

# O CASO UBER E O CONTROLE POR PROGRAMAÇÃO: DE CARONA PARA O SÉCULO XIX

Rodrigo de Lacerda Carelli<sup>68</sup>

## Introdução

Economia de compartilhamento. Economia disruptiva. Economia sob demanda. Economia *gig*. Vários são os nomes modernos, com *punch* e *apelo*, para denominar a forma de oferecimento de bens e serviços por meio das novas tecnologias, principalmente por acesso remoto via rede mundial de computadores e aplicativos em telefones móveis conectados à mesma rede. A tecnologia favorece a possibilidade de pessoas se conectarem por intermédio da internet e pelos meios de comunicação existentes e realizarem trocas, realizando o compartilhamento de coisas.

O presente trabalho pretende verificar a hipótese de que, muito embora haja hoje realmente a possibilidade de se realizar a economia de compartilhamento – e há exemplos disso-, empresas aproveitam a forma desse modelo 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. Aconteceria, então, a apropriação da forma da economia de compartilhamento, mas não seu espírito.

A segunda hipótese a ser testada é que as novas formas de organização empresariais, somente possíveis pela tecnologia do presente século, pretendem desmontar a regulação estatal, principalmente a trabalhista, havendo possibilidade do retorno das condições de trabalho existentes no Século XIX.

A Uber foi escolhida por ser a empresa que está plenamente estabelecida nessa nova forma de exploração da atividade econômica, estando em crescente atividade em nosso país.

No item 1 mostra-se como a empresa se apresenta e como seus defensores a veem. No item 2, a partir de pesquisa etnográfica realizada no âmbito da Faculdade Nacional de Direito - Universidade Federal do Rio de Janeiro, tendo sido entrevistados por meio de questionário semi-estruturado 40 “motoristas parceiros”, evidencia-se a perplexidade dos motoristas decorrente do confronto entre as promessas da Uber de liberdade e emancipação e o controle exercido pela Uber sobre seu trabalho. No item 3, apresentaremos a 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. Poderemos verificar que a distinção entre aqueles que detêm os meios para a

68 Mestre em Sociologia e Direito pela UFF. Doutor em Sociologia pelo IESP/UERJ. Professor do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Procurador do Trabalho no Rio de Janeiro.

produção e os outros que vivem de seu trabalho não se alterou, modificando-se somente a forma com que os primeiros realizam a exploração do trabalho. No item 4 será realizado um paralelo entre os elementos encontrados na relação entre a Uber e os “motoristas-parceiros”, defendendo-se a tese de que a Uber realiza a organização do trabalho por programação, nos moldes descritos no item que o antecede. No item 5 sustenta-se a importância do direito do trabalho e a sua aplicação aos trabalhadores engajados sob esse novo modelo organizatório.

## 1. A Uber – auto representação e seus defensores

A empresa Uber se apresenta como "uma plataforma de tecnologia que liga pessoas. Pessoas que querem se deslocar na cidade, e pessoas disponíveis para as levar onde querem ir."<sup>69</sup> A empresa nega que realize atividade de transporte, dizendo que não compete com táxis, mas sim que é uma empresa do ramo de tecnologia, baseando suas atividades em seu aplicativo de celulares. No início de suas atividades utilizava o discurso de “consumo colaborativo”, chegando a ser denominada como "aplicativo de carona”, que era a estratégia de discurso adotada por alguns seus concorrentes, como o Lyft.<sup>70</sup>

A Uber trata os motoristas como “parceiros”. Afirma que o motorista está no controle, e “o APP de parceiros ajuda você a decidir como, onde e quando dirigir para ganhar ainda mais”. Nesse aplicativo há acompanhamento de ganhos, as áreas com maior demanda por motoristas e os ganhos, além de instruções para o trajeto. Quanto à avaliação de usuários, há no “app de parceiros” a seção “avaliação dos usuários”, na qual o motorista “pode saber mais sobre o que os usuários mais gostam nas viagens avaliadas com 5 estrelas, ou do que eles não gostam nas viagens com avaliações baixas.” Assim os “parceiros” podem “melhorar cada vez mais”.<sup>71</sup>

Apesar de se chamar de economia colaborativa, a Uber também providencia aluguel de carros ou descontos em carros novos, caso o motorista não tenha automóvel.<sup>72</sup>

Seus defensores argumentam que os opositores a esse tipo de empresa não entendem a natureza da nova economia de compartilhamento ou sob demanda. Afirmam que a Uber é da mesma natureza de empresas como eBay ou Etsy<sup>73</sup>, que corresponderiam aqui no Brasil ao Mercado

---

69 [http://www.betventures.org/uploads/7/2/0/6/72063067/ptbet24marketingchallengeuber\\_1.pdf](http://www.betventures.org/uploads/7/2/0/6/72063067/ptbet24marketingchallengeuber_1.pdf), acesso em 01/12/2016.

70 KATZ, Noah D. *Does Work Law Have a Future if the Labor Market does not?* 91 Chicago-Kent Law Review 1081, Chicago: 2016, p. 1094.

71 <https://www.uber.com/pt-BR/drive/partner-app/>, acesso em 21/12/2016.

72 <https://www.uber.com/pt-BR/drive/vehicle-solutions/>, acesso em 21/12/2016.

73 <http://mobile.nytimes.com/2015/09/16/business/dealbook/uber-case-highlights-outdated-worker-protection-laws.html>, acesso em 01/12/2016.

Livre,<sup>74</sup> ou seja, simplesmente seria uma plataforma eletrônica de conexão entre livres empreendedores e consumidores, cobrando um percentual de comissão sobre as transações realizadas.

Verificaremos agora como se dá na prática o trabalho realizado.

## 2. Trabalhando para a Uber – os “parceiros”

Neste ponto do trabalho analisaremos os dados obtidos a partir de pesquisa etnográfica realizada com motoristas denominados “parceiros” pela Uber.<sup>75</sup> Foram realizadas quarenta entrevistas por meio de aplicação de questionário semi-estruturado. Os entrevistados foram aleatoriamente escolhidos, a partir de chamadas de transportes realizadas pelo aplicativo da Uber. O questionário foi aplicado durante trajetos de corrida.

Para tratar um perfil do “parceiro-Uber”, verificou-se que a categoria é formada por um grupo com certos traços homogêneos e outros bastante heterogêneos. Quanto à heterogeneidade, verificou-se que os motoristas são de faixa etária bastante variável (havendo certa concentração entre 31 e 50 anos de idade) e estado civil - há equivalência entre solteiros, casados e divorciados. Entretanto, percebe-se que os motoristas da Uber são basicamente do sexo masculino (não foi encontrada nenhuma mulher) e têm razoável nível de escolaridade.

Quanto a este ponto, interessante destacar que somente um trabalhador informou que não tinha o nível médio completo, sendo que 57,5% declararam ter pelo menos curso superior incompleto. Um motorista afirmou ter doutorado.

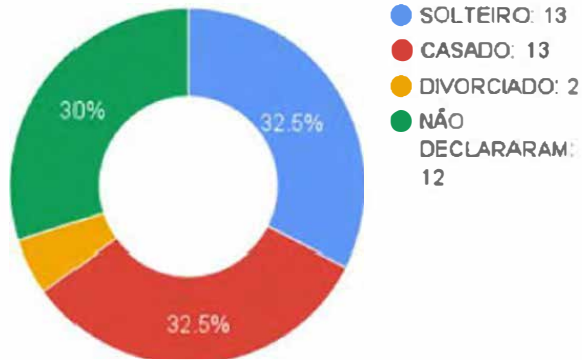
---

<sup>74</sup><http://www.mercadolivre.com.br/>, acesso em 01/12/2016.

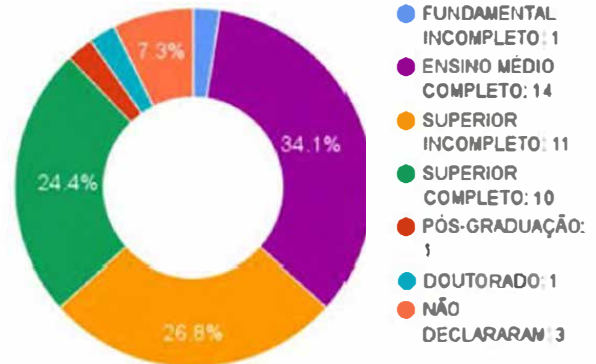
<sup>75</sup>As entrevistas foram realizadas de maio a julho de 2016, pelos participantes da pesquisa “Novas formas de trabalho”, da qual fui coordenador. A pesquisa é integrante do CIRT - Configurações Institucionais e Relações de Trabalho, na Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Aqui agradeço aos alunos que participaram na realização das entrevistas e sua catalogação.

