trabalho.

Ademais, será analisado o modelo da Economia do Compartilhamento (com o qual a empresa se identifica em sua retórica), bem como o conceito de controle por programação, que identifica a forma organizacional na qual a *Uber* se encaixa na realidade.

Diante dessa contextualização passada e atual, é possível cumprir o objetivo central deste estudo, que é verificar se existe relação de emprego entre a empresa *Uber* e seus motoristas, sob a perspectiva do Direito do Trabalho. Pois, ao analisar o contexto em que as normas jurídicas estão inseridas, compreende-se e aplica-se melhor o ordenamento jurídico vigente, adaptando-o às novas realidades que surgem com as mudanças culturais e tecnológicas.

1.1. Uber, o início e o aporte atual

A pesquisadora Ana Carolina Reis Paes Leme (2019) relata em seu livro “Da máquina à nuvem” a história da *Uber*, assim como foi contada por um dos fundadores da empresa, Travis Kalanick, durante uma entrevista. Narra-se que dois empreendedores do Vale do Silício, um americano e outro canadense, conversavam sobre seus negócios e lembraram de como era difícil conseguir um táxi em São Francisco. Então, um deles teve a ideia de comprar limusines e, por meio de um aplicativo, fazer o transporte de pessoas que iriam contratar a viagem apertando apenas um botão. Mas Kalanick respondeu ao amigo da seguinte maneira, conforme trecho da entrevista:

– Nós não vamos comprar nenhum carro, nós não vamos contratar nenhum motorista e muito menos vamos alugar garagem, porém, a ideia de criar um aplicativo em que a pessoa aperte um botão e o seu motorista particular apareça em poucos minutos, como num passe de mágica, é fantástica. (tradução livre) (KALANICK apud LEME, 2019, p. 34)

Assim surge a empresa *Uber*, fundada oficialmente em junho de 2010, na cidade de São Francisco, nos Estados Unidos. Conforme Leme a partir de elevado investimento em logística, *marketing*, tecnologia e estratégias de publicidade direta e indireta, especialmente com o apelo de economia colaborativa, a *Uber* expandiu-se pelo mundo e milhares de passageiros puderam chamar seus motoristas particulares por meio de seus *smartphones*.

Inicialmente a empresa estava focada em um serviço com carros de luxo, mas expandiu rapidamente seu portfólio de produtos (entre eles: *UberX*, *UberBlack*, *UberJuntos*, *UberEats*, etc) e sua presença pelo mundo, seja para uma viagem de carro ou para pedir uma comida. Atualmente, a empresa conta com 5 milhões motoristas/entregadores no mundo, entre os quais 1,5 milhão e quinhentos mil estão só em terras brasileiras, segundo dados apresentados no seu *site* oficial (UBER, 2022).

A *Uber* chegou no Brasil junto com a Copa do Mundo de 2014, no Rio de Janeiro e, em seguida, em São Paulo, Belo Horizonte e Brasília. De acordo com informações de seu *site* (UBER, 2020), hoje a empresa está em mais de 500 cidades do país, incluindo todas as capitais e principais regiões metropolitanas.

No livro "Uberização - A nova onda do trabalho precarizado", o autor Tom Slee (2017) esclarece que essa expansão da *Uber* foi provocada por uma sequência de aportes financeiros, advindos da alta casta das firmas de capital de risco do Vale do Silício, tais como a Google Ventures, a Qatar Investment Authority, o Fundo de Investimento Público da Arábia Saudita, a empresa chinesa de internet Baidu e o CEO da Amazon, Jeff Bezos. O autor informa que: "em agosto de 2015, a companhia havia angariado US\$ 7 bilhões, mais do que a soma de todas as outras empresas da Economia do Compartilhamento da América do Norte. Em abril de 2017, o número havia subido a US\$ 11 bilhões, incluindo o financiamento de dívidas." (SLEE, 2017, p. 113).

E, ainda, que apesar do crescimento rápido, a *Uber* continua perdendo uma imensa quantidade de dinheiro todos os anos: "(...) 1,8 bilhão de dólares em 2018; 2,2 bilhões em 2017; e 1,4 bilhão em 2016. (...) em 2018: 3,3 bilhões de prejuízo sobre uma receita de 11,3 bilhões (50 bilhões brutos)." (SLEE, 2017, p. 18). Para resolver esse problema, Slee diz que a empresa argumentou que criaria ganhos passivos de eficiência, em comparação com os táxis, graças a um *software* de rotas e preços dinâmicos. Além disso, a *Uber* passou a subsidiar cada corrida, para manter motoristas felizes por bônus e incentivos e, conseqüentemente, manter a quantidade suficiente de carros na rua.

Mas o autor também faz um alerta defendendo que, para se tornar lucrativa, a *Uber* precisa dominar o mercado e monopolizar os setores econômicos onde atuam:

A via mais promissora para ela é a de se tornar parte integrante da infraestrutura das cidades e de nossas vidas por meio da erosão do uso de transporte público: tornar-se muito grande para quebrar". Se a Uber conseguir subsidiar as viagens por um tempo suficiente para se tornar um serviço essencial, as cidades terão de encontrar uma maneira de sustentá-la. A Uber como um serviço público privatizado é um futuro possível - e indesejável. (SLEE, 2017, p. 21)

Nesse sentido, Slee leciona que os investidores da *Uber* acreditam que a empresa não será mais uma entre muitas no mundo dos táxis: "Acreditam que a economia da tecnologia digital fará da Uber o incontestável vencedor não apenas nos serviços de táxis, mas em entregas e em qualquer outro trabalho relacionado." (SLEE, 2017, p. 121). Apesar disso, a empresa nega realizar

atividade de transporte, dizendo que não compete com os táxis, mas isso é uma estratégia retórica.

A *Uber* se apresenta como “uma empresa de tecnologia que cria oportunidades ao colocar o mundo em movimento.”, assim como consta em seu *site* oficial. Nessa mesma perspectiva retórica, a *Uber* utiliza o discurso de “consumo colaborativo”, chegando a ser denominada inicialmente como “aplicativo de carona”, que era a estratégia adotada por alguns de seus concorrentes, como o Lyft, conforme leciona o professor Rodrigo de Lacerda Carelli (2017-a, p. 131).

1.2. Como a Uber ver seus motoristas

Além disso, a empresa trata os motoristas como “parceiros”, afirmando que o motorista está no controle. De acordo com Leme (2019, p. 34), a *Uber* utiliza a narrativa da cooperação social, com o discurso de que colabora para o desenvolvimento de “um mundo melhor” e que pode “nos livrar de formas ultrapassadas de trabalho”. Entretanto, a empresa usa dessa retórica para convencer todos os participantes, tanto o usuário (cliente) como o motorista, a realizarem pagamentos diretamente ao intermediário – ela mesma, a *Uber*.

Nessa mesma ótica, o professor Carelli defende que a *Uber* aproveita a forma do modelo da Economia do Compartilhamento para “a realização de atividade econômica organizada, explorando os trabalhadores sob a capa de modernidade, mantendo-se a mesma essência ou natureza da organização empresarial fordista.” (CARELLI, 2017-a, p. 130).

