

## A APARÊNCIA E A ESSÊNCIA DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

Viviane Vidigal<sup>1</sup>

### INTRODUÇÃO

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

No trabalho “As ilusões da uberização” sistematizamos os resultados da pesquisa qualitativa realizada entre março de 2017 e dezembro de 2019 nas cidades de Campinas e São Paulo<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Doutoranda em Sociologia (Universidade Estadual de Campinas, Brasil). <http://lattes.cnpq.br/2050929814439150>. <https://orcid.org/0000-0003-2376-2916>. E-mail: [vivianevidigalcastro@hotmail.com](mailto:vivianevidigalcastro@hotmail.com). Endereço para correspondência: Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Rua Cora Coralina, Cidade Universitária, Campinas, SP, Brasil. CEP: 13083-896. Telefone: (55 19) 32210121.

<sup>2</sup> Foram formalmente entrevistadas 22 pessoas com questionário semiestruturado: 19 homens e 03 mulheres, motoristas de UberX, nas cidades de Campinas (SP) e São Paulo (SP). Para este artigo, contaremos com excertos das entrevistas. Os nomes apresentados são fictícios e seguem o acordo de anonimato firmado entre entrevistados(as) e a pesquisadora.



Os excertos das entrevistas foram caros à pesquisa. Uma entrevista, em especial, demonstra as ambiguidades e as fronteiras embaçadas presentes na uberização do trabalho. O trabalhador empregado celetista, motorista de uma família de classe média alta, foi obrigado a fazer Uber para seu empregador, repassando o dinheiro recebido pelas corridas. Como consequência pagava parte de seu próprio salário. A situação do trabalhador demonstrou que nada era uma coisa só. O “patrão” é empregador, por um contrato formal de emprego. Ao passo que, por meio de um contrato informal, teve a ideia de transformar seu veículo particular em meio de produção apropriando-se da mais-valia produzida por seu empregado. Ao mesmo tempo é fraudador da legislação trabalhista. O motorista, por sua vez, é empregado, das 8h às 17h, mas também é autônomo-parceiro-empresendedor, e por uma corrente interpretativa minoritária, empregado da Uber.

Na uberização do trabalho há um nublamento de fronteiras e situações de aparências. Parece “passe de mágica”<sup>3</sup>, idealizada em uma noite fria de inverno em Paris, mas pode ser fraude<sup>4</sup>. Tudo começou com dois empreendedores do Vale do Silício, um americano e outro canadense, reunidos em Paris, em um luxuoso apartamento, alugado para passar uma temporada com alguns amigos e discutir novos negócios e mudanças no estilo de vida. Um deles, Travis Kalanick, cansado de atuar em negócios *peer-to-peer*, buscava algo inovador e desafiante. Refletindo sobre o assunto, seu amigo Garret Camp, ao se lembrar de como é difícil conseguir um táxi em São Francisco, teve a seguinte ideia: – Por que não compramos umas limusines, contratamos alguns motoristas, alugamos uma garagem e, através de um aplicativo, tornamos possível que uma pessoa contrate uma viagem ao apenas apertar um botão, aparecendo uma limusine com um

---

<sup>3</sup> As falas indicam uma remontagem de trechos de entrevista com seu fundador, que pode ser vista parcialmente em: UNI COMMON KNOWLEDGE, History of Uber - Travis Kalanick, Co-Founder and CEO of Uber - How They Started. Youtube, 15 jul. 2016. Recuperado em 20 junho, 2018 de: <https://www.youtube.com/watch?v=horKATZh4-8>. Minuto 1:10-1:55 e 2:34, e em: Uber, Our History. Recuperado em 20 junho, 2018 de: <https://www.uber.com/pt-BR/our-story/>. Os vídeos do site da Uber não contêm a riqueza dos detalhes fornecidos na entrevista publicada no YouTube. 8 Reconstrução de falas de entrevista que pode ser vista em: History of Uber - Travis Kalanick, Co-Founder and CEO of Uber - How They Started. Youtube, 15 jul. 2016. Recuperado em 20 junho, 2018 de: <https://www.youtube.com/watch?v=horKATZh4-8>.

<sup>4</sup> O Ministério Público do Trabalho investiga como fraude, por sua coordenadoria CONAFRET.

motorista em frente à sua casa em apenas um minuto? Na sequência, Travis Kalanich respondeu: – Nós não vamos comprar nenhum carro, nós não vamos contratar nenhum motorista e muito menos vamos alugar garagem, porém, a ideia de criar um aplicativo em que a pessoa aperte um botão e o seu motorista particular apareça em poucos minutos, como num passe de mágica, é fantástica (Leme, 2018).

Para além, a uberização do trabalho se desvela em uma profunda imbricação entre moderno e precário. A uberização trata-se de “uma nova forma de organização, de controle e gerenciamento do trabalho, a qual conta com o par autogerenciamento/eliminação de vínculos empregatícios e regulações públicas do trabalho. [...] (Abilio, 2017). Como aponta Antunes (2020), a “uberização” é um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas assumindo, assim, a aparência de “prestação de serviços” e obliterando as relações de assalariamento de exploração do trabalho. O artigo intenta demonstrar a aparência, emoldurada pela essência (processo de uberização).

O texto está estruturado, além da introdução e das considerações finais, nas seguintes partes: a ilusão de que o estado não está presente; a ilusão do empreendedorismo; a ilusão de não ter patrão; a ilusão de não ser controlado; a ilusão de liberdade; a ilusão de que é uma brincadeira; a ilusão de neutralidade algorítmica ; a ilusão de que a empresa não tem a propriedade dos meios de produção; a ilusão da natureza constitutiva da empresa: Uber como empresa de tecnologia e a ilusão da transitoriedade.

## **A ILUSÃO DE QUE O ESTADO NÃO ESTÁ PRESENTE**

As questões suscitadas pela uberização do trabalho são complexas e não podem ter respostas formuladas de maneira linear. Para que o fenômeno seja apreendido, é preciso considerar as diferentes conjunturas e os diferentes

agentes sociais envolvidos nas relações de trabalho, atentando para os interesses em jogo e as disputas que atravessam esse debate. Contido no objeto da pesquisa, está o contexto social, econômico e político que tornou possível a configuração de novas formas de relações de trabalho no Brasil contemporâneo (Castro, 2013). Em uma análise inicial, pode parecer que na Uberização do Trabalho, o Estado não está presente. O que pretendo, é deixar claro que o Estado é um ator central nesse processo. Portanto, poderia dizer que na primeira parte desse artigo visibilizo o ator social Estado.

O *ethos* profissional uberizado se desenvolve em um contexto neoliberal de sucateamento da Justiça do Trabalho, da corrosão, derrelição, e devastação cabal dos direitos trabalhistas, do eufemismo da flexibilização das Leis e do incentivo do Estado ao empreendedorismo individual.

A atual fase nacional de desmonte de direitos não é inédita. No contexto brasileiro dos anos 1990, houve uma contrarreação aos resultados da regulação social construída nos anos 1980 e ao próprio arcabouço de direitos existente no país, sob a justificativa de “modernizar” as relações (Krein, 2007). Em verdade, segundo o autor, tratava-se de um movimento que ampliava a liberdade do empregador na determinação das condições de uso, contratação e remuneração da força de trabalho.

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

No livro, a autora realiza um levantamento de informações e de posições dos agentes sociais sobre todas as iniciativas e debates englobando o tema da reforma sindical e trabalhista entre 1990 e 2002. Descreve e analisa as principais medidas adotadas pelo governo Fernando Henrique Cardoso para promover uma flexibilização das relações de trabalho e reduzir a proteção social e de redefinir o papel do Estado na regulação do trabalho. Avalia, em entrevista<sup>5</sup>, que o governo Lula manteve a flexibilização na esfera trabalhista, ainda que em ritmo menor do que o verificado sob FHC, assim seguido pelo governo Dilma.

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

[...] tem como objetivo precípua destruir todas as conquistas do mundo do trabalho e da classe trabalhadora, construídas desde o início do século 20 no Brasil. A jornada de trabalho de oito horas, o descanso semanal, o salário igual para trabalho igual, o pagamento de horas extras, tudo aquilo que, de algum modo, foi consolidado na legislação do trabalho em 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, está sendo demolido pelo atual governo e pelo grupo que se apoderou do aparelho de Estado comandado por Temer e um grupo de deputados a mando do capital, sob hegemonia do núcleo financeiro. O objetivo, portanto, é destroçar a legislação social protetora do trabalho (Antunes, 2019, online).