## PERFIL DOS MOTORISTAS

### Estado civil

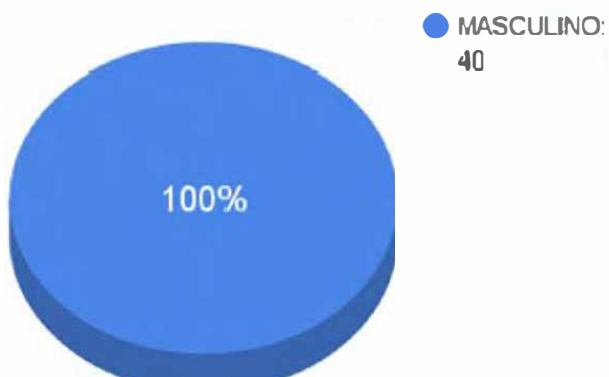


### Escolaridade

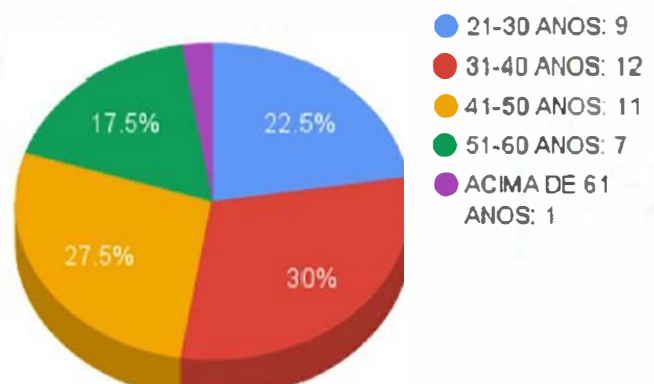


## PERFIL DOS MOTORISTAS

### Gênero



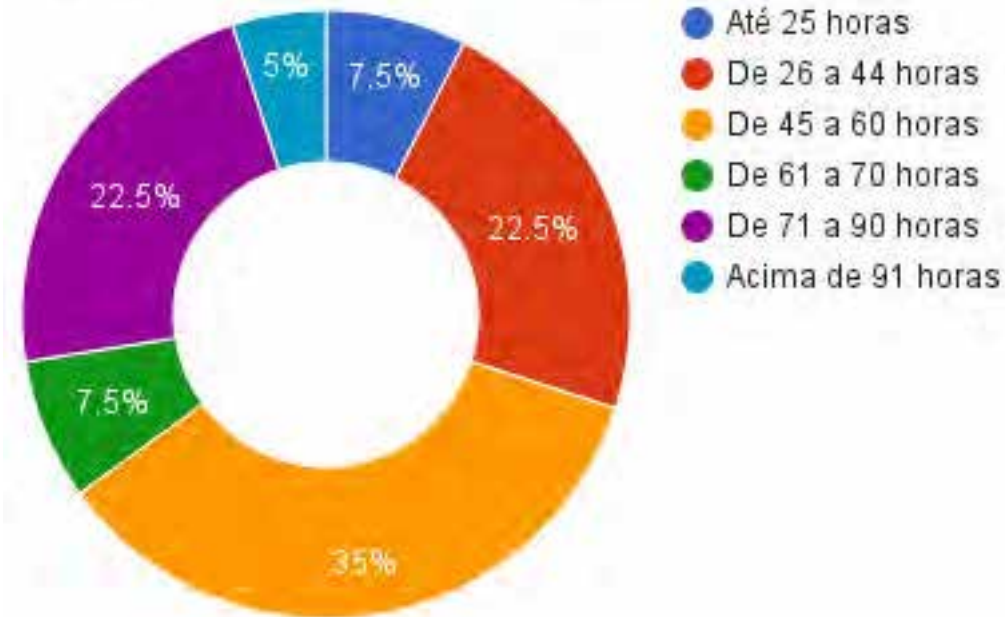
### Idade



Quanto ao tempo de trabalho, verifica-se que, apesar de 15 entrevistados, ou seja, 37,5% dos motoristas terem informado que detêm outra fonte de renda, somente 7,5% trabalham na Uber até 25 horas, que é o limite do trabalho a tempo parcial na legislação brasileira (art. 58-A, Consolidação das Leis do Trabalho). Isto é, 92,5% realizam quantidade de horas semanais que os colocariam na posição de trabalhadores a tempo integral, e não “part-time” ou a tempo parcial. Além disso, verifica-se que 70% dos trabalhadores ultrapassam a duração semanal normal de trabalho de 44 horas. Mais de um terço dos trabalhadores (35%) realizam módulos de trabalho exaustivos de mais de 61 horas semanais, podendo até ultrapassar 90 horas.

## Tempo de trabalho semanal declarado

relatos



Os  
dos

motoristas corroboram que apenas pequena parte está realmente trabalhando como complemento de renda. Dos 15 trabalhadores que afirmaram que utilizam a Uber como complemento de renda, 3 deles são servidores públicos da área policial, que gozam de regime de escalas que permitem ter outro trabalho, como policial e agente penitenciário. Outros são profissionais que trabalham em negócios que não estão gerando nenhuma renda pela crise econômica, como é o caso de um corretor de imóveis entrevistado, ou pequenos comerciantes cujos empreendimentos estão em dificuldades, como um proprietário de bancas de jornal, que afirmou que houve grande redução na venda de jornais e revistas. A jornada informada por esses trabalhadores (é o caso de Jonathan, designer, que afirmou trabalhar 48 semanais; ou mesmo de Elton, que afirmou ser gerente de vendas de peças da Volkswagen, indicando realizar 60 horas na Uber por semana; ou David, caminhoneiro, que indicou ficar ativo por 10 horas na Uber) demonstram que a Uber se tornou sua principal fonte de trabalho.

Interessante, por outro lado, que o cenário de crise econômica aparece com força nos depoimentos. 24 trabalhadores informaram estar desempregados (2 disseram estar aposentados), além de vários outros que, mesmo com outra atividade, informaram que a crise os levaram a buscar a alternativa da Uber. 5 trabalhadores, ou seja, 12,5% indicaram que eram ex-terceirizados da Petrobras, buscando a solução da Uber até que a crise na empresa passe.

Dos depoimentos tomados, sobre esse ponto, destaca-se o de Alessandro, que era motorista de transporte alternativo (vans), sendo que o trajeto que fazia (Ilha do Governador-Castelo) foi proibido pela prefeitura, cansado de ser fiscalizado e ter que pagar suborno, passou a trabalhar pela Uber.:

“Ah, é porque eu fazia o trajeto de Ilha – Castelo, trabalhava na Ilha, né?”



Então fazia esse trajeto, mas aí parou, proibiram as vans aqui na Ilha, no centro, né? Aí peguei um carro de passeio igual esse, e os próprios passageiros falaram, né? Me falaram ‘não, tem que ter [van], faz com carro de passeio mesmo, bota a passagem mais cara um pouquinho’. E assim fui fazendo, né? Eu e mais meia dúzia. Mas só que a fiscalização tava batendo em cima, né? Aí falei, quer saber de uma coisa? Tô cheio já de fiscalização, de morro, né? Que a gente tinha que pagar propina, pra poder trabalhar, aí fiquei dois meses parado, aí meu cunhado me falou “oh, tiro o carro pra você e você assume tudo, o carro é seu”. Aí falei, tá bom, aí fomos lá, estudamos, vimos como que é tudo.”

O gráfico acima demonstra que a maior parte dos motoristas da Uber tem pouco tempo na empresa, sendo que 80% tem menos de seis meses de trabalho. À frente veremos que isso tem a ver com a política de crescimento da empresa, mas pode indicar também que não se consegue manter na atividade por muito tempo.