Portanto, para que se compreenda o contexto em que se insere o novo modelo de negócio da *Uber*, é importante conhecer os modos de produção do sistema capitalista. A partir dessa contextualização, fica mais fácil compreender o termo “Uberização”, bem como o uso da retórica da Economia do Compartilhamento em contraposição à organização do trabalho por programação (ou por comandos ou algoritmo).

1.3. Modos de produção capitalista

Nesse tópico, a exposição acerca dos modos de produção do sistema capitalista será realizada sob a ótica do Direito do Trabalho, centralizando a análise histórica em relação ao poder empregatício e à subordinação, conforme lecionam, Lorena Vasconcelos Porto (2012) e Rodrigo de Lacerda Carelli (2017-a).

Porto faz sua análise a partir do pressuposto de que “a relação de trabalho é, por excelência, uma relação de poder, na qual o conflito entre as partes é intrínseco.” (PORTO, 2012, p. 178), e quanto mais assimétrica ou unidirecional for essa relação de poder, maior será o conflito. Lembrando que a relação de emprego, há de um lado o poder empregatício ou diretivo (do patrão) e, de outro lado, a subordinação (do empregado), nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT, que elevam a subordinação como característica fundamental a aferição da natureza do vínculo.

Porto argumenta que essa “aparente diluição do poder” ocorre hoje não só no mundo do empregado, mas também no mundo empresarial que passou por uma reestruturação produtiva na segunda metade do século XX. Isso faz com que atualmente o poder diretivo esteja invisibilizado em todo o contexto de uma relação trabalhista e, paradoxalmente, esteja ainda mais ativo, promovendo maior controle sobre o trabalho.

(...) com a reestruturação produtiva, a grande empresa cedeu lugar a unidades menores, organizadas em rede. Mas as “filhas” continuam controladas pela “mãe”, de maneira forte e eficiente, o que é propiciado pelas novas tecnologias da informática e das telecomunicações. Paradoxalmente, a descentralização produtiva foi acompanhada pelo aumento do controle, o que gerou o crescimento dos lucros e a precarização nas relações de trabalho. (PORTO, 2012, p. 177-178)

Segue esclarecendo que ao longo do século XIX até meados do século XX, quando já estava vigente o modo de produção capitalista, “a tecnologia de poder prevalecente foi a disciplina, a qual ainda incide sobre o corpo” (PORTO, 2012, p. 178). E ressalta que a disciplina era visível, assim como também o conflito entre empregador e empregado, “Basta pensar na forte atuação do movimento operário que resultou na criação do Direito do Trabalho.” (*Ob. cit.*).

Essa foi a época do taylorismo/fordismo, em que foram introduzidas no âmbito do trabalho a organização da produção por tarefa, a divisão técnica do

trabalho e a associação do homem com a máquina. Nesse sistema de produção, a disciplina do trabalhador era visível.

No pós II Guerra Mundial, houve grandes mudanças socioeconômicas que fizeram com que o poder empregatício se tornasse menos visível, porém mais intenso e invasivo. Isso foi motivado tanto apela influência das inovações e dos avanços tecnológicos, quanto pela crise econômica que marcou esse período.

Nessa época, em especial a partir do final da década de 1970, instaurou-se uma crise econômica mundial, que provocou “a crise do Estado de Bem-Estar Social e a ascensão do ultra-liberalismo, o qual defende a ideia do Estado mínimo, que não deve intervir nas relações contratuais privadas e, nesse sentido, a desregulamentação do Direito do Trabalho.” (PORTO, 2012, p. 172).

A pesquisadora lembra que, concomitantemente, estavam ocorrendo grandes transformações pelo mundo. Havia avanço tecnológico nas áreas de telecomunicações, robótica, microeletrônica, microinformática, conhecidos como 3ª Revolução Industrial. Iniciou-se a era da globalização econômica e cultural, que provocou o aumento da concorrência, inclusive no plano internacional. Assim como também houve uma reestruturação empresarial, em que grandes empresas se fragmentaram em unidades menores e transferiram para elas parte do seu ciclo produtivo.

Assim, nasceu o sistema toyotista de produção, em que parcela da produção passou a ser realizada por outra empresa, muitas vezes em outro país com menores custos produtivos. Com essa cisão da cadeia produtiva, surge o que se conhece hoje como “terceirização” tanto na indústria, quanto no setor de serviços, adotando-se o conceito do trabalhador “colaborador”, que aponta para um afastamento linguístico do antigo “subordinado”.

Porto ressalta que, mesmo diante dessa flexibilidade em técnicas de produção advinda com o toyotismo, o poder empregatício continua presente e mais forte do que no passado, porém está camuflado, pois passou a ser exercido sob novas formas, mais sutis e imperceptíveis. Leciona:

Nesse contexto, tornava-se necessário mudar a forma de exercício do poder, pois o objeto do contrato de trabalho passou a ser, precipuamente, uma obrigação de *resultado*, e não mais uma mera obrigação de meio. Nesse sentido,

modificou-se a própria forma de cálculo da remuneração: não mais por unidade de tempo, mas por unidade de obra, como mecanismo de se incentivar a produção, o resultado. A sujeição não desaparece, mas é interiorizada pelo trabalhador. A ordem patronal passou a ser: “obedeça-me, seja autônomo!” (PORTO, 2012, p. 173)

E diz mais, que a política de remuneração ligada à produtividade e ao resultado cumpre um papel importante nessa dinâmica. Pois, na intenção de aumentar seu salário ou evitar sua redução, o empregado passa a exercer sobre si o papel do patrão (o poder diretivo), pressionando-se e controlando-se para aumentar a intensidade e a produtividade do seu trabalho.

Essa interiorização pelo trabalhador é ainda agravada pelo temor do desemprego e do fechamento ou deslocamento da empresa, conforme salienta. Além disso, o conflito entre as partes envolvidas na relação de trabalho também torna-se invisível, provocando muitos prejuízos ao trabalhador, assim como ensina a estudiosa:

O conflito, o antagonismo entre as partes, torna-se menos visível, o que reduz a solidariedade, aumenta o individualismo e enfraquece as formas de representação coletiva como o sindicato. O empregado passa a se identificar mais com a empresa do que com o próprio sindicato, compartilhando os objetivos empresariais, tornando-se um “colaborador”. O resultado são piores condições de trabalho e de vida: o tempo à disposição da empresa aumenta, a vida privada se reduz, o salário, além de não aumentar, torna-se instrumento do poder diretivo, agravam-se as doenças ocupacionais, como LER/DORT, estresse, depressão. (PORTO, 2012, p. 179)

Mas, atualmente as novas tecnologias da informação e comunicação permitem que o empregado aumente seu tempo dedicado à empresa, assim como também aumenta-se o controle do empregador sobre a sua vida pessoal. Basta pensar, por exemplo, no *laptop* e nos *smartphones* (e seus aplicativos), que viabilizam a realização do trabalho a qualquer tempo e lugar.