A Uber chega ao país em meados de 2014, não somente em meio ao receituário neoliberal, mas também em meio a quarta recessão econômica, que vivenciamos desde 2015. Na atual recessão, os direitos sociais e trabalhistas voltaram a ser ameaçados, tal como nos governos neoliberais durante os anos de 1990, a redução dos direitos sociais e trabalhistas está em voga (Pochmann, 2016).

---

<sup>5</sup> Entrevista disponível em: <https://fup.org.br/ultimas-noticias/item/38-uma-analise-da-reforma-trabalhista-sob-o-impacto-no-neoliberalismo-com-andreia-galvao>.

Nesse cenário que Pochmann (2016) defende que a reforma trabalhista, aponta para a uberização das relações de trabalho no Brasil.

Apontamos a Reforma Trabalhista como uma evidente chancela estatal à uberização, ao enfraquecer e subverter o princípio da proteção incentivada a exploração do trabalho humano. As alterações promovidas pela Lei nº 13.467/17, negam a noção de proteção e as diretivas que justificam a existência do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho (Severo & Souto Maior, 2017).

Uma das principais mudanças na legislação advinda da reforma trabalhista é a regulamentação do trabalho intermitente<sup>6</sup>, já existente em outros países<sup>7</sup> e que, em suma, pressupõe que o trabalhador seja convocado conforme a demanda (e a percepção do empregador) e, claro, seja remunerado com base nessas horas que efetivamente trabalhar e seus outros direitos como a férias, por exemplo, seja concedido proporcionalmente à intermitência do contrato.

Em síntese, o trabalho intermitente é a subsunção real do trabalho ao capital, outorgando aos empregadores o poder discricionário sobre os trabalhadores, na medida em que os mantém em uma situação de extrema vulnerabilidade e controle sobre sua jornada de trabalho (Quatrochi & Furno, 2017)<sup>8</sup>.

Dessa forma, entendemos que a legalização do trabalho intermitente é mais um passo rumo à uberização do trabalho. O que colocamos, é que evidencia-se a

---

<sup>6</sup> Trabalho intermitente – reforma trabalhista “Art. 443. § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria”(NR).

<sup>7</sup> O modelo do contrato de trabalho intermitente já existe em outros países: em Portugal, sob o mesmo nome, desde a promulgação do Código do Trabalho em 2009; na Itália, através da Lei Biaggi, em 2003, nomeado *Lavoro intermitente* ou *chiamata*; na Alemanha, desde 1985, “Lei de Promoção do Emprego”, nomeado *Arbeit Auf Abruf*; nos Estados Unidos, na figura dos trabalhadores sujeitos ao *just-in-time scheduling*; e na Inglaterra, o *zero-hour contract*, no qual o trabalhador vive em constante sobreaviso, se qualquer garantia do número de horas que trabalhará mensalmente e, por conseguinte, de sua remuneração.

<sup>8</sup> Juliane Furno e Gabriel Quatrochi “Trabalho Intermitente prejuízos perenes: o que é e como pode nos afetar” <http://brasildebate.com.br/trabalho-intermitente-prejuizos-perenes-o-que-e-e-como-pode-nos-afetar/>.

naturalização do trabalho em intermitência, de um estabelecimento da normalidade em ser chamado e não receber salário mínimo. Ao positivar tal situação, o Estado naturaliza o trabalho uberizado como se revela. Portanto, o Estado está presente implementando políticas neoliberais que impulsionam o modelo de trabalho uberizado.

### **A ILUSÃO DO EMPREENDEDORISMO, A ILUSÃO DE NÃO TER PATRÃO, A ILUSÃO DE NÃO SER CONTROLADO E A ILUSÃO DE SER LIVRE**

Percebemos que a empresa Uber ajudou a colocar em evidência algumas tendências mundiais do mercado de trabalho como a tentativa da transformação do trabalhador em microempreendedor. O empreendedorismo, sob o regime da “acumulação flexível”<sup>9</sup>, representa uma matriz ideológica que favorece o fortalecimento e aprofundamento dos valores baseados no mérito e no ganho individual, aumentando a informalidade, insegurança, desregulamentação, fragmentação, negação de direitos, e que está repercutindo e acentuando a precariedade da vida social.

Nesse sentido, as elaborações da pesquisadora Colbari (2007; 2015) nos fornecem elementos relevantes para entender o lugar que a retórica do empreendedorismo assume na dinâmica atual, nos desafiando a pensá-la como uma matriz ideológica integrada à nova fase do capitalismo mundial, na qual a figura do trabalhador formal celetista vai cedendo lugar para o empreendedor. Na interpretação de Colbari (2007), em um contexto que a autora chama de pós-fordista e flexível, o empreendedorismo se configura como uma estratégia de combate à crise do assalariamento, a ação empreendedora entra como substituta da empregabilidade, criando um estímulo ao autoemprego, dessa forma “o ideal de uma sociedade do trabalho vai cedendo espaço para o ideal de uma

---

<sup>9</sup> Conceito de Harvey que caracteriza esse momento do capital mundial pelo “surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas” (Harvey, 2006, p. 140).

sociedade moldada segundo o ethos do empreendedorismo” (Colbari, 2007, p. 100). Colbari (2007; 2015) defende o empreendedorismo como conjunto de valores que, ao atravessar a esfera do trabalho e da empresa, moldam as ações dos/das sujeitos/as sociais para além da dimensão econômica.

Em um mercado de trabalho que é fundamentalmente heterogêneo e desigual, a alta rotatividade, informalidade, baixos salários e baixa proteção social sempre foram traços da nossa dinâmica, parece-nos relevante o questionamento: o que a defesa do empreendedorismo nos revela? Observa Viana (2011), “vivemos em uma época de misturas e ambiguidades, e o modelo econômico também as cria. Com isso, fica mais difícil interpretar os fenômenos. O próprio trabalhador já não sabe bem quem é” (Viana, 2011, p. 29). Ao passo que 60% da população brasileira vive do “trabalho sem formas”<sup>10</sup>. Considera-se conveniente realizar uma pergunta de maior alcance: Esses “microempresários” e os trabalhadores clássicos realmente se encontram em realidades distintas?

O relato dos motoristas nos ajudará a revelar o “motorista empreendedor”. Pedro, 33, ensino superior, se diz parte da categoria de “motoristas empreendedores”. Escolheu ser motorista de uber pelo “desemprego e por não querer ser funcionário em corporações”. “Porque na Uber, não tem chefe pressionando, trabalha a hora que quer”. A Uber, para atrair motoristas, aposta na construção da imagem de um trabalhador que é seu próprio patrão e tem autonomia para organizar seu tempo de trabalho. O trecho abaixo demonstra como esse discurso apareceu no site da empresa na sua chegada ao Brasil:

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

---

<sup>10</sup> Francisco de Oliveira cunhou o “trabalho sem-formas”: “[...] entre o desemprego aberto e o trabalho sem-formas transita 60% da força de trabalho brasileira [...] É o mesmo mecanismo do trabalho abstrato molecular-digital que extrai valor ao operar sobre formas desorganizadas do trabalho” (Oliveira, 2007, p. 34-35).

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

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

No segundo emprego, já como farmacêutico, apesar de ainda considerar que ganhava pouco para tanta responsabilidade, tinha um chefe “tirano”, que não deixava ninguém chegar nem “um minuto atrasado”, senão ameaçava dispensá-los por justa causa. Conta que um dia precisou se ausentar por motivos de saúde para ir até o hospital. Mesmo apresentando atestado médico, foi penalizado com uma falta injustificada. Assim não restou alternativa a não ser se demitir. Nesse mesmo tempo, se desiludiu com a farmácia. Resolveu então tentar a faculdade de medicina, pois na verdade, sempre quis ser médico. Para poder arcar com os custos de uma faculdade particular, foi trabalhar em um restaurante. No entanto, também não deu certo, porque tinha que trabalhar à noite, mesmo horário da faculdade. Como o restaurante não aceitou sua mudança de período, se demitiu. Foi para o quarto emprego, outro restaurante. Este narra como sua pior experiência:

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

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

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

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

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

V. V. C — e na farmácia, qual era?

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

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

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

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

O trabalhador pode se entender de fato como empreendedor. Narro a história de William Douglas, 27 anos, ensino médio. Douglas é motorista de uber há um ano,

antes era vendedor em uma loja de sapatos. Diz que gosta muito de dirigir uber. Foi a melhor coisa que o aconteceu e não pretende voltar a ser celetista, porque tem mais liberdade sendo motorista. Diz-me que dirige todos os dias, de domingo a domingo. Das sete da manhã, até às nove da noite, com uma pausa que faz para almoço e dormir um pouco, quando está muito cansado. Animado comenta:

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

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

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

Você sabe o que é empreendedorismo?