Quanto aos ganhos, houve grande variação entre os entrevistados. Somente um afirmou que recebia o equivalente a R\$ 45,00 a hora e somente dois informaram que faziam menos de R\$ 10,00 a hora, estando todos os outros no intervalo entre R\$ 14,00 a R\$ 25,00 a hora trabalhada, já com os descontos referentes ao Uber (25% no Uber Black, e 20% no Uber X), mas ainda sem levar

em conta qualquer custo relativo a combustível, manutenção, investimento no carro e depreciação do veículo. A média de retirada informada pelos entrevistados foi de R\$ 19,12 a hora.

No quesito despesas, ressaltou na pesquisa o desconhecimento por parte dos motoristas de seus reais custos. Ao serem perguntados, vários somente se referiram ao combustível, outros somaram a este custo mais óbvio e diuturno a prestação do carro ou seu aluguel. Outros também se lembraram da prestação do conversor para combustível a gás. Nenhum deles, no entanto, referiu-se, na hora do relato de suas despesas, à depreciação do carro, manutenção periódica, impostos (como IPVA) e troca de peças ou pneus. A prestação do parcelamento para aquisição do carro informada variou entre R\$ 800,00 a R\$ 1.500,00 e o aluguel do veículo, feito por convênio da Uber com locadora de carros, foi informado em R\$ 1.500,00 mensais.

Muitos reclamaram da entrada descontrolada de motoristas na Uber, como o entrevistado Hudson:

"A cada dia mais estão querendo mais carros e não sei até onde isso vai chegar, mas está gerando emprego, né ,pro pessoal (...) quero saber até onde isso vai chegar, com tanto carro na rua todo dia"

O entrevistado Diego disse que:

"acho que tem tempo determinado, pois estão colocando muito carro na rua, vai ficar difícil das pessoas usarem o Uber como renda extra"

O motorista mais antigo entrevistado, Rafael, afirmou que a tarifa da Uber foi reduzida três vezes, de forma unilateral pela empresa.

Jonathan, também motorista da Uber há mais tempo que a média, corrobora a queda na renda:

"Há 8 meses atrás eu tirava uns R\$2000 reais [por semana], quando entrei no Uber Black. Depois foi caindo e agora minha média semanal é de R\$1200, 1300... por aí. (...) O que acontece é que no mês de dezembro o táxi vai para a bandeira 2. O que o Uber fez para se manter foi jogar 15% para baixo e de dezembro para cá não teve ajuste não. Então, eu conheço gente que comprou carro zero, financiado, e agora não consegue pagar porque não tem serviço pra isso."

Mesma impressão teve o motorista Renan:



“Não serviria como uma profissão. (...) Uber já foi muito bom, quando eu entrei dava bastante lucro. Hoje em dia, está muito concorrido, você tem muito gasto. Essas pessoas que trabalham todo dia, elas almoçam, tomam café na rua, ou seja, tem um gasto muito grande. Eu trabalho aqui no centro, porque meu Batalhão é no centro. Então, antigamente era muito melhor, porque você pegava preço dinâmico toda hora, tirava R\$300 em um dia fácil.”

As reclamações dos motoristas giram em torno da baixa tarifa, como mostra o depoimento de Renan:

“Nessa condição que eu me encontro hoje, eu seria mais feliz financeiramente se a Uber diminuísse a taxa que eu pago. Pra eu poder fazer alguma coisa aproximada do que eu necessito, eu tenho que trabalhar 10h/12h por dia.”

A sensação parece generalizada, como se percebe no depoimento de Robson:

“Não há benefícios, só trabalho escravo. Eu acho que é trabalho escravo trabalhar 12h, 14h, 15h por dia. É um ciclo vicioso. Você tá cansado, com fome, mas você não para. Pra ficar ganhando dinheiro. Se o dinheiro tá entrando, eu não tô nem aí. Eu quero é mais... Fico direto sem café-da-manhã, almoço e janta. Não como, não tenho o hábito de comer. Só como em casa.”

O mesmo Robson, entretanto, traz a visão paradoxal, algo como amor e ódio, que os motoristas têm em relação à Uber, pois, ao mesmo tempo em que fala que é trabalho escravo, que não há apoio da Uber, ele afirma que não pretende deixar de dirigir para ela, chegando a afirmar que trabalharia ali “como ficou na Marinha [Robson é da reserva], até 30 anos”.

Felipe, 36 anos, superior completo, apresenta a tensão entre a liberdade que a Uber daria para os horários e o valor da tarifa imposta pela Uber:

“É um serviço de transporte melhor do que táxi [para o passageiro]. (...) Somos prestadores, mas somos chamados de 'parceiros', porque eles cedem a marca e a gente faz o nosso horário, faz o dia da maneira que a gente quiser. Eu só acho que a tarifa é muito alta. Eu tenho que pagar 20% de todas as corridas pra eles. (...) Se a taxa fosse menor, eu ficaria, por mais que eu ache que dirigir não me agregue intelectualmente. Nessa condição que eu me encontro hoje, eu seria mais feliz financeiramente se a Uber diminuísse a taxa que eu pago. Pra eu poder fazer alguma coisa aproximada do que eu necessito, eu tenho que trabalhar 10h/12h por dia.”

Tal ambiguidade se mostrou muito comum nas entrevistas. O depoimento do "parceiro" Evanylson, 44 anos, há oito meses na Uber, curso superior incompleto, é exemplar:

"Não sinto [subordinação em relação à Uber]. É um trabalho com outro qualquer: tem um aplicativo, as regras deles que eu tenho que seguir como parceiro do aplicativo... Eu gosto daqui porque eu faço o meu horário, trabalho tranquilo. Trabalha à noite é mais perigoso, mas eu gosto. Me sinto como um profissional autônomo: a Uber não exige o dia ou a hora em que eu tenho que trabalhar. Eu entrei pra Uber pela qualidade de vida, eu não tinha no meu emprego anterior. Aqui eu tenho mais liberdade, posso viajar quando quiser. Eu sigo o aplicativo: pra onde ele me levar, eu vou levando. Isso aqui é meio viciante (...) Você quer descansar, mas toca [o alerta de solicitação de corrida] e você vai de novo."

Outros motoristas destacam a flexibilidade de horário e de horas de trabalho como uma clara vantagem da Uber, como Yuri, de 22 anos, com curso superior incompleto:

"É uma fonte de complementação da minha renda. Eu uso com o objetivo de comprar meu carro próprio mais rápido, além de ter um trabalho dinâmico e flexível. Posso estabelecer meu trabalho de acordo com as minhas metas financeiras que eu mesmo faço."

Felipe, 31 anos, superior incompleto, entende que:

"Pela conveniência de ter o seu próprio negócio e financeiramente eu ganho praticamente a mesma coisa que eu ganhava."

Mas por outro lado, demonstra as exigências da Uber:

"Quanto a carro é que seja um carro novo, 4 portas, ar condicionado, esteja sempre com a manutenção em dia, documentação também tem que estar em dia, você tem que ter o seguro do carro, tem que ter um seguro para passageiro também, que indenize até 50 mil por passageiro. Eles fazem uma pesquisa social sua, pedem um atestado de antecedentes criminais e a CNH no Detran tem que ser que exerce atividade remunerada. Tratamento aos clientes tem que ser sempre de forma cordial, visando o bem estar do cliente, tem que ter as balinhas. Eles não cobrem não exatamente um vestuário padrão, mas eles cobram que você esteja sempre no mesmo estilo, assim, com uma calça, um sapato ou tênis que não seja muito esportivo. (...) Sim [se há punição ou advertência pela Uber]. O que acontece é que a avaliação que o passageiro faz é muito importante. Ela tem que ser

no mínimo de 4.6, então quando nossa avaliação abaixa dessa média o aplicativo é bloqueado, você não consegue mais trabalhar. Eu tive um colega que aconteceu isso com ele, aí ele foi lá na Uber que fica aqui no Centro, na Uruguaiana, e aí eles dão uma segunda chance pra pessoa. Aí elevam a média pra 4.7 e desbloqueiam o aplicativo da pessoa. Mas se acontecer uma segunda vez aí já era, você é “demitido” do Uber. Advertência não chega a ter porque a Uber é uma empresa em que a gente é “parceiro” dela, não é funcionário da empresa, então o que que acontece, você é parceiro então eles emprestam a plataforma que é o aplicativo pra gente trabalhar e ai se você não seguir o padrão que o cliente exige, que é o cliente que avalia a gente, ai eles não deixam mais você usar o aplicativo.”