Rodrigo de L. Carelli (2017-a) caminha sua análise sob perspectiva muito semelhante, utilizando-se das teorias de Alain Supiot, leciona que no sistema fordista o contrato de trabalho permitiu que o empregado recebesse a contraprestação pecuniária (o salário) de acordo com o tempo que se coloca à disposição do empregador para realizar o serviço. Ou seja, o seu salário não era quantificado por sua produção e resultado.

Dialoga que isso foi possível devido à “legitimação dada pelo direito do trabalho, que colocou a subordinação jurídica no ponto central: o trabalhador abdica de toda liberdade durante o tempo que vendeu ao empregador a sua força de trabalho, estando pronto a obedecer às ordens do contratante.” (CARELLI, 2017-a, p. 140). Dessa forma, observa-se que o professor ressalta a importância do contrato de trabalho e do Direito do Trabalho.

O contrato de trabalho deu a forma jurídica à dissociação do sujeito pensante, reduzido à figura do contratante, e de um trabalho desubjetivado, reduzido a uma quantidade de tempo subordinado. O contrato de trabalho – e o direito do trabalho –, por garantirem o mínimo de segurança física e econômica necessária à manutenção de sua capacidade de trabalho no tempo longo da vida humana, possibilitaram a instituição do mercado de trabalho e tornaram caducas as figuras da escravidão e da corporação de ofício. (CARELLI, 2017-a, p. 139)

Segue o autor, admoestando que, com a revolução cibernética e informacional, o modelo produtivo deixa de ser o jogo de forças e engrenagens do relógio e passa a ser o computador e o tratamento digital dos sinais.

A partir dessa comparação metafórica e didática entre o relógio e o computador, Carelli leciona que o sistema taylorista/fordista se centrava na subordinação do trabalhador a uma lógica externa a ele. Entretanto, a disciplina desse antigo regime se altera no atual modelo organizacional da cibernética, pois agora a disciplina está “na sua programação, pela apresentação de metas, regras e medida dos resultados do trabalho por meio de indicadores estatísticos.” (CARELLI, 2017-a, p. 140).

Defende-se que atualmente a organização e o controle do trabalho se apresentam na “programação por comandos” (*Ob. cit.*). Pois, o trabalhador deve seguir os sinais/ordens que lhe são emitidos pelo algoritmo, “a partir da programação, da estipulação de regras e comandos preordenados e mutáveis pelo seu programador”. (*Ob. cit.*), apesar de possuir certa autonomia na realização da tarefa.

Dessa forma, faz um alerta sobre “uma contradição própria do novo modelo: ao mesmo tempo em que acena para a entrega de parcela de autonomia ao trabalhador, essa liberdade é impedida pela programação, pela mera existência do algoritmo. (*Ob. cit.*, p. 141).

Vale ressaltar que esse novo modelo de organização do trabalho, do “controle por programação”, também se caracteriza pelo nome de “Uberização”, termo que foi criado a partir da atuação da empresa *Uber* que está plenamente estabelecida nessa nova forma de exploração da atividade econômica. Diferentemente do modelo taylorista/fordista - em que o trabalhador fazia parte da engrenagem do sistema - com a Uberização, o trabalhador (suposto “parceiro”, “empreendedor”) torna-se a própria engrenagem, conforme será abordado a seguir.

2 – Uberização – controle por algoritmos

O termo “Uberização” tem sido utilizado constantemente nos meios acadêmicos para se referir ao novo modelo de produção, que utiliza os algoritmos e a programação tecnológica para a organização do trabalho. Conforme explica Carelli (2017-a), assim como o Fordismo teve como tipo ideal o modelo adotado pela empresa Ford e como o Toyotismo teve a Toyota, a Uberização tem como paradigma a empresa Uber.

A partir de uma pesquisa empírica sobre o trabalho dos *motoboys* na cidade de São Paulo, realizada durante cinco anos, Ludmila Costhek Abílio (2019) verificou que nestes casos também ocorre a Uberização do trabalho. Diante disso, a pesquisadora reafirmou a definição da Uberização como “uma tendência de reorganização do trabalho que traz novas formas de controle, gerenciamento e subordinação.” (p. 02).

Segue aduzindo que, apesar da visibilidade dada pela multidão de motoristas *Uber* no Brasil, o fenômeno da Uberização não se inicia com a atuação dessa empresa. E alerta que:

É preciso, portanto, compreendê-la histórica e processualmente, no contexto da flexibilização do trabalho e de décadas de políticas neoliberais que envolvem novas formas de organização do trabalho, eliminação de direitos do trabalho, integração de mercados, liberação de fluxos financeiros e de investimento (Chesnais, 1996; Harvey, 2008), além de novos modos de subjetivação (Dejours, 1999; Laval, & Dardot, 2016). (ABÍLIO, 2019, p. 02)

Observa-se que o fenômeno da Uberização acompanha o desenvolvimento do sistema capitalista, marcado inicialmente pela

centralização dos elementos de produção na pessoa do empresário e que, ao longo do tempo, vem transferindo para terceiros a responsabilidade pela disposição dos meios de produção e pela contratação. No caso de empresas de plataformas de transporte de passageiros como a *Uber*, o motorista é responsável pela contratação do veículo, além de assumir todos os riscos desse contrato e a responsabilidade pela aquisição dos insumos necessários para a produção.

A pesquisadora acrescenta que os processos de Uberização “evidenciam como empresas se apropriam de forma produtiva e organizada de modos de vida e da vulnerabilidade social, ao mesmo tempo que monopolizam os setores econômicos onde atuam.” (ABÍLIO, 2019, p. 02). Ou seja, além do desenvolvimento tecnológico e da aplicação dos algoritmos como mecanismos de controle e organização do trabalho, a Uberização é fomentada em razão de características locais e mundiais, como o desemprego, por exemplo.

Contextualizando para a realidade brasileira, ressalte-se que esse processo de Uberização está ocorrendo no Brasil nos últimos anos, período em que o país vem enfrentando uma crise econômica e mudanças nas políticas governamentais, acompanhadas de um crescimento significativo do desemprego e do trabalho informal.

Conforme relata Tom Slee (2017, p. 10-11), em setembro de 2017, anúncios da *Uber* veiculados nas ruas de São Paulo apelavam para conquistar novos motoristas com frases como: “eu dirijo meu carro e sou minha própria chefe”, “dirija com a Uber, ganhe dinheiro em seu próprio horário” ou “dirijo meu carro e mantenho minha casa”.

Essa campanha publicitária foi realizada em momento de crise econômica no país, altas taxas de desemprego (12,8%, segundo o IBGE) e logo após a aprovação de reformas que restringem direitos assegurados pela CLT, de acordo com informações apresentadas na obra de Slee. Devido a esse contexto, corriqueiramente se pensa que, para o trabalhador desempregado, é melhor trabalhar ganhando pouco do que não ter nada, como é o exemplo do que acontece nesses trabalhos de plataforma, “uberizados”.