V. V. C. — Não, me conta...

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

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

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

Para o entrevistado, o empreendedorismo se coloca não apenas como alternativa ao desemprego, mas como alternativa ao assalariamento e ao trabalho subordinado.

A expulsão do mercado de trabalho formal pode estar mascarada como opção e a crença da autonomia por opção com frequência atua como suporte ideológico (Alves & Tavares, 2006).

A leitura feita pelo entrevistado do empreendedorismo é como fonte de sucesso e status. Sua fala reflete o imaginário social construído nas últimas décadas pela

cultura do empreendedorismo, de políticas estatais e da crença que todos podem ser capitalistas na sociedade. Contudo, para ser bem sucedido, “tem que ralar”, de domingo a domingo, das sete da manhã às nove da noite, no dia do aniversário, porque o sucesso, “não vai cair do céu”. Ao fazer tais afirmações, retrata a figura que Jessé Souza cunhou de “batalhadores”. São aqueles cuja melhora de vida é associada precipuamente ao esforço próprio e pessoas para os quais o trabalho é central na construção da identidade, – uma “nova classe trabalhadora que ‘vive para trabalhar’ e ‘trabalha para viver’” (Souza, 2012, p. 307). Como também se encontra em Cohn (2013), o sucesso profissional é entendido como decorrência do esforço individual, portanto, da responsabilidade individual. A responsabilidade de si-próprio, trata-se de uma noção analisada como cínica e inconsistente por Alain Bihr, por ocultar o próprio mecanismo da exploração capitalista (Bihr, 2007).

Lima (2010, p. 188) afirma que muitos dos trabalhadores submetidos a vínculos precários de trabalho, ameaçados cotidianamente pela instabilidade em seu emprego, absorvem a lógica empreendedora como explicativa e justificadora da sua condição, se auto-responsabilizando por se manter em sua função e os protegendo da condição de vítima (Amorim & Moda, 2020). A figura do empreendedor é vista como ilustrativa da possibilidade de ações individuais superarem problemas sociais, como o desemprego, fazendo com que estes trabalhadores se compreendam como parte dos que estão se esforçando para romperem com as adversidades estruturais, o que deve ser valorizado (Amorim & Moda, 2020).

Com efeito, na concretude brasileira os “empreendedores” são forma mascarada de trabalho assalariado que assume a aparência de um não-trabalho, obliterado pelo ideário mistificador do “trabalho sem patrão” (Antunes, 2020). Os novos fenômenos do empreendedorismo:

(...) cada vez mais se **configuram em formas ocultas de trabalho assalariado, subordinado, precarizado, instável, trabalho ‘autônomo’** de última geração, que mascara a dura realidade da redução do ciclo

produtivo. **Na verdade, trata-se de uma nova marginalização social e não de um novo empresariado** (Vasapollo, 2005). (grifos nossos)

Nesse momento é que ganha corpo a ideia falaciosa, mistificadora, do empreendedor. É uma das poucas alternativas que o mundo do trabalho oferece frente à corrosão dos direitos e garantias sociais. É isso ou o desemprego completo. É por isso que o empreendedorismo é poderoso ideologicamente, porque é isso ou nada. Ao mesmo tempo, a maioria expressiva dos empreendedores vive aos solavancos (Antunes, 2019).

Existem muitas armadilhas linguísticas, com o uso de termos que buscam desatrelar as atividades que as pessoas realizam mediadas e controladas por plataformas digitais da noção de trabalho. As empresas escolhem de propósito nomes que esvaziam o conteúdo laboral das atividades, contribuindo para o apagamento da figura do/a trabalhador/a.

Todas as plataformas refutam ter vínculos empregatícios com os trabalhadores, argumentam apenas fornecer a tecnologia do serviço de intermediação entre partes. Contratam com a mensagem: “*Você não trabalha para gente, você trabalha com a gente*”<sup>11</sup>. Se valendo de táticas<sup>12</sup>, que logram fazer o entregador se identificar mais facilmente como autônomo, se distanciando da ideia de empregado subordinado (Vidigal, 2020).

Vender a ideia de independência e autonomia dos trabalhadores é uma estratégia para se distanciar das obrigações, riscos e encargos que teriam que assumir caso admitissem o que se vê na prática: que controlam toda a relação laboral criando uma relação de poder na qual os trabalhadores são o lado mais frágil. Negam, dessa forma, a necessidade histórica (econômica, social e

---

<sup>11</sup> No filme “Sorry we missed you”, de Ken Loach, o personagem Ricky (Kris Hitchen), é um trabalhador cansado de trabalhar para outros. Com a intenção de ganhar um dinheiro extra, quitar suas dívidas e comprar uma casa própria, tenta uma vaga de entregador em uma empresa. Ao contratá-lo nos dizeres originais: “you don’t work for us, you work *with us*”.

<sup>12</sup> Essas táticas podem ser encontradas na pesquisa de: Leme, Ana C. R. P. (2018). *Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil.

fisiológica) de proteger o ser humano que, para sobreviver na sociedade do capital, precisa “vender” sua força de trabalho (Severo & Souto Maior, 2017). Em uma sociedade fundada na troca entre capital e trabalho, na qual o trabalho não é apenas um meio de realização do ser humano, mas principalmente uma forma de subsistência física, o trabalhador – sem uma proteção minimamente adequada – será transformado em coisa (mercadoria) (Severo & Souto Maior, 2019).

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

V. V. C. — E subordinação? Existe?

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

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

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

V. V. C. — Vou narrar duas situações hipotéticas para você me dar a solução. A primeira é um de um motorista de ônibus, pode ser da Cometa, que é celetista e tem jornada de oito horas diárias, o trajeto dele é Campinas-São Paulo. Na segunda feira ele falta, na terça também, e assim acontece o mês inteiro. Ele não dá satisfação para empresa, não apresenta atestado nada, 31 dias de faltas seguidas injustificadas. O colega dele, que faz o trajeto Campinas-Santos, um dia de muito mau humor, xinga um passageiro, com palavras racistas e dá um soco em outro. O que acontece com eles?

Bernardo — Demissão por justa causa.

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

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

V. V. C. — Qual foi a diferença?

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

O entrevistado deixa clara sua percepção sobre a relação de trabalho que ele possui com a empresa. Ao mesmo tempo em que se vê enquanto autônomo e enquanto empreendedor, se em algum momento percebe indícios de uma relação subordinada, faz manobras para negá-la.

Bernardo para justificar a diferença entre situações e agentes, o fez na existência-inexistência de direitos trabalhistas, que já vimos ser consequência de vínculo empregatício. Não a justificou com base fática – afinal foi o mesmo fato gerador. Não o fez na punição-foram punidos da mesma forma, o nome no caso, demissão ou desligamento é uma formalidade que gera a mesma consequência: ficar sem trabalho.

Esse excerto traz uma importante revelação sobre a subjetividade que é tocada quando o entrevistado louva a Deus por ter “autonomia e liberdade total”, revelando-se oportunas as considerações de Byung-Chul Han de que a “psicopolítica” neoliberal buscou formas mais refinadas de exploração, procurando assegurar que o sujeito aja de tal modo que ele mesmo reproduza a estrutura de dominação que interpreta como liberdade (Han, 2015, p. 38). Aryon Romita, já em 1979, sustentava que “(...) o homem se sente melhor quando pode libertar-se da direção alheia para organizar sua própria atividade produtiva, ainda que, frequentemente, essa independência seja apenas aparente” (Romita, 1979).

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

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

Das entrevistas com os trabalhadores podemos verificar que nem todas as regras não são claras para o motorista<sup>13</sup>. Isso é apurado também em outras entrevistas. Nas redes sociais há inúmeros relatos de motoristas que foram surpreendidos por uma punição (ficaram sem poder usar realizar corridas por alguns minutos) ou que foram desligados da Uber de forma repentina e sem saber o porquê. Tais relatos têm como marca um sentimento de injustiça e se assemelham a despedida sem justa causa. Outros/as narram que a empresa pune quem entrega cartões com telefone pessoal para usuários/as da Uber ou realiza qualquer outra tentativa de realizar transporte particular “por fora”.