Cesar, 51 anos, ensino médio completo, ao ser perguntado se a Uber dá mais atenção aos clientes do que aos motoristas:

“Com certeza, com certeza... já começando pela parceria, né, já que não tem vínculo, já que não tem nada... o atendimento ao cliente acho que é o principal deles”.

Eduardo, 46 anos, nível superior, tenta explicar a relação deles com a Uber:

"Não, é como se fôssemos autônomos, prestadores de serviço, não temos vínculo empregatício."

Renato, 53 anos, segundo grau completo, explica que já recebeu advertência da Uber:

“Eu já recebi advertência, porque o carioca tá acostumado com reclamação, qualquer coisa reclama (Renato). (...) Tava tocando música baixinha, aí a moça atendeu o telefone, aí eu abaixei, aí ela falou que eu não tinha perguntado pra ela se ela queria o som baixinho ou desligado. A outra pediu uma água e botou dentro da bolsa (...) Aí ela reclamou, aí teve uma outra reclamação lá de que o Uber demorou, mas está com trânsito. Mas o que aconteceu, eles entraram em contato com o senhor (entrevistador)? Não, eles cortam o aplicativo. Cortam na hora, mas você vai lá e eles colocam na hora também. Aí eles cortam e o senhor teve que ir lá (entrevistador)? Aí tem que ir lá, aí você explica e eles ativam outra vez. Aí depois, nunca mais, teve advertência nenhuma. Não quiseram nem saber da sua versão (entrevistador)? É radical!”

Renato, 34 anos, segundo grau completo:

“Chegou uma advertência aqui ontem, mas eu não entendi o motivo da advertência. Colocaram falta de profissionalismo, passageiro errado. Eu nunca atendi passageiro errado, todos os meus passageiros são identificados. (...) Falta de profissionalismo, motivo: passageiro errado (Renato). Que a minha pontuação/avaliação está baixa. Eu acredito que está baixa por esse motivo (...) Aqui eles falam que se a gente tiver uma pontuação baixa, a gente pode ser bloqueado.”

Fabio, 27 anos, segundo grau completo, também relata sobre o bloqueio do aplicativo:

“Sim. Porque se você não tiver uma quantidade mínima de avaliação você é bloqueado. Ou eles te bloqueiam, pra você ir lá conversar pra melhorar sua nota, ou eles te bloqueiam e é como se você fosse mandado embora do Uber. Ai não pode voltar mais pro aplicativo. A nota tem que bater uma média de 4.65, no mínimo. Se chegar a 4,7 a Uber já começa a mandar mensagem, e-mail informando como melhorar as notas, tratamento de clientes, etc.

Perguntado sobre se havia recebido treinamento da Uber:

“Quando eu entrei sim, porém hoje em dia não tem mais. Quando eu entrei tinha um treinamento direto lá na sede, a gente fazia uns cursos teóricos no computador, passava pelo psicólogo e tinha um exame psicotécnico. Hoje em dia é só chegar lá e no outro dia já tá rodando.”

Saulo, 25 anos, superior incompleto, mostra toda sua perplexidade:

“Dizem que o Uber e como se fosse (...) você se torna seu próprio patrão, como se fosse um microempreendedor, eles entendem isso como uma área positiva, ne?. (silêncio) Dizem que o Uber e como se fosse (...) você se torna seu próprio patrão, como se fosse um microempreendedor, eles entendem isso como uma área positiva.”

Cláudio, 26 anos, superior incompleto, afirma, por outro lado:

"a UBER é uma empresa que está crescendo, porém deveria dar mais liberdade ao motorista."

Thiago, 32 anos, ensino médio técnico afirmou que nunca tomou advertência, mas conhece pessoas que já. Descreve neste ponto dois casos: o primeiro de uma pessoa que colocou a cliente

para fora, pois a mesma falou que o carro estava fedendo, sendo que o motorista havia lavado o carro no dia anterior e um segundo colega que sofreu advertência porque discutiu com a passageira no carro, depois a mesma fez reclamação dele no Uber e o mesmo tomou advertência. Explicou que a advertência consiste no bloqueio ao uso do aplicativo, seja por horas ou por dias, depende da gravidade da situação.

Jonathan, 42 anos, curso superior incompleto, também há oito meses na Uber, refere-se da mesma forma à Uber:

“Vou ser muito sincero, o Uber não te ouve. É apenas uma inteligência artificial, um aplicativo. Não tem ninguém com que você possa reclamar sobre o que acha errado, não há um contato direto”.

Marco, 51 anos, com pós-graduação em Tecnologia da Informação, que disse fazer 50 horas semanais na Uber, na qual era “parceiro” havia dois meses, respondeu que:

"Apesar de estar conseguindo pagar as contas, o que ganhava em uma hora no antigo emprego recebo em um dia de trabalho na Uber. A tarifa é muito baixa e devido a isso é impossível realizar uma carga horária menor, gerando uma escravização do trabalho e impede que ele reingresse no mercado de trabalho voltado para sua área. Não posso fazer uma carga horária menor de trabalho, pois se fizer uma carga menor não vou conseguir cobrir os gastos, então acaba sendo escravizado pelo trabalho. Uma carga de trabalho tão pesada estava contra meus planos, pois quero voltar pra minha área. Dirijo o Uber para pagar as contas."

Eduardo, 69 anos, aposentado, que afirmou fazer 91 horas semanais, deu interessante depoimento:

"A Uber costuma inventar atrativos para incentivar o motorista a continuar dirigindo. Quando decide pausar para se alimentar ou descansar, por exemplo, aparece um aviso para continuar dirigindo pois estaria "há 10 minutos de ganhar duas horas"; (...) [sobre o preço dinâmico] Quanto mais escura a região estiver no mapa, mais alto o preço. Contudo, frequentemente a região fica mais clara à medida em que o motorista se aproxima, tornando-se uma "brincadeira de gato e rato". Esse mecanismo acaba sendo "tendencioso", pois frequentemente o preço dinâmico encontra-se em endereços que não existem, o cliente acaba cancelando ou o preço cai quando se alcança o local indicado."

Quanto ao futuro da Uber, ele afirmou:

"É uma coisa que veio para ficar", mas espero que a qualidade do serviço não deteriore. O principal foco da Uber é dinheiro, mas ele não sabe como será o futuro para os próprios motoristas, já que o preço é surreal de tão barato."

A concorrência pela baixa tarifa é uma preocupação constante dos motoristas, como afirmou Paulo, 47 anos, superior incompleto, há um mês na Uber:

"Uber é um sistema de primeiro mundo, mas não deveria ter vindo com competência [concorrência] desleal com os taxistas."

Como afirma Saulo, 25 anos, superior incompleto, que estava há duas semanas na Uber:

"Por um lado [a Uber] está servindo pra umas coisas, por outro lado não está servindo. (...) Está servindo pra população em si, pro passageiro pegar uma corrida mais barata. E não está servindo talvez devido a ônibus, van, táxi, está interferindo bastante. Porque é uma coisa errada, querendo ou não é uma coisa errada. (...) Suponhamos que você é um médico. Aí chega um cara que acha que é médico, um farmacêutico ou um enfermeiro. Ah, vou abrir um consultório e vou falar que sou médico, você estudou tantos anos e se formou, você tem um diploma, e seu vizinho acha que é farmacêutico e entende a mesma coisa que você. Interfere em muitas áreas. O produto original e o produto falsificado."

Marcos, 38 anos, ensino médio completo, com dois meses de renda afirmou que:

"A Uber dá mais privilégio para o consumidor que ao motorista. Tá certo, porque o motorista e a Uber são só intermediários para o cliente."

Quanto às bonificações, os motoristas relataram terem recebido incentivos no dia da paralisação dos taxistas, no Carnaval e também para indicar novos motoristas, ou quando se completam as primeiras corridas. A grande maioria não entendia corretamente a política de bonificações. Como afirmou Yuri, 22 anos, superior incompleto, há três meses na Uber:

"O Uber te dá bonificações quando você completa algumas coisas."