Nesse sentido, Abílio defende que a Uberização - como uma nova forma de controle e gerenciamento do trabalho - apresenta-se “como uma tendência de organização que elimina direitos e transforma trabalhadores em

autogerentes subordinados, disponíveis ao trabalho, utilizados como trabalhadores *just-in-time*.” (ABÍLIO, 2019, p. 09).

Ademais, Ricardo Antunes e Vitor Filgueiras (2020, p.30) definem a uberização como um “*modo de ser do trabalho*” que crescem nas plataformas digitais. Os autores ressaltam que, nesse “modo de ser”, as relações de trabalho são mais individualizadas e inviabilizadas, mas se mantém a exploração da mão-de-obra. A diferença é que o elemento central dessa nova forma de organização do trabalho é a negação do assalariamento e a transferência de custos para o trabalhador, sob aparência de autonomia. Dessa forma, o capital busca ampliar o controle sobre o trabalho para aumentar a exploração e sua sujeição. Vale destacar tal concepção:

Em nosso entendimento, (...) a chamada uberização do trabalho somente pode ser compreendida e utilizada como expressão de *modos de ser do trabalho* que se expandem nas plataformas digitais, onde as relações de trabalho são cada vez mais individualizadas (sempre que isso for possível) e invisibilizadas, de modo a assumir a *aparência* de prestação de serviços. Mas, os traços constitutivos de sua concretude (...) são expressão de formas diferenciadas de assalariamento, comportando tanto obtenção de lucro, exploração do mais valor e também espoliação do trabalho, ao transferir os custos para seus/suas trabalhadores/as que passam a depender diretamente do financiamento de suas despesas, que são imprescindíveis para a realização de seu labor. (ANTUNES, 2020, p. 32)

Seguem aduzindo que, além da expressão “Uberização”, utilizam-se outros termos como Economia do Compartilhamento (“*sharing economy*”), bem como: “*Gig-economy, platform economy, sharing economy, crowdsourcing, on-demand economy, uberização, crowdwork, trabalho digital, entre outros*” (ANTUNES, 2020, p. 30). Para os autores, todos esses termos são utilizados no meio acadêmico para definir transformações nos negócios do capital e no mundo do trabalho, que estariam associadas ao uso das novas tecnologias da informação e comunicação (abreviadas como TIC).

Apesar de tantos conceitos, esclarecem que o objetivo deles não é delimitar cada um das expressões, mas sim identificar as características comuns, presentes nesses termos e fenômenos que têm impacto na natureza das relações de trabalho. Assim lecionam:

(...) parece-nos essa terminologia pretende identificar fenômenos que possuem as seguintes identidades típicas das

TIC: 1) contatos on-line entre produtores e consumidores; trabalhadores e empresas; 2) uso de aplicativos ou plataformas para acesso em computador ou instrumentos móveis de comunicação; 3) uso abrangente de dados digitais para a organização e gestão dessas atividades; 4) relações estabelecidas por “demanda” (ou seja, que resultam de arranjos por cada produto, desprovidos de segurança jurídica capaz de garantir sua continuidade).(ANTUNES, 2020, p. 31, grifos nossos)

Além do termo Uberização ser utilizado no ambiente acadêmico, a própria empresa *Uber* frequentemente se identifica como um negócio que integra a Economia do Compartilhamento. Inclusive, essa expressão aparece cada vez mais nas decisões judiciais brasileiras como fundamento para reconhecer ou não o vínculo de emprego. Portanto, é válido discorrer sobre esse conceito para que se compreenda de forma mais aprofundada o contexto em que a Uber se insere, sua elaboração retórica, bem como os entendimentos doutrinários que ajudam a fundamentar as decisões judiciais.

3. Economia do Compartilhamento: A retórica

Tom Slee (2017, *passim*) define a “Economia do Compartilhamento” como o modelo de negócio que se utiliza do meio virtual, no qual é possível negociar produtos e serviços concretos, celebrando contratos normalmente mediante contraprestação monetária, cabendo à plataforma apenas o papel de intermediador, não protagonizando diretamente a negociação.

Esclarece o autor que, inicialmente, a expressão “Economia do Compartilhamento” evocava os valores não comerciais, com apelos à comunidade, às conexões interpessoais, à sustentabilidade e ao compartilhamento. Como explica Carelli (2017-a), alguns dos ideais dessa nova forma de economia são a “utilização da tecnologia para trabalhar comunitariamente recursos subutilizados, com empoderamento, colaboração, abertura e humanidade (...)” (p. 146). Alguns especialistas citam como exemplo o uso compartilhado de um bem subutilizado como uma furadeira ou de uma plataforma como a *Wikipedia* (a enciclopédia livre), em que qualquer pessoa - de forma gratuita - pode incluir uma informação que pode ser alterada e corrigida por outra pessoa posteriormente.

Mas, Slee revela que esses ideais foram ignorados ou restringidos à práticas de *marketing* e relações públicas pelas empresas financiadas por bilionários de *Wall Street* e por capitalistas de risco, que cada vez mais expandem seus valores de livre mercado. Ensina que a generosidade inicial do “o que é meu é seu” passou para o umbilical “o que é seu é meu”. Assim, o autor resume de forma magistral o que é, de fato, a Economia do Compartilhamento:

A promessa de um caminho mais humano para o mundo corporativo é, ao contrário do que possa parecer, uma forma mais agressiva de capitalismo, com desregulação, novas formas de consumismo e uma nova onda de trabalho precarizado. Apesar do discurso de democratização e redes de relacionamento, o que aconteceu com a Economia do Compartilhamento foi uma separação entre risco (repassado aos fornecedores de serviços e aos consumidores) e recompensa, que se acumula nas mãos dos donos da plataforma. Apesar dos apelos de sustentabilidade ambiental, embutidos em ideias como “acesso em vez de propriedade” e reutilização da capacidade ociosa, a economia sob demanda está incentivando uma nova forma de consumo privilegiado: “o estilo de vida como um serviço”. (SLEE, 2017, p. 297,)

Slee também alerta que a empresa *Uber* utiliza o sistema de Economia do Compartilhamento para aproveitar das lacunas legislativas, jurídicas e doutrinárias dos países a fim de se desenvolver e, sob intenso *marketing*, popularizar-se, convencendo a seu favor seus “parceiros” e clientes, oferecendo ainda supostos benefícios com o intuito de ofuscar o pensamento crítico dos envolvidos:

As companhias exitosas da Economia do Compartilhamento escapam das despesas de manter uma folha de pagamento com seus fornecedores de serviços, pois se classificam como autônomos. Como parte desse artifício, evitam pagar direitos trabalhistas, custos de manutenção, tempo ocioso e tempo de deslocamento, acidentes de trabalho e qualquer obrigação de seguridade social. (SLEE, 2017, p. 306,)

Segue elucidando que os negócios da Economia do Compartilhamento se erguem sobre dois aspectos: primeiro, a inovação de usar telefones e *sites* para construir uma plataforma; segundo, evitar os custos da regulação. Por essa razão, o autor defende que a inovação tecnológica foi boa para muitos consumidores, mas a desregulação não é benéfica para os cidadãos nem para as cidades, uma vez que empresas desse tipo de negócios como “Uber e

Airbnb erodem a arrecadação tributária local e deixam para os municípios o ônus de mais trânsito e falta de moradia. Muitos desses problemas são inerentes ao modelo de negócios guiado pelo capital de risco, que demanda escala.” (SLEE, 2017, p. 22).