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

O controle vai além da supervisão dos trabalhadores, o controle está relacionado à superação de resistência do trabalhador. O processo é combinado com o

---

<sup>13</sup> Recuperado em 21 agosto, 2018 de: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/regras>.

sistema de pagamento por peça. Uma tentativa de inculcar nos trabalhadores os imperativos de gestão. A remuneração desses motoristas reedita formas antigas de trabalho. Em “O Capital” pode-se encontrar pistas preciosas para entender tanto a dialética do trabalho, quanto a problematização do salário por peça: a remuneração do/a trabalhador/a depende não de sua jornada, mas de sua produção. No século XIX, Marx (2013) já assinalava a tendência a uma opacidade ainda maior da relação entre capital e trabalho quando mediada pela remuneração por peça. Com o pagamento por peça o custo da ociosidade é jogado ao(a) trabalhador(a). Marx (2013) explica que ao remunerar não pelo tempo, mas pela quantidade produzida, favorece um aumento tanto da extensão do tempo de trabalho como de sua intensidade:

[...] Dado o salário por peça, é naturalmente do interesse pessoal do trabalhador aplicar sua força de trabalho o mais intensamente possível, o que facilita ao capitalista elevar o grau normal de intensidade. Do mesmo modo, é interesse pessoal do trabalhador prolongar a jornada de trabalho, pois com isso sobe seu salário diário ou semanal (Marx, 2013, p. 141, 2013).

A passagem da medida do salário por tempo de trabalho para o salário por peça materializa uma transferência do controle sobre o tempo e a produtividade do trabalho para o/a próprio/a trabalhador/a (Abilio, 2011). Essa inversão no controle é vista como liberdade para o trabalhador:

Com salário por tempo prevalece com poucas exceções salário igual para as mesmas funções, enquanto com salário por peça, ainda que o preço do tempo de trabalho seja medido por determinado quantum de produtos, o salário diário ou semanal, ao contrário, varia com a diferenciação individual dos trabalhadores, dos quais um fornece apenas o mínimo do produto num período dado, o outro a média e o terceiro mais do que a média. Quanto à receita real aparecem aqui, portanto, grandes diferenças conforme a habilidade, força, energia, persistência etc. dos trabalhadores individuais. (...) a maior liberdade que o salário por peça oferece à individualidade tende a desenvolver, por um lado, a

individualidade, e com ela o sentimento de liberdade, a independência e autocontrole dos trabalhadores; por outro lado, a concorrência entre eles e de uns contra outros (Marx, 2013, p. 142).

Isso gera ar de falsa de liberdade, de falsa autonomia, ou melhor de liberdade controlada, necessários nos dias atuais. Na passagem da sociedade da disciplina de Foucault para a sociedade do controle de Deleuze, foi preciso criar um ambiente sedutor de liberdade, um meio positivo (Leme, 2018). Byung-Chul Han (2015) pontua que “a técnica de poder do regime neoliberal constitui a realidade não vista pela análise foucauldiana do poder”:

O sujeito de rendimento neoliberal, esse "empresário de si próprio", explora-se de forma voluntária e apaixonada. O eu como obra de arte é uma bela aparência, enganadora, que o regime neoliberal mantém a fim de o poder explorar totalmente. A técnica de poder do regime neoliberal adota uma forma sutil. Não se apodera diretamente do indivíduo. Pelo contrário, procura assegurar que o indivíduo aja de tal modo que reproduza por si próprio a estrutura de dominação que interpreta como liberdade (Han, 2015, p. 38).

A Uber explora a ideia de “explorar-se de forma voluntária e apaixonada”. Em um dos seus comerciais<sup>14</sup> o apresentador de programas de TV Rodrigo Faro chama um motorista de Uber para levá-lo até a Record. O trajeto é gravado, e o apresentador vai fazendo perguntas ao motorista sobre seu trabalho. Um motorista alegre, se dizendo emocionado. Rodrigo Faro inicia suas perguntas com as mesmas que fizemos aos entrevistados nessa pesquisa. A primeira que visa saber há quanto tempo é motorista de uber, o homem feliz do comercial respondeu que há dois anos e meio. A segunda pergunta de Rodrigo: porque resolveu ser uber? (como se antecede de um porquê) A resposta para nós, mais recorrente, foi o desemprego- para Rodrigo Faro a resposta foi a seguinte: “eu gosto de dirigir, é uma coisa que eu amo, quando você ganha dinheiro fazendo o que você gosta é a mesma coisa que ganhar dinheiro brincando. (...) você tem

---

<sup>14</sup> Comercial disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=n4LW5rMTzK8>.

um trabalho que você é o seu patrão. (...)se cadastre na uber e venha viver! O marketing da Uber tem como foco atingir a subjetividade do trabalhador (Leme, 2018).

## A ILUSÃO DE QUE É UMA BRINCADEIRA

O ethos do trabalho plataformizado está associado a um tipo ideal de trabalhador, qual seja aquele integralmente disponível<sup>15</sup> para o trabalho, a conformação do trabalhador *just in time*<sup>16</sup>, um trabalhador sob demanda<sup>17</sup>. A exigência de performance atendendo aos interesses do capital cujo propósito natural é o de funcionar como impulso para mais acumulação, produz um trabalhador ideal que não para nunca, aquele sempre disposto e disponível.

Para compreender as jornadas intensas e extensas desses trabalhadores devemos considerar a gamificação<sup>18</sup>, pela qual as empresas buscam mantê-los conectados o máximo de tempo possível, sobretudo nos locais, dias e horários que elas têm mais interesse e os trabalhadores nem tanto: feriados, finais de semana, dias chuvosos, horários noturnos (Cardoso, 2020).

Este é um modelo de premiar o trabalhador que atinge uma meta imposta pela empresa e revela o mecanismo de gestão de incutir nos trabalhadores o desejo de trabalhar mais, desvelando-se o mecanismo psicológico de interferir na

---

<sup>15</sup> Richard Sennett já se referia à ideia de disponibilidade integral em "A corrosão do caráter", ao relatar a história de Rico, um trabalhador que atuava em contrato flexível. Sennett, Richard (2003). *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record.

<sup>16</sup> Pode ser traduzido livremente como "na hora certa" ou "no momento exato". Concebido no Japão, em oposição ao Just-in-Case fordista, e que tem se difundido pelo mundo nas últimas décadas, juntamente com outros aspectos do Toyotismo. "Just-in-time significa que, em um processo de fluxo, as partes corretas necessárias à montagem alcançam a linha de montagem no momento em que são necessárias e somente na quantidade necessária. Uma empresa que estabeleça esse fluxo integralmente pode chegar ao estoque zero" (Ohno, 1997, p. 26).

<sup>17</sup> Abílio, Ludmila C. (2020). Breque dos Apps é um freio coletivo na uberização e na degradação e exploração do trabalho. [Entrevista cedida a] Patricia Fachin. *Revista IHU on-line*. Recuperado em 20 agosto, 2020 de: <http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/601524-breque-dos-apps-e-um-freio-coletivo-na-uberizacao-e-na-degradacao-e-exploracao-do-trabalho-entrevista-especial-com-ludmila-abilio>.

<sup>18</sup> O termo gamificação (do inglês gamification) originou-se na indústria de mídias digitais. Por ser uma nova área de estudo, a definição de gamificação ainda não é completamente consolidada, no entanto, uma das mais aceitas atualmente é definida por Deterding: "Gamification é o uso de elementos de design de jogos em contextos que não são relacionados a jogos" (Deterding *et al.*, 2011).

vontade do trabalhador. Forçando a intensificação do trabalho e o aumento da produção (Vidigal, 2020).

Tal modelo de gestão opera por uma lógica sugestiva e sedutora. A subjetividade do trabalhador é capturada, na medida em que este se vê como se fizesse parte de um jogo de videogame, impulsionado, por imagens, sons, cores, frases, incentivos gráficos luminosos, brilhantes e coloridos, a continuar apertando o botão e aceitando as corridas, sem ter sequer o tempo de analisar o custo versus o benefício daquele trabalho (Leme, 2020).

A vivência dos(as) trabalhadores(as), hoje, nos revela a existência de táticas das empresas que impedem o recebimento do prêmio, apesar do esforço a mais empreendido. Os relatos dos(as) trabalhadores(as) nos grupos de *Facebook* nos mostram, por exemplo, que se o prêmio define a necessidade de realização de 50 corridas em um determinado período de tempo, quando o(a) trabalhador(a) se aproxima da meta há uma redução do número de chamadas, de modo que a corrida “prêmio” não chega a acontecer, causando um sentimento nos(as) trabalhadores(as) de frustração, decepção, revolta, entre outros sentimentos desagradáveis.