Renan, 23 anos, ensino médio completo, que estava há três meses na Uber, afirmou:

"Eles dão uma bonificação quando você chama outro motorista pra trabalhar no Uber. Então eles dão incentivo pra você arrumar concorrência pra você mesmo. É 600 reais que eles pagavam por indicado, e quando seu indicado completa 20 viagens você ganha 600, e o indicado 200. Mas hoje em dia mudou, eles agora estão pagando 700 reais se o indicado fizer 50 viagens e o indicado não ganha mais nada. Então eu penso que não vale a pena, pois os 700 reais que você ganha hoje você perde depois de tanto carro rodando na rua, aumentando a concorrência."

Boa parte das bonificações são relativas ao que a Uber chama de "preço dinâmico", que seria a majoração da tarifa de acordo com aumento da demanda em certos momentos ou locais. Boa parte dos motoristas relatou que tentaram se deslocar para locais onde estava marcado com preço dinâmico. Alguns relataram como Vinícius, 30 anos, superior completo em Comunicação, há 8 meses na Uber:

"Várias vezes me desloquei atrás do local onde constava preço dinâmico e quando chegava não havia mais."

Quanto às punições e penalidades, os motoristas relataram que o não atendimento de chamadas por três vezes consecutivas acarreta a suspensão na utilização do aplicativo por algum tempo.

O motorista Rafael informou que:

"Se você tem um nível muito grande de rejeição de corridas, eles te mandam um email ou te bloqueiam e te chamam pra ir lá [na sede da Uber]."

Diego, 32 anos, superior completo em educação física, afirmou que:

"os motoristas vêm recebendo comunicados dizendo para o motorista não recusar Uber pool, sob pena de ser descredenciado."

O motorista Evanylson, já citado, disse que:

"Tem um número 'x' de recusas. Se recusar muita corrida, você recebe uma mensagem. Se continuar recusando muito, eles te bloqueiam e você tem que ir lá na Uber."

"Christian, 44 anos, com doutorado, que estava há um mês na Uber, pontuou que:

"Diariamente o Uber manda mensagens, quando o motorista deixa de trabalhar, o Uber manda mensagem falando que a pessoa não está trabalhando e o que ela está perdendo com isso."

O "parceiro" Bruno, 32 anos, ensino médio técnico em segurança do trabalho, há um mês na Uber, disse:

"que se recusar [corrida] sofrerá advertência, por SMS, e-mail... Me sinto pressionado pelas notas dos clientes, os clientes são muitos exigentes, no geral... Eles dão nota sem deixar comentário (justificar). Em certa ocasião recebe uma nota baixa porque meu Waze não bateu com o da cliente. Os motoristas com média abaixo de 4.75, você sofre uma primeira advertência... Persistindo a média abaixo do desejado, você é convidado a assistir a uma palestra nas dependências da empresa."

Renan, também já citado acima, afirmou que:

"na verdade você ganha advertência se recusar muitas corridas. Se aparecer aqui uma viagem e você não aceitar 3 vezes, você fica 10 minutos impedido de receber corrida."

Flávio, também já citado, corrobora o depoimento de Renan:

"Motoristas vêm recebendo comunicados dizendo para o motorista não recusar *Uberpool*, sob pena de ser descredenciado."

Marcelo, 43 anos, segundo grau completo, ao ser perguntado sobre se a Uber concede alguma assistência ao motorista:

"Só assistência de informações de trabalho, como se portar, aonde que vai ter eventos, ex.: shows na Barra e em Copacabana eles avisam pra gente, onde a gente pode trabalhar para pegar mais passageiros. E temos descontos em concessionários, academias e restaurantes."

Perguntado se se sentia pressionado pelas notas dadas pelos clientes, afirmou:

"Bastante! O padrão da nota é muito alto, se você fizer 20 viagens e a pessoas te derem só 4 estrelas já abaixa muito a média, e a média baixa você pode ser expulso."



Mario, 50 anos, ensino fundamental incompleto, perguntado sobre as exigências da Uber, respondeu:

“Todas as exigências possíveis, carro sempre limpo e cheiroso, com mimos aos clientes, bem vestidos de calça jeans e blusa polo e educação e atenção total ao cliente.”

Flavio, 45 anos, segundo grau completo, afirmou ir sempre à sede da Uber:

"[Já fui] várias vezes. Na primeira para assistir a uma palestra e na segunda para realizar os testes exigidos (inclusive psicológico) e participar de um curso de boas maneiras. Em outras três ocasiões, foi ao local para reclamar pelo não recebimento do benefício de indicações de motoristas."

Thiago, 32 anos, superior incompleto, afirmou que:

"É possível atender clientes fora do aplicativo, mas seria algo “pirata”, irregular."

Robson, 47 anos, segundo grau completo:

“Se eu pedir uma ajuda ao Uber, eu não tenho. Passei por uma situação em que eu precisei do Uber. (...) Fui deixar um passageiro no aeroporto e vi o guarda-municipal me multando. Ele disse que a ordem era multar todos os carros pretos. O prefeito mandou multar Uber quando for pro Santos Dumont. (...) Liguei pra polícia e me identifiquei [como oficial]. Quando a polícia chegou, ele disse que tava só brincando. (...) Tinha anotado mais de 50 placas. Peguei o papel, rasguei e fui embora. Passou um mês e a multa chegou. Passei pro Uber essa situação, mas nada: 'tente prestar atenção no trânsito pra você não ser multado, pois multa é advertência e você poderá ser punido'. Esse Uber tá de parabéns."

Flávio, 45 anos, segundo grau completo, disse que já recebeu advertência por ter errado o caminho no Carnaval ao buscar o passageiro, mas na verdade teve que desviar em razão de blocos. Outra vez precisou cancelar uma corrida por ter furado um pneu, ocasião em que acabou recebendo uma advertência. As advertências decorrem de reclamações dos passageiros à Uber, que as repassa para os motoristas de tal forma. O passageiro nunca "chama a atenção" do motorista diretamente. O recebimento de advertências é muito comum de forma geral, visto que não é possível agradar a todos no tratamento ao público, ele afirmou.

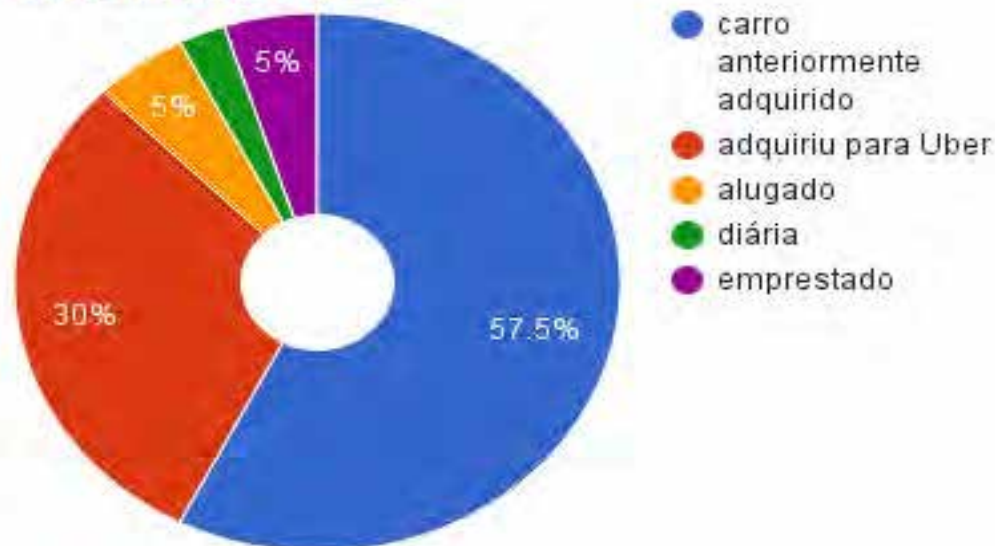
Eduardo, 69 anos, superior completo, afirmou:

"A Uber vendia um produto antes: carro limpo, motoristas educados, etc. Contudo, como estão admitindo cerca de 200 motoristas por dia, as exigências têm sido relaxadas. Um exemplo é a menor fiscalização de veículos, como o caso do motorista que utilizava um carro da Oi para atuar na Uber. Algumas exigências básicas quanto ao próprio motorista ainda são mantidas, como a ausência de antecedentes criminais.