Para ele, entusiastas da *Uber* atribuem o sucesso da empresa à sua tecnologia e à eficiência de conectar motoristas e passageiros. Entretanto, como defende o autor, essa visão ignora grande parte da história. Argumenta que o sucesso da *Uber* está não só no uso da tecnologia, mas principalmente no fato de evitar custos com seguro, impostos e inspeção veiculares e em fornecer um serviço universalmente acessível. Esclarece que a habilidade da empresa em fornecer serviço eficiente e barato vem da habilidade de operar em prejuízo enquanto persegue seu caminho para o crescimento, e conclui: “O sucesso da *Uber* decorre de seu parasitismo nas cidades onde opera.” (SLEE, 2017, p. 116).

Ademais, Ana Carolina R. P. Leme, acrescenta uma informação relevante ao fazer a diferença entre a Economia do Compartilhamento e o Consumo colaborativo. Segundo a autora: “A economia do compartilhamento, a despeito de comportar uma nova racionalidade econômica, trata-se apenas de uma evolução e uma outra face do capitalismo, em que a empresa busca apropriar-se, de forma assimétrica, da energia da cooperação social.” (LEME, 2019, p. 23). Já o consumo colaborativo possui um uso solidário, em que “a potência da sinergia cooperativa traduz-se num sistema de ganha-ganha e distribui as vantagens sociais e econômicas de maneira quantitativa.” (*Ob. cit.*).

Para entender melhor essa diferença, a autora apresenta — de forma didática — o conceito de *carpooling* ou “carona compartilhada”, assim como já se encontra positivado no Direito comparado:

Nos termos da Lei de Eficiência Energética da França, editada em julho de 2015, o instituto do *carpooling* engloba as seguintes características: i) uso compartilhado de um veículo motorizado por uma pessoa com um ou mais passageiros com o fim de levar a cabo uma viagem planejada com anterioridade pelo condutor do veículo; ii) o condutor não deve obter lucro, mas pode compartilhar os gastos; e iii) a intermediação entre os condutores e os passageiros pode ter fins lucrativos, desde que não seja atividade de intermediação do transporte regulado. (LEME, 2019, p. 50,)

É notório que a *Uber* não se enquadra nessa concepção de “carona compartilhada”, nem mesmo a versão *Uber Juntos* (o antigo *UberPool*), pois conforme esclarece Leme, para ser transporte colaborativo, em princípio, o motorista não teria a intenção de lucro, mas somente a de compartilhar os gastos da viagem.

Aliás, a pesquisadora menciona que o Tribunal de Milão, provocado a se posicionar sobre o serviço prestado pelo *UberPop* (semelhante ao *UberPool*), na Itália, declarou que se tratava de transporte privado de passageiros, como um serviço de táxi, e não de transporte colaborativo nem de compartilhamento de viagens (LEME, 2019, p. 50).

E, como a *Uber* utiliza as estratégias de *marketing* para convencer motoristas e passageiros de que ela é uma empresa inovadora. A autora ensina que “sempre fez parte da estratégia de *marketing* da *Uber* difundir, como missão institucional, noções como a melhoria do meio ambiente, redução da poluição, recuperação das áreas verdes das cidades e incentivo ao compartilhamento de carros, ou seja, os valores do novo milênio.” (LEME, 2019, p. 36).

Nesse contexto, surge a ideia do compartilhamento de veículos, o chamado de *UberPool*. Durante uma palestra em 2016, o CEO da *Uber* - Travis Kalanich - apresentou seu novo plano de “colocar mais pessoas em menos carros”. Naquele momento, defendeu-se que esse novo modelo de transporte de passageiros iria “reduzir os congestionamentos, a contaminação do meio ambiente e os espaços ocupados por estacionamentos veiculares, colocando mais pessoas em menos carros, por meio de seus *smartphones*.” (LEME, 2019, p. 35).

Entretanto, esse projeto da *Uber* de melhorar o planeta e de colaborar para a construção de um mundo melhor é falacioso, assim como defende Leme: “Primeiro, porque incentiva, a todo o momento, que os motoristas fiquem *on-line*, mesmo que não estejam com passageiro. Isso significa muito mais carros nas ruas, ao contrário do que prega seu *slogan*: melhorar o trânsito e reduzir a emissão de CO².” (LEME, 2019, p. 47).

Para fundamentar seu argumento, a pesquisadora cita alguns relatos do depoente, o ex-gerente de operações da *Uber* no Brasil, contidos no Inquérito Civil nº 001417.2016.01.000/6, instaurado pelo Ministério Público do

Trabalho da 1ª região. Vale salientar que nesse inquérito, foram intimados alguns ex-empregados da Uber do Brasil Tecnologia Ltda., a fim de instruir o procedimento investigatório e averiguar possíveis ilícitos trabalhistas praticados no país. No seguinte trecho, fica evidente que a empresa incentiva os motoristas a ficarem *on-line* nas ruas:

Nos autos do inquérito, o ex-gerente-geral informou que “o aplicativo continha funcionalidades para incentivar os motoristas a ficarem *on-line* por mais tempo, indicando os potenciais ganhos, independente da jornada acumulada”. Apontou que os motoristas recebiam *e-mail* ou *SMS* com a seguinte frase: “Tem certeza de que vai ficar *off-line*? Você pode ganhar mais X reais se ficar *on-line*”. (LEME, 2019, p. 47)

Um segundo argumento apresentado por Leme é de que a *Uber* “estimula a concorrência e a competitividade entre os motoristas, inserindo-os em uma espécie de leilão do menor preço, que foi traduzido pelo ex-gerente de operações como um “cassino”.” (LEME, 2019, p. 47). Nesse sentido, a autora esclarece citando trechos do depoimento do ex-funcionário da *Uber*:

Confirmando a política de incentivos mediante o próprio algoritmo - sistema que mostra os ganhos atuais e projeta quais seriam os futuros - explicou o ex-gerente de operações que tais mecanismos incentivam o motorista a não desligar o aplicativo. Em suas palavras, tais incentivos podem parecer “bobos”, mas “funcionam realmente, acaba virando um cassino” e os motoristas ficam cada vez mais tentados a ficar mais horas trabalhando. O fato de parecerem “bobos” revela como o controle se faz forte e, ao mesmo tempo, sutil, quase imperceptível.” (LEME, 2019, p. 47)

Observa-se que, além de falacioso, a empresa *Uber* utiliza o *marketing* para seduzir os motoristas. A empresa detém a narrativa e a energia da cooperação social, com o discurso que colabora para o desenvolvimento de “um mundo melhor” e que pode “nos livrar de formas ultrapassadas de trabalho”. A autora leciona:

Os jogos de palavras correspondem aos jogos de poder: quem dita o vocabulário, as regras, o comando é aquele que detém o poder. Ciente disso, a Uber, por meio da linguagem de campanhas publicitárias e suas ações de *marketing*, traduziu as emoções em palavras, com o intuito de atingir seus objetivos. Chamou empregado de “microempresário-parceiro”, transporte clandestino de “UBER”, vínculo empregatício de “parceria”, empregador de “agente de conexão”, produtividade de “estrelas” e fraude de “mágica”. Capturou também

fenômenos coletivos e transformou em exploração em “cooperação social”. (LEME, 2019, p. 85,)

A partir desse discurso sedutor, a *Uber* utiliza a retórica, o jogo de palavras e as ações de *marketing* para fazer com que as pessoas se sintam parte integrante dessa nova parceria e, assim, possa “convencer todos os participantes a cooperarem com a logística da operação ao aceitar o poder diretivo, avaliando o motorista, por exemplo.” (LEME, 2019, p. 86). De acordo com a pesquisadora, a cooperação social é atraída no sentido de que “a Uber se apropria do trabalho de toda uma rede de pessoas, motoristas e clientes, sem os quais o modelo de negócio não existe.” (*Ob. cit.*).

Dessa forma, a empresa convence tanto o trabalhador quanto o usuário a realizarem pagamentos diretamente ao “intermediário”, que é a própria *Uber*. A professora define essa postura empresarial como “uma espécie de “financiarização de todo mundo” que acabou por promover, exatamente, o surgimento de uma multidão de trabalhadores ainda mais precarizados. (...) os antigos terceirizados agora se chamam “uberizados”, uma forma piorada de precarização do trabalho humano.” (LEME, 2019, p. 86). Por isso, que:

A Uber adotou como estratégia difundir, de forma massiva, um “novo” modelo de negócios, por meio de um discurso em que os padrões de emprego estabelecidos até hoje não servem para o futuro, ou que referidos padrões seriam formas de resistência ao futuro. Nas palavras de Avi Asher-Schapiro, não haveria nada de inovador ou novo nesse modelo de negócios. Uber é apenas capitalismo, na sua forma mais crua, ou na sua forma original. Na verdade, acredita-se que o diferencial desse modelo de negócio é exatamente a roupagem charmosa e atraente da economia colaborativa atribuída ao capitalismo, com a consequente apropriação da cooperação social. (LEME, 2019, p. 88,)

Com o pensamento de Carelli para quem, empresas como a *Uber* aproveita da forma do modelo da Economia do Compartilhamento, mas mantém a mesma natureza da organização empresarial fordista, forma originária do capitalismo. Para defender esse ponto de vista, Carelli se fundamenta na teoria do “controle por programação”, de Alain Supiot, “que identifica como sendo a forma de organização empresarial própria da governança pelos números, modelo adotado pelo neoliberalismo (ou

ultraliberalismo, como prefere o autor) na altura histórica que vivemos.” (CARELLI, 2017-a, p. 130).

3.1. - Controle por programação ou algoritmo: A realidade

Na relação entre a *Uber* e seus motoristas - estão presentes os elementos dessa nova organização por programação, os quais estão em destaque neste trecho: "aliança neofeudal, com concessão de aparente liberdade (autonomia na subordinação), sendo o controle realizado por meio de prêmios e punições e panóptico alargado pela **avaliação** dos objetivos pelos clientes da empresa.” (CARELLI, 2017-a, p. 144, grifamos). Para ser mais didática a explicação, analisa-se a seguir cada um desses elementos.

A expressão “aliança neofeudal” é utilizada para demonstrar que a relação entre empresa e trabalhador passou por uma nova nomenclatura. Assim como ensina Carelli, nessa atual estrutura da relação, os trabalhadores são chamados de “parceiros”. Por meio dessa aliança de (suposta) parceria, “concede-se certa liberdade aos trabalhadores “você decide a hora e quanto vai trabalhar”, que é imediatamente negada pelo dever de aliança e de cumprimento dos objetivos traçados na programação, que é realizada de forma unilateral pela Uber.” (CARELLI, 2017-a, p. 142). Pois, o algoritmo da *Uber* comanda todos os motoristas, controlando a distribuição das demandas, os preços, o tempo do trabalhador.

Observa-se assim a noção de liberdade programada, em que há “autonomia na subordinação”, nas palavras de Alain Supiot assim como ensina Carelli, para quem a autonomia é concedida, mas é controlada e programada, pois o trabalhador não deve mais seguir mais ordens diretas, mas sim a “regras de programa” que uma vez programados os trabalhadores seguem, sem liberdade, cujo algoritmos garantem que os resultados finais esperados (“outputs”) sem necessidade de dar ordens diretas. (CARELLI, 2017-a, p. 141).

Nesse contexto, verifica-se o terceiro elemento em análise: o controle realizado por meio de prêmios e punições. Essa forma de fiscalizar o trabalho se relaciona à técnica de gestão chamada de “*carrots and sticks*”, que consiste em premiar e ao mesmo tempo punir o trabalhador. Carelli leciona que, no atual contexto, o controle por “*carrots*” (premiação) ocorre quando o trabalhador

segue a programação do algoritmo e assim recebe premiações, na forma de bonificação e prêmios. Já os “sticks” (porretes) ocorre quando o trabalhador não se adapta aos comandos e objetivos impostos pela programação algorítmica, logo será punido ou cortado.

Um dos exemplos do controle por premiação são os incentivos financeiros oferecidos pela empresa, conforme ensina Carelli. Verifica-se que a *Uber* concede bonificações aos seus “parceiros” que se mantenham ativos em momentos em que os motoristas prefeririam ficar em casa, como nos dias festivos (no Natal, por exemplo). Além disso, existe a chamada “tarifa dinâmica”, que é a majoração da tarifa de acordo com o aumento da demanda em certos lugares ou momentos.

Vale destacar, nesse sentido, o relato de um ex-coordenador de operação da *Uber*, sr. Saadi Alves de Aquino, ouvido pelo Ministério Público do Trabalho da 1ª região durante o já citado Inquérito Civil (nº 001417.2016.01.000/6). Ele explica como funciona a “tarifa dinâmica” e revela que a definição do preço da viagem e a possibilidade de sua alteração é realizada de forma unilateral pela empresa, inclusive esta era uma de suas atividades diárias. Ana Carolina R. P. Leme (2019) . Vale a pena a transcrição de trecho do depoimento:

[...] sobre a distribuição dos motoristas no mapa e análise de *market place*: que fazia análise de varias métricas para saber qual saudável estava a plataforma - que se tem muita demanda em determinado local (ex.: às 4h da madrugada em São Conrado em razão de uma festa ou às 18h na Barra, que é um padrão) um algoritmo irá modificar os preços naquele local; que o motorista, ao abrir o aplicativo, aparecerá uma região do mapa em vermelho indicando quanto maior está a tarifa naquele local (x vezes mais do que a tarifa padrão) assim como aparecerá para o consumidor; que, dessa forma, incentiva-se o motorista a se deslocar para o local assim como desincentiva-se o consumidor a utilizar o aplicativo; que isso é a chamada “tarifa dinâmica”; que pode acontecer, exatamente porque a tarifa é dinâmica, dos motoristas se deslocarem para o local e a tarifa já não estar mais no patamar anteriormente indicado, exatamente porque vários motoristas se deslocaram para o local (...); que é possível desligar esse sistema em casos excepcionais; que, inclusive, essa era uma das funções do depoente (...) (LEME, 2019, p. 97-98,)

Portanto, observa-se que nem sempre o motorista irá receber a tal premiação, porque na prática esse incentivo financeiro é utilizado não só como

um possível prêmio (“*carrorts*”), mas também como forma de manter os motoristas ativos no aplicativo e dispostos a realizar as corridas de acordo com os interesses da empresa *Uber*.