“Tenho muito azar mesmo”, se lamentou um dos entrevistados da pesquisa, se referindo ao fato de que quando estava chegando perto da meta estabelecida, não ter tido “a sorte” de ter recebido mais chamadas para conseguir a bonificação. Sorte ou azar não se combatem, talvez não se possa resistir ao que é aleatório na vida. Mas a gestão gamificada do trabalho não é um jogo de sorte ou azar. O algoritmo não é aleatório, neutro ou etéreo. Trata-se de um jogo com regras predeterminadas, definidas de forma unilateral pelas empresas-plataforma tendo como objetivo estimular os trabalhadores a ficarem disponíveis o máximo de tempo. Um jogo com regras de cartas marcadas para o capitalista vencer e o trabalhador perder. Enquanto o “jogo” continua desregulado, os trabalhadores desempenham suas atividades sem parar, desprotegidos.

A caracterização da atividade como jogo acaba por legitimar a sua precarização, o que dificulta um reconhecimento da atividade como forma de trabalho, conforme observado em Santos e Ferreira (2008, p. 92). Uma regulação protetiva eficaz só pode vir do entendimento do que é e de como se opera a gestão gamificada.

### **A ILUSÃO DE NEUTRALIDADE ALGORÍTMICA E A ILUSÃO DE QUE A EMPRESA NÃO TEM A PROPRIEDADE DOS MEIOS DE PRODUÇÃO**

A tecnologia digital como constituída hoje não é apenas virtualidade, mas um conjunto de relações que agrega geopolítica expropriação do trabalho humano, informações, consumerismo, entre outros. Argumenta Morozov (2018) que os valores a emergirem dessas relações sejam exclusivamente constituídos sobre a égide da subjetividade neoliberal.

As plataformas são “alimentadas por dados, automatizadas e organizadas por meio de algoritmos” (Van Dijck, Poell, & De Waal, 2018). Segundo Kleinberg “pode-se pensar informalmente um algoritmo como um passo a passo, um conjunto de instruções, expressado em uma linguagem estilizada, para a resolução de um problema” (Kleinberg, 2008. p. 1). Ele transforma “dados em resultados desejados” (Gillespie, 2018).

Os algoritmos, como qualquer outra tecnologia, são produzidos a partir do trabalho humano para empresas de tecnologia e ao mesmo tempo, “também são resultados das interações das pessoas comuns com esses algoritmos” (Grohmann, 2020). É criado pelas empresas que constroem e determinam as regras do negócio. Ele que controla a relação laboral, aparece como executor da vontade e valores da empresas, um intermediário entre a plataforma e o trabalhador. Em tempos de arquitetura da informação<sup>19</sup>, (e o controle está aí, na

---

<sup>19</sup> Saul Wurman (1997) definiu Arquitetura da Informação como sendo a ciência e a arte de criar instruções para espaços organizados.

maneira como a informação é produzida e manipulada pela empresa), principalmente aquele que está sendo controlado, não enxerga a pessoa do controlador, podendo, portanto, compreender a técnica como neutra.

Alerta Mazzotti (2017) que o algoritmo, a despeito de estar presente no cotidiano das pessoas, é considerado invisível e encarado como um elemento natural, pois está afastado do escrutínio do público, tornando-se uma caixa preta (Mazzotti, 2017) ou uma caixa de pandora (Vidigal, 2022).

Portanto, é necessário o exercício de ressaltar que o algoritmo de neutro não tem nada. Para afastar o que Taina Bucher (2017) chama de imaginário algorítmico de neutralidade e objetividade. Pois, na verdade, “algoritmos são opinião embutida em matemática”, escreveu Cathy O’Neil (2016) afirmando que todo algoritmo, em alguma medida, carrega em si os valores e as opiniões de quem o construiu, num processo de reprodução de certos comportamentos.

Nesse sentido, o gerenciamento algorítmico se apropria, organiza e reproduz um conjunto de desigualdades já existentes. Se o algoritmo aprende e apreende dados existentes, o sistema poderia distribuir mais passageiras para motoristas mulheres de modo a reduzir doenças laborais pelo estresse causado por medo de violências sexuais, como o estupro, por exemplo. No entanto, o que se vê são respostas algorítmicas ao anseios do capital em detrimento da condição humana.

Segundo a teoria marxista, meios de produção são o conjunto formado por meios de trabalho e objetos de trabalho – ou tudo aquilo que medeia a relação entre o trabalho humano e a natureza, no processo de transformação da natureza em si. Para Marx (2013), o modo de produção capitalista corresponde a uma estrutura de classes, na qual a propriedade dos meios de produção determina a posição da burguesia como classe dominante.

É curiosa como a propriedade dos meios de produção se revela neste caso. Os entrevistados citam expressamente o automóvel e o celular (*smartphone*). Não é necessário ter a propriedade legal de **todos** os meios de produção para se ter o controle do negócio. A Uber controla os termos do contrato de adesão, o preço da corrida, a escolha do passageiro, a permanência e exclusão do motorista da plataforma. A empresa controla todo processo de trabalho e de produção. As regras são determinadas pela empresa capitalista, a despeito de ela não possuir um único veículo. Standing (2019) afirma que a empresa não é proprietária dos **principais** meios de produção. Mas como valoramos o que é principal e o que é secundário?

Ao dizer que não é necessário ter a propriedade de todos os meios de produção, para se ter o controle da relação, analisamos os meios de produção em conjunto, não apenas “o meio de produção”. Um trabalhador com um carro e um *smartphone* não é necessariamente um motorista Uber. Para além dos dois meios de produções citados pelos entrevistados, destacamos a existência dos verdadeiros meios de produção: o aplicativo, algoritmo e a própria plataforma. A empresa é proprietária legal do aplicativo e por ele domina a interface motorista-passageiro. Faz a mediação pelo aplicativo. Sem ele não há o contato com o passageiro. Ser detentora da tecnologia basta para controlar toda a relação. Para a empresa, não possuir todos os meios de produção é vantajoso, pois, o custo da produção abaixa, pois, não precisa mobilizar o investimento em automóveis e *smartphones*. Do ponto de vista do capitalista é uma situação benéfica que gera mais lucros. Já para o trabalhador, para quem os encargos e riscos são transferidos, significa ter custos.

Podemos alegar que na Uber, o “meio de produção”, em verdade instrumento de trabalho, mais **evidente** é o automóvel. E não ter a propriedade do “meio de produção” mais evidente pode gerar consequências práticas. Ser dono do carro pode significar que o motorista pode se identificar mais facilmente como autônomo, se distanciando da ideia de empregado subordinado. E esse

entendimento é encontrado também nos julgados do judiciário trabalhista: “o reclamante mostrou-se dono do seu trabalho e também dos meios de produção (inclusive com veículo próprio), não havendo relação de subordinação jurídica com as Reclamadas” (Brasil, 2017a).

Nesse sentido, alertamos para o perigo de uma análise superficial da propriedade do meio de produção mais aparente, feita de forma isolada. A mera propriedade do automóvel não gera autonomia. É necessária uma análise conjunta, pois o algoritmo e a própria plataforma são de propriedade da empresa, sendo a propriedade da tecnologia suficiente para controlar todo o negócio e subordinar os trabalhadores às suas regras/sanções.

### **A ILUSÃO DA NATUREZA CONSTITUTIVA DA EMPRESA: UBER COMO EMPRESA DE TECNOLOGIA**

A empresa define-se como: “uma empresa de tecnologia que está transformando a maneira como pessoas se movimentam” e que “...oferece uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros se conectem de forma fácil e descomplicada a usuários que buscam viagens acessíveis e confiáveis”. Identifica-se, portanto, a intenção clara de afastar a afirmação contrária: “a Uber não é uma empresa de transporte (...)”.

Para a nossa proposta de estudo foi importante ressaltar a forma como a empresa se enxerga e se apresenta ao mundo e como os motoristas e população a compreende. Essa percepção gerará efeitos, conforme se verá. A empresa se apresenta como empresa de tecnologia em um uníssono repetido por toda sua equipe de marketing, corpo jurídico e executivo. Mais que isso, é imperiosa em afirmar o que não é, conforme se demonstra em sua apresentação em seu site:

O que não fazemos

A Uber **não é uma empresa de transporte**. A Uber é uma empresa de Tecnologia. Nós desenvolvemos um aplicativo que conecta motoristas

parceiros a usuários que desejam se movimentar pelas cidades. A Uber é uma empresa de Tecnologia que possibilita, por meio de seu aplicativo, que motoristas parceiros encontrem pessoas que precisam de viagens acessíveis e confiáveis. O usuário chama um motorista parceiro, que o leva para o destino que ele deseja. **A Uber não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro.** Nós oferecemos uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem motoristas confiáveis e desfrutem de viagens confortáveis<sup>20</sup>. (grifos nossos)

A intenção é clara em esvaziar de sentido a afirmação que a Uber é, sim, uma “empresa de transporte de passageiros” (Teodoro, Silva & Antonieta, 2017). Segundo Guimarães (2007), uma empresa de transportes “é o negócio por meio do qual uma parte – o transportador – se obriga, mediante retribuição, a transportar outrem, o transportado ou passageiro, e sua bagagem, de um lugar para outro” (Guimarães, 2007).