Está quase virando uma "publicidade enganosa"."

A maior parte dos motoristas da Uber entrevistados utilizava carro próprio, anteriormente adquirido, para realizar seu trabalho (23). 30% (12) compraram automóvel justamente para ser motorista na Uber. 58,5% desses que adquiriram carro o fizeram por meio de financiamento. 5% (2) alugavam o carro; o mesmo número utilizava automóvel emprestado. Interessantemente, um dos motoristas pagava diária de alguém que tinha frota de carros.

## Forma de aquisição do automóvel



3. O

**controle por programação - a nova forma de organização empresarial da governança pelos números**

O ser humano sempre teve o sonho da harmonia pelo cálculo, desde a antiguidade. Até os artistas sonharam com fórmulas matemáticas que decifriariam o belo, o perfeito, vide a regra de ouro ou proporção áurea de Leonardo Da Vinci.<sup>76</sup> Governados pela ciência, os homens alcançariam a melhor forma de se organizar. Esse sonho levou o mundo a se organizar desde o fim da idade média até a era industrial sob o modelo físico-mecânico do relógio.<sup>77</sup> Esse modelo é destituído em prol da ideia do homem programável trazido pela cibernética e a revolução informacional.<sup>78</sup> O modelo deixa de ser o jogo de forças e engrenagens do relógio e passa a ser o computador e o tratamento digital dos sinais. Passa-se então do governo, próprio do modelo do relógio ou da máquina, para o modelo cibernético do computador.<sup>79</sup>

O governo era ligado a ideias como povo, território, lei, liberdade, moral, justiça, julgamento, regra, regulamentação... Já a governança substituiu essas ideias, respectivamente, por sociedade civil, espaço, programa, flexibilidade, eficácia, avaliação, objetivo, regulação...<sup>80</sup>

A organização do trabalho, atualmente, não é mais concebida como um jogo de pesos e de forças na qual o trabalhador seria uma engrenagem – na imagem de Charles Chaplin em *Tempos Modernos* -, mas como um sistema programável no qual os trabalhadores são unidades capazes de reagir aos sinais que eles recebem em função da programação realizada – nos moldes previstos por George Orwell em *1984*<sup>81</sup> e pela distópica série do Netflix *Black Mirror*.<sup>82</sup>

No âmbito do antigo modelo, o Direito permitiu a ficção do direito de propriedade do homem sobre si mesmo e a alienação da mercadoria fictícia “força de trabalho”, com a neutralização das faculdades mentais do trabalhador pela “organização científica 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.<sup>83</sup>

O modelo organizacional da cibernética – e, portanto, da governança -, bagunça essa montagem jurídica, pois trata o ser humano como uma máquina inteligente. O trabalho não se apresenta mais como uma coisa, mas sim como uma fonte de energia do homem, energia que é sua

---

76 [https://pt.wikipedia.org/wiki/Propor%C3%A7%C3%A3o\\_%C3%A1urea](https://pt.wikipedia.org/wiki/Propor%C3%A7%C3%A3o_%C3%A1urea), acesso em 21/12/2016.

77SUPIOT, Alain. *La gouvernance par les nombres*. Paris: Fayard, 2015, p. 38-42.

78Ob. Cit., p. 41.

79Ob. Cit., p. 43.

80Ob. Cit., p. 48.

81ORWELL, George. *1984*. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

82 Vide episódio “Fifteen Million Merits”.

83SUPIOT, Alain. Ob. Cit., p. 254-255.

propriedade, e que se pode ser por ele alugada. Um novo tipo de sujeito surge: o “sujeito objetivo”, movido pelo cálculo, capaz de se adaptar em tempo real às variações do ambiente para atingir os objetivos que lhe são assinalados.<sup>84</sup> Nesse contexto apresenta-se o “trabalhador flexível”. Desenhasse, assim, um novo tipo de liame de direito que, à diferença do contrato, não tem por objeto uma quantidade de trabalho, mas *a própria pessoa do trabalhador*.<sup>85</sup>

Enquanto o *taylorismo/fordismo* centrava-se na **subordinação** do trabalhador a uma racionalidade que lhe restava exterior, agora o foco está na sua **programação**, pela apresentação de metas, regras e medida dos resultados do trabalho por meio de indicadores estatísticos. É importante, no entanto, que o sujeito se aproprie desta avaliação para reagir positivamente à lacuna que ela revela entre sua performance e seus objetivos.<sup>86</sup>

Segundo Supiot, sob o regime fordista, o contrato de trabalho, de uma forma geral, apresenta-se como uma troca quantificada: em contrapartida a uma quantidade de horas de trabalho, o trabalhador recebe uma parcela de dinheiro. Isso somente foi possível pela 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, estando pronto a obedecer às ordens do contratante.<sup>87</sup>

Neste ponto há de se fazer um parêntese para explicar que essa é a forma mais usual de formatação do trabalho, não sendo jamais questionada a condição de empregado daquele que se coloca à disposição de um contratante para realizar trabalho, sendo-lhe quantificado o seu salário pela sua produção, e não pelo tempo à disposição do empregador, como é comum e ordinário no comércio (comissões) e mesmo na indústria (confeção, por exemplo).

O ponto em comum, então, seria a colocação de tempo – determinado ou não - à disposição do empregador com a definição pelo contratante dos métodos de trabalho e aquisição por este do resultado final.

No novo regime, a organização do trabalho – e conseqüentemente o seu controle – apresenta-se de forma diferente: é a programação por comandos. Restitui-se ao trabalhador certa esfera de autonomia na realização da prestação.<sup>88</sup>

Esta é a direção por objetivos. A partir da programação, da estipulação de regras e comandos preordenados e mutáveis pelo seu programador, ao trabalhador é incumbida a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos para realizar os objetivos assinalados pelo

---

84Ob. Cit, p. 255.

85Ob. Cit., p. 256.

86Ob. Cit., p. 257.

87Ob. Cit, p. 351-352.

88Ob. Cit, p. 354.

programa.<sup>89</sup> Os trabalhadores, nesse novo modelo, devem estar mobilizados e disponíveis à realização dos objetivos que lhe são consignados.

Aqui deve-se explicar o conceito tido como de maior importância no mundo atual: o **algoritmo**. Segundo Yuval Harari:

“Um algoritmo é um conjunto metódico de passos que pode ser usado na realização de cálculos, na resolução de problemas e na tomada de decisões. Não se trata de um cálculo específico, mas do método empregado quando se fazem cálculos.”<sup>90</sup>

Yuval explica de forma bastante simples o que seria um algoritmo. O autor afirma que ele se apresenta também em uma receita culinária. O passo-a-passo da receita de uma sopa (separar os legumes e carne, colocar a água, deixar no fogo etc) é a programação do algoritmo. Pode-se alterar alguns ingredientes da receita da sopa, o que modifica ligeiramente o resultado, porém o algoritmo, ou seja, o método do fazer permanece o mesmo, bem como seu resultado: uma sopa.<sup>91</sup>

Mais à frente, Harari mostra o funcionamento de um hospital moderno: o paciente chega, alguém da recepção apresenta-lhe um formulário-padrão e faz algumas perguntas, que são encaminhadas então a uma enfermeira, que por sua vez observa o protocolo do hospital para a decisão da realização de exames iniciais, como tirar a pressão. O médico de plantão examina os resultados e segue um protocolo para onde encaminhará o paciente. Ali ele fará novos exames mais minuciosos e ao final o paciente retorna ao médico que, a partir de bases conhecidas prescreverá medicamentos ou novos exames. Apresenta-se assim então uma estrutura empresarial algorítmica, que inclusive permite “que não seja realmente importante quem serão os profissionais em serviço. O tipo de personalidade deles, suas opiniões políticas e seu humor ocasional são irrelevantes. Enquanto seguirem regulamentos e protocolos, eles terão uma boa probabilidade de curar você.”<sup>92</sup> E a empresa terá uma ótima probabilidade de cumprir o seu objeto de negócios.

Hoje virtualmente toda empresa funciona nesse modelo: os bancos estão deixando de ocupar cargos gerenciais, que estão todos transformados em algoritmos. Mesmo os gerentes intermediários têm sido substituídos por trabalhadores de telemarketing menos qualificados, que somente transmitem aos clientes as informações repassadas pelo sistema. Se a resposta não está no sistema, geralmente não há como ser resolvida a questão, pois é o algoritmo que está no controle, não os trabalhadores. Companhias aéreas, empresas de telecomunicação, assistência técnica de

---

89Ob. Cit., p. 355.