Já o exemplo do controle por porrete/punição (“*sticks*”) são as avaliações em forma de notas dadas pelos usuários. Segundo Carelli, essa moderna técnica é realizada para controlar os trabalhadores. Agora o controle não é realizado por um chefe, de forma centralizada e direta, mas sim por milhões de clientes da *Uber* que - por suas avaliações e comentários - realizam a verificação do cumprimento da programação por parte dos motoristas.

A nota atribuída pelos passageiros exerce grande poder sobre a forma da prestação de serviços, sendo inclusive um critério de exclusão do motorista do sistema da *Uber*. Carelli esclarece que, apesar de não ser obrigatório, os motoristas acabam sendo coagidos a seguir o padrão de atendimento ao cliente, imposto pela própria empresa, para que assim eles possam obter uma nota alta e, conseqüentemente, se manter no trabalho.

Para elucidar esse poder da avaliação, cita-se mais um trecho do depoimento do ex-coordenador de operação da *Uber*, presente no referido Inquérito Civil, em que ele explica detalhadamente o funcionamento das suspensões e dos banimentos do aplicativo:

[...] se o motorista ficasse com média entre 4,4 e 4,7, tomaria os “ganchos” (de dois dias a cada vez) e teria nova chance, até três vezes, antes de ser desativado; que se ficasse com média abaixo de 4,4 era desativado diretamente, sem que pudesse aplicar novamente; que caso aplicasse novamente, não seria mais aceito. (LEME, 2019, p. 46)

Observa-se que, dentro de uma escala de 0 a 5 pontos, ter que manter uma média mínima acima de 4,7 é exigir do trabalhador quase que a excelência na prestação do serviço. Além disso, o ex-coordenador também esclarece como funciona o padrão de atendimento ao cliente que pressupõe:

[...] ter balas e água disponíveis, usar trajes sociais, volume de som e rádio neutra, deixar o ar condicionado ligado, perguntar se o passageiro tem um caminho de preferência ou prefere a navegação, abrir a porta do carro e não falar muito com o passageiro. (LEME, 2019, p. 46)

Conforme Carelli, a avaliação tem como destinatária a própria empresa *Uber* e não os clientes. Diferentemente de outras plataformas como Airbnb e Mercado Livre, não há possibilidade de o cliente escolher o motorista de acordo com sua nota, pois o algoritmo da *Uber* seleciona e encaminha, automaticamente, o motorista que está espacialmente mais próximo do passageiro. Portanto, “A nota somente existe para controle de qualidade do serviço prestado, ou seja, em português claro: controle da Uber sobre o trabalho do seu motorista.”, assim como defende Carelli (2017-a, p. 143).

Esses pontos de controle por “*carrots*” (premiação) e “*sticks*” (punição) são essenciais para o negócio de transporte da *Uber* funcionar. Pois, o motorista é compelido a trabalhar mais tempo para ter mais bonificações, a seguir as regras da empresa para não ser punido nem excluído, conseqüentemente está disponível a todo momento e, assim, o negócio da *Uber* funciona. Conforme leciona Carelli, esse sistema é “Próprio da nova organização do trabalho, e do ultraliberalismo, em que os trabalhos devem ser permanentemente inseguros – e a insegurança deve estar inculcada na mente das pessoas – para que o controle possa ser realizado da forma mais eficiente, e os objetivos melhor alcançados.” (CARELLI, 2017-a, p. 141).

Ademais, Carelli destaca a precificação como uma forma de organização do trabalho por comandos, pois dirige o trabalho sem que os trabalhadores percebam. O professor ensina que o algoritmo da *Uber* distribui os trabalhadores segundo a demanda e impõe o preço do produto, ressaltando a importância da precificação em dois aspectos: “(...) o primeiro é o controle do mercado, impondo preços extremamente baixos para desmonte da concorrência. O segundo (...) é o controle do tempo de trabalho pelo preço – baixo – da tarifa.” (CARELLI, 2017-a, p. 142).

Com uma tarifa baixa (e a remuneração também), o motorista tem que trabalhar durante mais tempo para atingir o que é necessário para sua sobrevivência e, dessa forma, a empresa mantém maior disponibilidade de carros para os clientes nas ruas. Assim como esclarece Carelli (2017-a, p. 142): “Com baixa remuneração por hora trabalhada consegue-se, sem qualquer ordem direta, manter o motorista à disposição por muitas horas ao dia.”. Inclusive o professor verifica, em sua pesquisa, que 70% dos motoristas entrevistados ultrapassam a duração semanal normal de trabalho de 44 horas

e 35% realizam jornadas de trabalho exaustivas de mais de 61 horas semanais, podendo até ultrapassar 90 horas, conforme se observa no seguinte gráfico:(CARELLI, 2017-a, p. 132).

Dessa forma, Carelli ressalta a ambiguidade desse sistema de organização do trabalho por programação. Por um lado, a empresa persuade os trabalhadores a se entenderem como livres, internalizando a noção de que são parceiros, empreendedores, autônomos. Por outro lado, eles sentem na prática a impossibilidade de se emanciparem. Assim como o professor leciona, o controle por programação (ou algoritmo) é a face moderna da organização do trabalho, em que há a ficção do trabalhador-livre, em aliança neofeudal com a empresa (CARELLI, 2017-a, p. 142).

Nesse mesma perspectiva, Ana Carolina R. P Leme (2019) aduz que o “controle por programação”, defendido por Carelli, também pode ser chamado de “subordinação algorítmica” defendido por Daniela Muradas Reis.

Leme acrescenta que, a partir das informações levantadas pelo Inquérito Civil do Ministério Público do Trabalho da 1ª região, é possível considerar que o serviço prestado por motoristas à empresa *Uber* seja considerado vínculo empregatício (de acordo com os arts. 2º, 3º e 6º, parágrafo único, da CLT).

Seja pela presença da subordinação clássica, diante da magnitude do controle telemático exercido de maneira absoluta e unilateral pela empresa Uber, e da sua inegável e incontestável ingerência no modo da prestação de serviços, seja em virtude da subordinação algorítmica, reticular, estrutural ou integrativa, as provas contidas no inquérito civil e os depoimentos acima transcritos, revelam a existência dos requisitos elementares para a caracterização de emprego. (LEME, 2019, p. 108)

Leme ressalta o trabalho exaustivo e extremamente relevante feito pelo Ministério Público do Trabalho da 1ª região. Mesmo assim, os conflitos sociais entre os trabalhadores e a empresa tomaram uma proporção que provocou o ajuizamento de diversas reclamações trabalhistas individuais em desfavor da empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda, perante o Poder Judiciário trabalhista brasileiro, inclusive no TRT-1 , as quais serão objeto de outro texto, que não este.