A importância do interlocutor compreender a empresa como de tecnologia e não de transportes está na questão do vínculo empregatício, que busca afastar de toda a forma, pois eventual reconhecimento significa encargos trabalhistas, que se traduzem em despesas e menos lucros. Caso seja reconhecida como empresa de transportes, a natureza jurídica empresarial poderia se aproximar do segmento que a originou. Dessa forma, o motorista estaria integrado na atividade da empresa e seria o caso da aplicação da subordinação estrutural.

Na pesquisa realizada que teve como objeto analítico 40 sentenças trabalhistas, verificou-se, primeiramente, que o vínculo é negado em uma leitura de subordinação clássica. Em um segundo momento, fica evidenciado que o vínculo não é reconhecido, também pelos juízes e juízas adeptos/as dos conceitos da subordinação estrutural, ao entender a empresa como de tecnologia. Colacionamos um trecho de sentença nesse sentido:

---

<sup>20</sup> Recuperado em 25 abril, 2017 de: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>.

Também sob a perspectiva da subordinação estrutural, não vejo como caracterizar a existência de vínculo de emprego entre o reclamante e a Uber do Brasil. Com efeito, a subordinação estrutural se caracteriza pela inserção do trabalhador na dinâmica de funcionamento do tomador dos serviços, conformando-se a essa estrutura, ainda que não receba ordens diretas. ". (...) **Portanto, não se constituindo as reclamadas como empresas de transporte de passageiros, mas como de fornecimento de serviços de tecnologias, não vejo como afirmar que o autor estivesse inserido, como empregado, na estrutura empresarial, sob a ótica da subordinação estrutural.** (Brasil, 2017b, grifo nosso).

Proponho a você leitor/a que me responda à seguinte indagação: "A última vez que você foi ao trabalho: *foi de "uber"?* *foi de ônibus?* *foi de metrô?* *foi de táxi?"* O meio de transporte escolhido não importa, sendo relevante a associação mental realizada por você, deixando claro se tratar de um meio de transporte. Faça agora uma outra pergunta: "Alguém foi trabalhar de plataforma digital?" A não ser que esteja pensando em Avatares, no Metaverso, isto é difícil imaginar. Pense, hipoteticamente, em um determinado momento, pouco após o meio-dia, em que você abriu a *interface* de consumidor/a da *iFood* em seu *smartphone* e responda: foi para pedir tecnologia?

## A ILUSÃO DA TRANSITORIEDADE

Leandro, engenheiro civil, reconhece a atividade como transitória, trazendo à tona outra questão central para a pesquisa, afirma que "até surgir uma outra obra por aí eu vou continuar dirigindo. Pode ser que até depois disso ainda, nas folgas, para ganhar um dinheiro a mais, continue dirigindo". O reconhecimento profissional do entrevistado é como um trabalhador com a carteira de trabalho assinada, bom salário e, futuramente, quem sabe, com o seu nome assinando grandes obras, como faz seu pai. No caso da Uber, esse trabalho pode ser um complemento de renda advindo de uma atividade que não confere um estatuto profissional, um bico, um trabalho amador, que utiliza o próprio carro, a destreza do motorista, suas estratégias pessoais e sua disponibilidade para o trabalho

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

Para esses indivíduos, **tudo é transitório**. Retomo dois trechos de entrevistas de Bernardo e Bruno:

**Bernardo-** Eu digo que **atualmente** sou motorista, **ou melhor, estou motorista. Talvez** algum dia eu volte a ser advogado ou me torne funcionário público na área jurídica.

**Bruno-** (...) mas **por agora** eu ganho dinheiro e está bom. Não penso em ser motorista pra sempre, isso **é passageiro**, eu quero ser comissário de bordo. Não acho que alguém queira ser motorista pra sempre.

A transitoriedade com a qual percebem sua situação de trabalho justifica de maneira positiva como eles veem seus contratos. A maioria dos entrevistados percebe sua atividade de motorista de aplicativo como passageira. E é essa transitoriedade que vai por vezes justificar a aceitação da ausência de direitos, em outras, a resignação com a situação. A transitoriedade aparece como agente justificador, ao longo de todas as entrevistas, de questões diversas. As questões mudam, mas a justificativa da transitoriedade se faz sempre presente.

Em “A corrosão do caráter”, Richard Sennett (2003) problematiza a flexibilização constituída pela instabilidade e incerteza do emprego. Sennett (2003) mostra em seu livro que um jovem estadunidense de nível médio de escolaridade, recém-ingresso no mercado de trabalho, poderia esperar mudar de emprego por volta de 11 vezes ao longo de sua trajetória profissional. O autor chegou a dizer que essas diversas mudanças no emprego estadunidense representavam a corrosão do caráter, pois não havia mais a possibilidade de construção de uma narrativa de vida linear, significativa e identitária por meio da categoria trabalho. A linearidade antes existente, que dava a direção e um sentido à vida, foi

substituída pelo presenteísmo (Sennett, 2003), repleto de instabilidades assim “(...) estar continuamente exposto ao risco pode assim corroer nosso senso de caráter. Não há narrativa que supere a regressão à média, estamos sempre ‘começando de novo’” (Sennett, 2003, p. 98). Gerando uma impossibilidade de planejar o futuro, “no presente flexível e fragmentado, talvez pareça possível criar narrativas apenas sobre o que foi, e não mais narrativas previsivas sobre o que será” (Sennett, 2003, p. 161).

O autor traduz a flexibilidade como o comprometimento da própria identidade e relações pessoais “Como se podem buscar objetivos de longo prazo numa sociedade de curto prazo? Como se podem manter relações sociais duráveis? Como pode um ser humano desenvolver uma narrativa de identidade e história de vida numa sociedade composta de episódios e fragmentos?” (Sennett, 2003, p. 27). As condições mencionadas por Sennett se conectam à instalação no provisório (Castel, 1998, p. 528) diante das impossibilidades da integração pelo trabalho.

O caráter corroído de que fala Sennett provavelmente impacte no grau de resistência ao trabalho plataformizado mediado por poucos direitos/garantias. Entende o autor que a flexibilidade acaba por não estimular a contestação do poder, minando a organização política dos trabalhadores (Sennett, 2003). Bourdieu (1998), por sua vez, entende que a precariedade impede tanto a antecipação racional quanto a esperança no futuro, necessárias para a revolta coletiva contra o presente.

Pierre Dardot e Christian Laval pontuam ainda que existe uma polarização entre os que desistem e os que são bem sucedidos, minando a solidariedade e a cidadania. [...] a ação coletiva se tornou mais difícil, porque os indivíduos estão submetidos a um regime de concorrência em todos os níveis (Dardot & Laval, 2016, p. 6). “Também a luta de classes se torna uma luta interna consigo mesmo:

o que fracassa culpa a si mesmo e se envergonha. A pessoa questiona-se a si mesma, não a sociedade” (Han, 2014).

Nesse sentido, cria-se um alumbramento de que o sucesso na profissão e a conquista de direitos trabalhistas dependem de habilidades pessoais e não da luta classista. Essas são questões que dificultam os milhares de trabalhadores invisíveis se reconhecerem como classe, afim de se fortalecer na luta por direitos.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Nosso esforço de conhecer esse fenômeno, foi o de averiguar o que há de novo nessas práticas vis-à-vis às práticas similares mais antigas, bem como analisar seus impactos sobre o trabalho. Uma tentativa de iluminar questões para afastar as ilusões da uberização do trabalho, superando um nublamento que enevoa as análises, pois, as ambiguidades, ambivalências, confusões, porosidades, dubiedades, jogam a favor do capital.

Mesmo reconhecidas as particularidades e as dualidades desse modelo de trabalho, como por exemplo, a profunda imbricação do moderno e do precário, na essência, é mais do mesmo, e por mesmo entende-se o capitalismo. Passado o encantamento, possibilitado pelo marketing da empresa e o contexto nacional, a cortina vai se desfazendo, e o fenômeno se apresentando de como de fato é. Os achados empíricos da pesquisa sustentam hipóteses de que, a uberização do trabalho é um processo de precarização. São trabalhadores sem vínculos empregatícios, despojados de grande parcela de direitos trabalhistas, entre outros elementos.