90HARARI, Yuval Noah. *Homo Deus. Uma breve história do amanhã*. São Paulo: Companhia das Letras, 2016, p. 91.

91Ob. Cit., p. 92.

92Ob. Cit., p. 168.

produtos, todas de uma forma ou de outra estão aplicando elementos dessa nova forma de organizar o trabalho.

Neste ponto encontramos 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 só e mera existência do algoritmo.

Supiot nos traz interessante caso julgado pela *Cour de cassation* francesa que demonstra como isso se dá na gestão por programação. Pela participação em um *reality show* televisivo que se chamava “Île de la tentation”, no qual casais passavam doze dias em uma ilha participando de atividades recreativas com pessoas solteiras, passando por testes de “fidelidade”, cada pessoa recebeu 1500 euros. A questão chegou à Justiça francesa porque vários participantes demandaram à Justiça o reconhecimento de vínculo empregatício com a produtora do programa. A Corte de Cassação por fim reconheceu a condição de empregados, porque estes “deveriam seguir as regras do programa definidas unilateralmente pelo produtor, que eles [os trabalhadores] eram orientados a partir da análise de sua conduta, (...) e estipulava-se que toda infração às obrigações contratuais poderia ser sancionada com a sua dispensa”. A corte considerou que “a prestação dos participantes à emissão televisiva tinha por finalidade a produção de um bem com valor econômico.”<sup>93</sup> Conforme Supiot, a grande novidade do julgado foi o reconhecimento das mutações (ou deslocamento de sentido) que a direção por objetivos imprimem à subordinação, truncando-se a ficção do trabalho-mercadoria pela noção de **liberdade programada**. Assim, a autonomia concedida é uma **“autonomia na subordinação**. Os trabalhadores não devem seguir mais ordens, mas sim a “regras do programa”. Uma vez programados, na prática os trabalhadores não agem livremente, mas exprimem “reações esperadas”.<sup>94</sup> O algoritmo, cujos ingredientes podem ser modificados a cada momento pela sua reprogramação (“inputs”), garante que os resultados finais esperados (“outputs”) sejam alcançados, sem necessidade de dar ordens diretas àqueles que realizam o trabalho.

Há, segundo Supiot, a ruptura do compromisso fordista pelos defensores do ultraliberalismo, que pregam a concorrência entre todos os trabalhadores, seja em nível de ramo de atuação, seja em âmbito nacional ou internacional. A subordinação dos dirigidos aos dirigentes cede à ideia do controle por **“stick”** (porrete) e **“carrots”** (premiação). Aqueles que seguem a programação recebem premiações, na forma de bonificações e prêmios; aqueles que não se adaptarem aos comandos e objetivos, são cortados ou punidos.<sup>95</sup> 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.

---

93SUPIOT, Alain. Ob. Cit, p. 353-354.

94Ob. Cit., p. 354.

95 Ob. Cit., p. 339.

A ideia é da **mobilização total**: os trabalhadores devem estar disponíveis a todo momento. Essa mobilização, diferentemente do fordismo-taylorismo, visa dominar não o corpo dos trabalhadores, mas seus espíritos, cedendo a obediência mecânica em prol da busca pelos trabalhadores do atingimento dos objetivos traçados pela empresa, a partir da esfera de autonomia concedida, que implica que o trabalhador seja sempre transparente aos olhos do empregador, que a todo momento tem o poder de mensurar e avaliar seu funcionamento.<sup>96</sup>

Aqui está, então, outro ponto central na organização por comandos ou programação que é a **avaliação da realização dos objetivos**, corolária da autonomia concedida aos trabalhadores, estando onipresente nos dispositivos de governança pelos números. São assim criados diversos métodos e técnicas de avaliação dos trabalhadores, tanto em relação à quantificação dos objetivos, mas também são construídos dispositivos de análise qualitativa do trabalho realizado.<sup>97</sup>

A relação entre trabalhador e empresa passa por uma nova nomenclatura: é uma **relação de aliança**, em uma **refeudalização das relações**. O liame da aliança implica em um engajamento ainda maior da pessoa do trabalhador, pois ao invés de se fixar em obedecer mecanicamente a ordens dadas em tempo e lugar anteriormente fixados, devem os trabalhadores se mobilizar totalmente para a realização dos objetos que lhe são consignados e se submeter aos processos de avaliação de sua performance.<sup>98</sup>

Também é essencial na direção por objetivos o crescimento da influência da empresa na vida pessoal do trabalhador. É próprio do trabalho assalariado a reificação da pessoa que é ao mesmo tempo objeto e sujeito do contrato de trabalho, sendo que, de maneira recíproca, é reconhecida sua condição de pessoa. A desestabilização dos quadros espaços-temporais de execução do trabalho e a autonomia programada conduzem não a uma redução, mas um aumento do engajamento da pessoa do trabalhador.<sup>99</sup>

Assim, o controle por programação ou comandos (ou por algoritmo) é a faceta moderna da organização do trabalho. Passa-se da ficção do trabalhador-mercadoria para a ficção do trabalhador-livre, em aliança neofeudal com a empresa.

Altera-se a formatação, mas resta a natureza: a) de um lado as pessoas, travestidas em realidades intersubjetivas<sup>100</sup> denominadas empresas, que detêm capital para investir na produção e serviços e b) do outro lado os demais indivíduos que têm somente o trabalho a ser utilizado e

---

96Ob. Cit., p. 412.

97Ob. Cit., p. 366.

98Ob. Cit., p. 391.

99Ob. Cit., p. 367.

100Cf. HARARI, Yuval. Ob. Cit. Segundo Harari, os seres humanos conhecem três tipos de realidade: a realidade objetiva, aquela que existe no mundo; a realidade subjetiva, que existe a partir da construção subjetiva de cada indivíduo, composto de suas crenças; e a realidade intersubjetivas, própria dos humanos, que é de criar seres fictícios cuja crença em sua existência se constrói em todo um grupamento de homens, por exemplo, religiões, nações, estados, empresas, dinheiro etc.

apropriado por essas realidades intersubjetivas para a realização de sua atividade econômica. A exploração dos segundos pelos primeiros continua a mesma.

#### **4. O controle por programação ou algoritmo e a relação Uber-Motoristas**

Conforme se pôde constatar pelas entrevistas realizadas, a forma organizacional da Uber se encaixa perfeitamente na organização do trabalho por comandos (ou por objetivos, algoritmo ou por programação).

A estrutura da relação entre Uber e motoristas é na forma de aliança neofeudal, na qual chama os trabalhadores de “parceiros”. Por ela, 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.

O algoritmo da Uber comanda todos os trabalhadores: distribuiu-os segundo a demanda (preço dinâmico) e impõe o preço do produto.

A precificação é importante por dois aspectos: o primeiro é o controle do mercado, impondo preços extremamente baixos para desmonte da concorrência.<sup>101</sup> O segundo, que importa mais para o presente trabalho, é o controle do tempo de trabalho pelo preço – baixo - da tarifa. De fato, ao transformar o trabalhador em empreendedor em regime de aliança neofeudal, desfaz-se a proteção trabalhista em relação ao limite de horas de trabalho. Assim, com uma tarifa – e obviamente uma remuneração - baixa, mais horas de trabalho são de fato necessárias para a sobrevivência do motorista parceiro. Como é essencial à empresa para sua “confiabilidade”<sup>102</sup> que haja a maior disponibilidade de carros a todo momento para seus clientes. Se com poucas horas à disposição o “parceiro” já conseguisse reunir remuneração suficiente para seu sustento, ele poderia fazê-lo. Com baixa remuneração por hora trabalhada consegue-se, sem qualquer ordem direta, manter o motorista à disposição por muitas horas ao dia. Isso é demonstrado pelos depoimentos: os motoristas relatam que para atingir seus objetivos financeiros ultrapassam – e às vezes em muitas

---

101 Alguns economistas, dada a aparente contradição da Uber ser a empresa privada mais valiosa do mundo, com capital de 69 bilhões de dólares, com perdas de 2 bilhões de dólares ao ano, mas que mantém ano após ano margens de lucro negativas de 140%, ou seja, os passageiros do Uber somente estão pagando cerca de 40% dos custos da viagem, sendo o resto predatoriamente subsidiado pelos investimentos, sugerem que a real intenção seria o alcance do monopólio pela eliminação da concorrência. Cf. <http://www.nakedcapitalism.com/2016/11/can-uber-ever-deliver-part-one-understanding-ubers-bleak-operating-economics.html>, acesso em 20/12/2016.