Tudo isso, remete-nos ao pensamento Bauman

No mundo que habitamos, a distância não parece importar muito. Às vezes parece que só existe para ser anulada, como se o espaço não passasse de um convite contínuo a ser desrespeitado, refutado, negado. O espaço deixou de ser um obstáculo — basta uma fração de segundo para conquistá-lo. Não há mais “fronteiras naturais” nem lugares óbvios a ocupar. Onde quer que estejamos em determinado momento, não podemos evitar de saber que poderíamos estar em outra parte, de modo que há cada vez menos razão para ficar em algum lugar específico (e por isso muitas vezes sentimos uma ânsia premente de encontrar — de inventar — uma razão) (BAUMAN,,2001.0. 85)

Nesse diálogo, resta refletir cercanda modernidade líquida propost por Bauman cujas teses das arquiteturas sociais sólidas vão de encontro a outras mais líquidas, entrelaçando-se em processos de transferências sem bases jurídicas e teóricas suficientemente claras para o amparo e compressão necessários.

Á guisa de conclusão

Essa matéria, está longe de se tornar conclusiva, sobretudo pelas ar das lacunas legislativas, jurídicas e doutrinárias dos países que desenvolvem intenso *marketing* de convencimento a seu favor seus “parceiros” e clientes, oferecendo ainda supostos benefícios, embora, os autores diante das pesquisas envidadas tenham considerações entrelaçadas com os princípios e normas brasileiras, em especial as celetistas, o que, num primeiro momento leva à necessária vinculação contratual entre empregado e empregador, mormente em razão do controle via algoritmo.

Mas, não é teoria simplista ou fácil, porque a modernidade líquida de Bauman é um fator incontroverso, real, inexorável e dinâmico, que colide com solidez presente.

Se por um lado a inovação tecnológica de usar telefones e *sites* para construir uma plataforma e evitar os custos da regulação levando o consumir a um rápido, fácil e barato acesso é boa, por outro a desregulação não é benéfica para os cidadãos nem para os estados, uma vez que empresas desse tipo de negócios como “Uber e Airbnb” impactam na arrecadação tributária local e deixam para os municípios o ônus de mais trânsito e falta de moradia.

As companhias exitosas da Economia do Compartilhamento escapam das despesas de manter encargos sociais com seus prestadores de serviços, pois se classificam-no como autônomos, colaboradores. Como parte desse artifício, fogem dos direitos trabalhistas, custos de manutenção, tempo ocioso e tempo de deslocamento, acidentes de trabalho e qualquer obrigação de seguridade social.

Mas, em abono a tese dos autores, pelo vínculo empregatício no Brasil, verifica-se a presença de controle realizado por meio de algoritmos e programação, além da oferta de prêmios, e a existência de certas punições. Essa forma de fiscalizar o trabalho se relaciona à técnica de gestão chamada de “*carrots and sticks*”, que consiste em premiar e ao mesmo tempo punir o trabalhador.

A legislação Obreira brasileira – não completamente reformada – estabelece medidas em seus artigos 2º e 3º, dimensionando o elemento subordinação como definidor de uma relação de emprego, e não de trabalho como pretendida em tal sistema de trabalho.

Mas, a narrativa das empresas persuade os trabalhadores a se entenderem como livres, internalizando a noção de que são parceiros, empreendedores, autônomos. Claro, que não se pode mais pensar em subordinação jurídica imaginando-se tão somente uma chefia dando ordens diretas a um subalterno, mas admite-se que o controle pode partir do chamado algoritmo ou programação.

Com base nas informações levantadas, foi possível verificar a hipótese de que os meios de controle por programação (ou algoritmo) que a empresa Uber utiliza para organizar a força de trabalho, permite configurar a relação de emprego entre a empresa e seus motoristas, afastando assim a ideia de trabalho autônomo, parceiro.

Com isso, merece destaque o fato de que a adoção desse sistema de controle concilia os algoritmos com a gestão humana, realizando a fiscalização do trabalho em três componentes centrais: a atribuição de corridas; o controle de oferta e procura; e a avaliação baseada em dados que utiliza taxas de aceitação e classificação. A Uber utilizando os meios telemáticos e informatizados, seja de supervisão ou de comando, materializa a relação de emprego da mesma forma. Claro que, conforme apresentado neste texto,

existe ainda muita controvérsia acerca do assunto e, ao que parece, está longe de ser dissipada.

As novas formas de organização de trabalho que levam em consideração os algoritmos estão muito presentes na atualidade, mas deixando claro que não se pode simplesmente pensar no futuro das relações sociais e jurídicas, sem análise dos paradigmas atuais.

E, embora empresa Uber se defina como uma “empresa de tecnologia”, sua atividade econômica exercida é, na verdade, o serviço de transporte. Além disso, utiliza o discurso da autonomia e da economia do compartilhamento, mas na prática o controle acaba sendo realizado por meio da programação tecnológica, em que a autonomia do trabalhador é limitada pelos algoritmos da empresa.

A verdade é que, com o avanço das relações de trabalho e surgimento dos novos modelos de trabalho, não se deve afastar a preocupação com o patamar mínimo civilizatório e a dignidade do trabalhador pautados no direito posto. E essa pauta está longe de ser pacificada, mormente pelas divergências existentes nos próprios tribunais de diversos países, inclusive no Brasil.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, vol. 18, nº 3, 15 de novembro, 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674> . Acesso em: 05 ago. 2020.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, nº 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

BAUMAN, Zygmunt. (Tradução de Marcus Penchel). Globalização As consequências humanas, RJ: Zahar, ed.2001.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o Século XIX. *In*: LEME, Ana Carolina R. P. *et al.* 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-a, p. 130 a 146.

_____. CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Trabalho no século XXI, a justiça do trabalho e as novas formas de trabalho por plataformas. **Blog do Rodrigo Carelli**, 10 ago. 2018. Disponível em: <https://rodrigocarelli.org/2018/08/10/trabalho-no-seculo-xxi-a-justica-do->

trabalho-e-as-novas-formas-de-trabalho-por-plataformas/ . Acesso em: 05 out. 2020.

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

PORTO, Lorena Vasconcelos. A submissão dos trabalhadores aos poderes empresariais e os conflitos de interesses. Revista TST, Brasília, vol. 78, nº 4, out/dez 2012, p. 166 a 181.

SLEE, Tom. Uberização: a nova onda do trabalho precarizado. Tradução de João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

UBER. Fatos e dados sobre a Uber. Uber Newsroom, 27 ago. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/> . Acesso em 28 out. 2020.

***O presente artigo foi escrito em 27 de outubro de 2022**