Trabalho precário é livre, livre de direitos. E esses trabalhadores transitam “livremente”. Transitam entre atividades, transitam pelas cidades. Transitam, acreditando ser transitório. Transitam com o objetivo de transitar 24 horas por dia 7 dias por semana. Essa é condição humana desses motoristas. E já

percebemos que essa condição, um corpo humano não aguenta. O corpo então virou um atrapalho, um apêndice incômodo, que adoece, fica ansioso, deprimido, entra em pânico, entra em burnout. Saciando o desejo de riqueza absoluta do capital em um movimento destruidor de obstáculos (Belluzzo, 2013), a empresa capitalista busca se livrar desse corpo humano que se tornou uma barreira, com altos investimentos no desenvolvimento do carro automático. Enquanto esse ideal não chega, há a automatização do humano antes da automatização do trabalho, que se revela no botão silenciador do motorista. Dar luz a trajetória desses/as motoristas, aos relatos de trabalhadores/as sobre situações de doença, assédio, desrespeito e descumprimento contumaz de direitos elementares, fundamentais, trabalhistas e sociais, é uma forma de identificarmos os desafios que temos pela frente. É parte da construção de uma contraposta à precarização e a uberização.

## REFERÊNCIAS

Abílio, Ludmila C. (2017a). Uberização do trabalho: subsunção real da viração. Passa palavra. 19/02/2017. Recuperado em 20 abril, 2017 de: <http://passapalavra.info/2017/02/110685>.

Abílio, Ludmila C. (2017b). A eliminação dos custos associados ao direito e à proteção do trabalhador constitui a espinha dorsal da reforma trabalhista. [Entrevista cedida a] Patricia Fachin. Revista IHU on-line. 13/12/2017. Recuperado em 20 março, 2019 de: <http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/574556-a-eliminacao-dos-custos-associados-ao-direito-e-a-protecao-do-trabalhador-constitui-a-espinha-dorsal-da-reforma-trabalhista-entrevista-especial-com-ludmila-abilio>

Abilio, Ludmila C. (2011). *O make up do trabalho: uma empresa e um milhão de revendedoras de cosméticos*. Tese de doutorado, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, Brasil.

Alves, Maria A. & Tavares, Maria A. (2006). A dupla face da informalidade do trabalho: autonomia e precarização. In Ricardo Antunes (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo.

Amorim, Henrique & Moda, Felipe B. (2020). Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. *Revista Fronteiras – Estudos Midiáticos*, 22(1), 59-71.

Amorim, Henrique, Moda, Felipe, & Mevis, Camila (2021). Empreendedorismo: uma forma de americanismo contemporâneo? *Caderno CRH*, 34, e021018.

Antunes, Ricardo (2020). Trabalho uberizado e capitalismo virótico: entrevista com Ricardo Antunes. Digilabour, 2020. Recuperado em 20 outubro, 2020 de: <https://digilabour.com.br/2020/06/14/trabalho-uberizado-e-capitalismo-virotico-entrevista--com-ricardo-antunes>.

Antunes, Ricardo (2019). Uberização nos leva para a servidão, diz pesquisador. União Geral dos Trabalhadores, 25 de julho de 2019. Recuperado em 27 julho, 2019 de: <http://www.ugt.org.br/index.php/post/22533-Uberizacao-nos-leva-para-a-servidao-diz-pesquisador>.

Antunes, Ricardo (2018). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo.

Antunes, Ricardo & Braga, Ruy (Orgs.). (2019). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo.

Belluzzo, Luiz G. (2013). *O capital e suas metamorfoses*. São Paulo: Unesp.

Bianchi, Daniel & Machado, Maíra S. (2017). A situação dos motoristas de Uber: superexploração do trabalho por trás do discurso empreendedor. *Anais do Congresso Brasileiro de Sociologia*, Brasília, DF, Brasil, 18º.

Bihl, A. A fraude do conceito de “capital humano”. *Le Monde Diplomatique*, 1 dez. 2007. Recuperado em 6 março, 2020 de: <https://diplomatique.org.br/a-fraude-do-conceito--de-capital-humano/>.

Bourdieu, Pierre (1998). A precariedade está hoje por toda parte. In Pierre Bourdieu. *Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal* (pp. 72-77). Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (12. Vara do Trabalho de Belo Horizonte) (2017a). *Reclamação Trabalhista Rito Sumaríssimo n. 0011863-62. 2016. 5. 03. 0137*. Autor: Carlos Eduardo Estefane da Hora. Réu: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Juiz Substituto do Trabalho: Pedro Mallet Kneipp. Julgado em 18 de julho de 2017.

Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (37. Vara do Trabalho de Belo Horizonte) (2017b). *Reclamação Trabalhista Rito Sumaríssimo n. 0011863-62. 2016. 5. 03. 0137*. Autor: Artur Soares Neto. Réu: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Juiz Substituto do Trabalho: Filipe de Souza Sickert. Julgado em 30 de janeiro de 2017.

Bucher, Taina (2017). The Algorithmic Imaginary: exploring the ordinary affects of Facebook algorithms. *Information, Communication & Society*, 20(1), 30-44.

Cardoso, Ana C. (2020). *Uberismo e gamificação: transformações do mundo do trabalho reveladas na greve dos entregadores*. Entrevista especial com Ana Claudia Moreira Cardoso-IHU, 2020. Recuperado em 18 junho, 2020 de: <https://www.ihuunisinis.br/159-noticias/entrevistas/601125-uberismo-e->

[gamificacao-transformacoes-do-mundo-do-trabalho-reveladas-na-greve-dos-entregadores--entrevista-especial-com-ana-claudia-moreira-cardoso.](#)

Castro, Bárbara (2013). *Afogados em contratos: o impacto da flexibilização do trabalho nas trajetórias dos profissionais de TI*. Tese de doutorado, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, Brasil.

Castro, Viviane V. (2020). *As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber*. Dissertação de mestrado, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, Brasil.

Castel, Robert (1998). *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Rio de Janeiro: Vozes.

Chaves Júnior, José E. R. (2017). *Desafio do Direito do Trabalho é limitar o poder do empregador-nuvem*. Conjur, 16 fev. 2017. Recuperado em 18 junho, 2019 de: <https://www.conjur.com.br/2017-fev16/desafio-direito-trabalho-limitar-poder-empregador-nuvem>.

Cohn, Amélia (2013). Entre sair da pobreza e ingressar na cidadania: Nova classe média: utopia de um futuro fugaz? In Dawid D. Bartelt (Org.). *A “nova classe média” no Brasil como conceito e projeto político* (pp. 106-114). Rio de Janeiro: Fundação Heinrich Böll.

Colbari, A. L. (2015). Do autoemprego ao microempreendedorismo individual: desafios conceituais e empíricos. *Revista Interdisciplinar de Gestão Social*, 4(1), 165-189.

Colbari, Antonia L. (2007). A retórica do empreendedorismo e a formação para o trabalho na sociedade brasileira. *Sinais – Revista Eletrônica – Ciências Sociais*, 7(1), 75-111.

Dardot, Pierre & Laval, Christian (2016). *A nova razão do mundo*. São Paulo: Boitempo.

Galvão, Andréia (2007). *Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil*. Rio de Janeiro: Revan/Fapesp.

Gillespie, Tarleton (2018). A relevância dos algoritmos. *Parágrafo*, 6(1), 95-121.

Grohmann, Rafael (2020). Plataformização do trabalho: características e alternativas. In Ricardo Antunes (Org. ). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0* (pp. 93-109). São Paulo: Boitempo.

Guimarães, Paulo J. S. (2007). *Dos contratos de hospedagem, de transporte de passageiros e de turismo*. São Paulo: Saraiva.

Han, Byung-Chul (2015). *Psicopolítica*. Barcelona: Herder.

Han, Byung-Chul (2014). Por que hoje a revolução não é possível? *El País*, 3 out. 2014. Recuperado em 20 junho, 2019 de: [https://brasil.elpais.com/brasil/2014/09/22/opinion/1411396771\\_691913.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2014/09/22/opinion/1411396771_691913.html).

Huws, Ursula (2018). *A formação do cibertariado: trabalho virtual em um mundo real*. Campinas: Unicamp.

Kleinberg, Jon (2008). *The mathematics of algorithm design*. Princeton Companion to Mathematics, Princeton University Press, 2008. Recuperado em 8 novembro, 2017 de: <https://www.cs.cornell.edu/home/kleinber/pcm.pdf>.

Krein, J. D. *As tendências recentes na relação de emprego no Brasil: 1990-2005*. Tese de doutorado, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, Brasil.

Leme, Ana C. R. P. (2020). Neuromarketing e sedução dos trabalhadores: o caso Uber. In Rodrigo L. Carelli, Tiago M. Cavalcanti, & Vanessa P. Fonseca (Orgs.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade* (pp. 139-155). Brasília: ESMPU.

Leme, Ana C. R. P. (2018). *Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil.

Lima, Jacob C. (2010). Participação, empreendedorismo e autogestão: uma nova cultura do trabalho? **Sociologias**, 12(25), 158-198.

Marx, Karl (2013). *O capital: crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital*. São Paulo: Boitempo.

Mazzotti, Massimo (2017). Algorithmic life. In: Michele Pridmore-Brown & Julien Crockett (Eds.). *The digital revolution: debating the promises and perils of the Internet, automation, and algorithmic lives in the last years of the Obama Administration* (pp. 34-35). Los Angeles: Los Angeles Review of Books.

Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (2017). *Relatório Conclusivo do Grupo de Estudos Uber*. Brasília: CONAFRETE.

Morozov, Evgeny (2018). *Big Tech: a ascensão dos dados e a morte da política*. São Paulo: Ubu.

Ohno, Taiichi (1997). *O Sistema Toyota de Produção: além da produção em larga escala*. Porto Alegre: Bookman.

Oitaven, Juliana C. C., Carelli, Rodrigo L., & Casagrande, Cássio L. (2018). *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho.

O'neil, Cathy (2016). *Weapons of math destruction: how big data increases inequality and threatens democracy*. Largo: Crown Books.

Pochmann, Márcio (2016). Recessão, direitos sociais e trabalhistas. Democracia e Mundo do Trabalho em Debate, 2016. Recuperado em 20 outubro, 2020 de: <http://www.dmtemdebate.com.br/recessao-direitos-sociais-e-trabalhistas>.

Pochmann, Márcio (2008). *O emprego no desenvolvimento da nação*. São Paulo: Boitempo.

Romita, Arion S. (1979). *A subordinação no contrato de trabalho*. Rio de Janeiro: Forense.

Santino, Renato (2016). Veja as 10 regras que podem fazer um motorista ser banido da Uber. Olhar digital, 4 de agosto de 2016. Recuperado em 15 setembro, 2016 de: <https://olhardigital.uol.com.br/noticia/veja-as-10-regras-que-podem-fazer-um-motorista-ser-banido-da-uber/60923>.

Santos, L. G. & Ferreira, P. P. (2008). A regra do jogo: desejo, servidão e controle. In Fábio Vilares (Org.). *Novas mídias digitais (audiovisual, games e música): impactos políticos, econômicos e sociais* (pp. Xxx-xxx). Rio de Janeiro: E-papers, 2008.

Sennett, Richard (2003). *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record.

Severo, Valdete S. & Souto Maior, Jorge L. (2017). *Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos*. Poro Alegre: Sensus.

Souza, Jessé (2017). *A elite do atraso: da escravidão à Lava Jato*. Rio de Janeiro: Leya.

Standing, Guy (2013). *O precariado: a nova classe perigosa*. Belo Horizonte: Autêntica.

Teodoro, Maria C. M., Silva, Thais C. D., & Antonieta, Maria (2017). Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. *Revista da Faculdade Mineira de Direito*, 20(39), 1-30.

Uber (2018a). *Afinal, qual é a nota mínima exigida pela Uber?* Recuperado em 20 maio, 2018 de: <https://uberbra.com/afinal-qual-e-a-nota-minima-exigida-pelauber/>.

Uber (2016). *Fatos e dados sobre a Uber*. Recuperado em 20 maio, 2018 de: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatose-dados-sobre-uber/>.

Van Dijck, José, Poell, Thomas, & De Waal, Martijn (2018). *The platform society*. New York: Oxford University Press.

Vasapollo, Luciano (2005). *O trabalho atípico e a precariedade*. São Paulo: Expressão Popular.

Viana, Márcio T. (2011). Trabalhadores parassubordinados: deslizando para fora do Direito. In Luiz O. L. Renault, Paula O. Cantelli, Lorena V. Porto, & Fernan Faria (Orgs.). *Parassubordinação: em homenagem ao Professor Márcio Túlio Vianna* (pp. 24-29). São Paulo: LTr.

Viana, Marcio T. (2004). Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais*, 45, 203-242.

Vidigal, Viviane (2021). Periciando a caixa de pandora: os segredos da gestão algorítmica do trabalho. *Teoria Jurídica Contemporânea*, 1(1), e44817.

Vidigal, Viviane (2020). Delivery viral: entre a virtualidade do pedido e a concretude da entrega. In Bárbara Castro (Org.). *Covid-19 e sociedade: ensaios sobre a experiência social da pandemia* (pp. 278-294). Campinas: Unicamp/IFCH.

Wurman, R. Saul (1997). *Information architects* (2nd ed). Lakewood: Watson-Guptill.

## A APARÊNCIA E A ESSÊNCIA DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

### Resumo

A uberização tornou-se um dos fenômenos mais debatidos nos estudos dedicados a entender a constituição do trabalho contemporâneo. Podendo ser compreendida como forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho, distancia-se da regularidade do assalariamento formal, acompanhado geralmente pela garantia dos direitos sociais e trabalhistas, podendo resultar em uma precarização dos direitos laborais, desrespeito e descumprimento contumaz de direitos elementares. Na uberização do trabalho há um nublamento de fronteiras e situações de aparências. Este artigo tem como escopo sistematizar as ilusões da uberização do trabalho ao investigar esse processo, à luz das trajetórias pessoais e profissionais de homens e mulheres que exercem a atividade de motoristas Uber, esquadrinhando a essência do fenômeno. Para sustentar esses argumentos, coletamos dados de uma pesquisa qualitativa, desenvolvida a partir da observação direta, da análise de documentos e da realização de entrevistas semiestruturadas com motoristas da Uber da região metropolitana de Campinas-SP e São Paulo-SP.

### Palavras-chave

Uberização. Trabalho. Ilusão. Aparência. Essência.

## LA APARIENCIA Y ESENCIA DE LA UBERIZACIÓN DEL TRABAJO

### Resumen

La uberización se ha convertido en uno de los fenómenos más debatidos en los estudios dedicados a comprender la constitución del trabajo contemporáneo. Puede entenderse como una forma de control, gestión y organización del trabajo, se aleja de la regularidad de los salarios formales, generalmente acompañada de la garantía de los derechos sociales y laborales, lo que puede derivar en una precariedad de los derechos laborales, irrespeto y persistencia. Incumplimiento de derechos elementales. En la uberización del trabajo hay un desdibujamiento de fronteras y situaciones de apariencias. Este artículo tiene como objetivo sistematizar las ilusiones de uberización del trabajo al indagar en este proceso, a la luz de las trayectorias personales y profesionales de hombres y mujeres que ejercen la actividad de conductores de Uber, examinando la esencia del fenómeno. Para respaldar estos argumentos, recopilamos datos de una investigación cualitativa, desarrollada a partir de la observación directa, el análisis de documentos y entrevistas semiestructuradas con conductores de Uber de la región metropolitana de Campinas-SP y São Paulo-SP.

### Palabras clave

Uberización. Trabajo, Ilusión, Apariencia, Esencia.

## THE APPEARANCE AND ESSENCE OF THE UBERIZATION OF LABOR

### Abstract

Uberization has become one of the most debated phenomena in studies dedicated to understanding the constitution of contemporary work. It can be understood as a form of control, management and organization of work, it distances itself from the regularity of formal wages, usually accompanied by the guarantee of social and labor rights, which can result in a precariousness of labor rights, disrespect and persistent non-compliance with elementary rights. In the uberization of work, there is a blurring of boundaries and situations of appearances. This article aims to systematize the illusions of uberization of work when investigating this process, in the light of the personal and professional trajectories of men and women who exercise the activity of Uber drivers, examining the essence of the phenomenon. To support these arguments, we collected data from a qualitative research, developed from direct observation, document analysis and semi-structured interviews with Uber drivers from the metropolitan region of Campinas-SP and São Paulo-SP.

### Keywords

Uberization. Work. Illusion. Appearance. Essence.

## CONTRIBUIÇÃO

### Viviane Vidigal

A autora declara ser a única responsável por todas as fases envolvendo a elaboração desta contribuição.

## CONFLITOS DE INTERESSE

A autora declara não haver conflitos de interesse.

## PROCEDIMENTOS ÉTICOS

A autora declara que foram observados os princípios e preceitos éticos que norteiam a pesquisa com seres humanos no estudo que serviu de base para esta contribuição.

## AGRADECIMENTOS

-

## COMO CITAR

Vidigal, Viviane (2023). A aparência e a essência da uberização do trabalho. *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 10(27), 174-215.