102 A missão da empresa seria: “Ridesharing with Uber: a safe, reliable and affordable transport option”, ou seja, “caronas com Uber: uma opção de transporte segura, confiável e barata.” Cf. <https://newsroom.uber.com/australia/ridesharing-with-uber-a-safe-reliable-and-affordable-transport-option/>, acesso em 20/12/2016.



horas – a jornada regular de um trabalhador empregado. O fato de no último ano a tarifa ter baixado por três vezes demonstra o aumento cada vez maior de poder e controle pela empresa.

Assim a precificação, como forma de organização do trabalho por comandos, dirige o trabalho sem que os trabalhadores, na maior parte das vezes, percebam.

Porém o algoritmo do Uber também realiza o controle pela entrega de premiações. De fato, em momentos em que normalmente os trabalhadores iriam preferir ficar em casa, como dias festivos, a Uber concede incentivos financeiros – chamadas premiações - aos seus “parceiros” para que se mantenham ativos. A tática de garantia de preço mínimo por hora também é utilizada para manter os trabalhadores ativos. Da mesma forma, conforme a necessidade, a Uber concede incentivos para que trabalhadores peguem clientes de determinados lugares, deslocando os motoristas para aqueles locais. Além disso, há o já referido preço dinâmico, pela visualização no mapa na cor vermelha dos locais em que há menor número de motoristas e maior demanda de passageiros. Essa é a faceta do controle pelas cenouras (“carrots”).

O outro ponto de controle essencial para o negócio da Uber funcionar – e seu negócio é o de transporte<sup>103</sup> - são as avaliações em forma de notas dadas pelos usuários, que são a faceta do porrete (“stick”) na organização uberiana. Essa moderna técnica, que inclusive deixa a ficção científica<sup>104</sup> como forma de controle social para assustadoramente invadir a vida real como cerceamento de liberdade<sup>105</sup> é realizada para o controle dos trabalhadores. Deixando no passado a forma idealizada por Bentham para o panóptico, o controle agora, ao invés de ser centralizado por um vigia em uma torre com visão periférica, está agora multiplicado e disperso em várias instituições de controle, vários vigias, como já previa Foucault<sup>106</sup>. De fato, os controladores agora são os milhões de clientes da Uber, que pelas avaliações e comentários realizam a verificação do cumprimento da programação por parte dos motoristas<sup>107</sup>. Conforme os depoimentos, a nota, pelo

---

103 É subestimar a inteligência de qualquer pessoa a Uber negar o fato de que seu objeto de negócio que é o transporte. Ora, se não é uma empresa de transporte, e sim meramente uma plataforma que une motoristas e passageiros, qual a razão de estar investindo seriamente no transporte de automóveis sem motoristas? Cf. <https://www.bloomberg.com/news/features/2016-08-18/uber-s-first-self-driving-fleet-arrives-in-pittsburgh-this-month-is06r7on>, acesso em 20/12/2016. Chega a ser ultrajante a afirmação.

104 Como no episódio “Nosedive” ou “Queda livre”, da série Black Mirror, da Netflix, em que o controle das práticas sociais são realizadas por todos, em um sistema de controle mútuo realizado pelos próprios co-cidadãos .

105 A China está organizando um grande sistema de controle do comportamento de suas habitantes, chamado de “crédito social”, baseado em ranqueamento por notas a partir de comportamento social e hábitos de compras. Cf, <http://www.bbc.com/news/world-asia-china-34592186> e <http://www.wsj.com/articles/chinas-new-tool-for-social-control-a-credit-rating-for-everything-1480351590>, acesso em 20/12/2016.

106 FOUCAULT, Michel. *Surveiller et punir. Naissance de la prison*. Paris: Gallimard, 1987, p. 213-214.

107 Conforme Foucault: “O sonho de Bentham, o *Panopticon*, onde um único indivíduo poderia vigiar todo mundo é, no fundo, creio, sonho, ou melhor, um dos sonhos da burguesia (poque ela

poder de retirar o motorista do sistema da Uber, exerce irresistível poder que sobre a forma de prestação dos serviços. O fornecimento de água aos passageiros e o jeito de se vestir ou portar não são obrigatórios, mas são inescapáveis para a obtenção da nota de corte. Assim, da mesma forma que não é obrigatório – mas é inescapável - o trabalho por período integral (ou até em jornadas estafantes), não há como fugir do padrão do serviço imposto pela própria empresa.

A nota – ou avaliação - assume nítido cariz de controle quando se verifica que ela tem como destinatária a Uber, e não os clientes. Não há possibilidade de se escolher um motorista pela sua nota. O algoritmo da Uber seleciona e encaminha, sem possibilidade de escolha, o motorista que mais perto estiver do cliente. Aqui a Uber se afasta de outras plataformas como Mercado Livre, Ebay e até Airbnb: nos aplicativos dessas empresas tanto o cliente quanto os vendedores escolhem-se mutuamente, servindo a classificação por nota de critério para suas escolhas. Na Uber, tanto cliente quanto motorista são automaticamente interligados. 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. E não teria como ser de outra forma, pois a empresa deseja a confiabilidade do seu negócio. Por isso dá tanta atenção aos seus clientes, como notaram os motoristas.

Desta forma, a ambiguidade sentida e relatada pelos motoristas da Uber é desvendada: eles compram a ideia da liberdade de trabalho, da vida sem patrão. É inculcada em seus espíritos a noção de que são “parceiros”, trabalhadores independentes, empreendedores, que devem buscar que seus negócios floresçam. Essa promessa é sedutora: ninguém gosta de ser empregado, subordinado a alguém. Por outro lado, eles verificam na prática a impossibilidade de qualquer emancipação tendo em vista a organização do trabalho por comandos ou programação: a tarifa é imposta pela Uber, e de uma quantia tão baixa que os fazem trabalhar extensas jornadas sem qualquer retorno substantivo. A forma de trabalho é vigiada constantemente pela avaliação dos próprios clientes. Os clientes não podem ser fidelizados pelos motoristas, somente sendo ligados, aleatoriamente, por meio da plataforma; os clientes, assim, são da Uber, e não dos motoristas; a baixa remuneração leva os “parceiros” a trabalharem, em busca dos incentivos, em dias, lugares e horários que normalmente não estariam dispostos a dirigir.

Como todo ideal-tipo, no sentido weberiano, a organização do trabalho por programação pode não ser encontrada plenamente na prática, sendo mesclada nas empresas com a forma anterior de organização do trabalho. De fato, pelos depoimentos vimos que a Uber suspende os trabalhadores que recusarem corridas e que não se comportarem conforme suas regras, sendo que ao final, segundo seu próprio juízo, dispensam os trabalhadores, sob a forma de descadastramento do

---

sonhou muito. Ela não o realizou, talvez, sob a forma arquitetônica que Bentham propunha, mas é necessário recordar o que Bentham dizia, a propósito do *Panopticon*: é uma forma de arquitetura, mas sobretudo é uma forma de governo, uma menira, para o espírito, de exercer o poder sobre o espírito.” FOUCAULT, Michel. *Dits et écrits II*. Paris: Gallimard, 1994, p. 437.

aplicativo. A Uber realiza exames psicotécnicos admissionais, convoca trabalhadores para explicarem suas faltas e dá orientações sobre o trabalho. Ou seja, se é certo que a Uber é uma empresa da nova organização do trabalho por programação, ela pode, se entender necessário, realiza reformas de controle do modelo antigo fordista de controle da mão de obra.

Assim, todos os elementos da nova organização por objetivos, programação ou algoritmo estão presentes: 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.

## **5. O Direito do Trabalho e a nova forma de controle**

O Direito do Trabalho é instrumento pelo qual há a civilização – no sentido de afastamento da barbárie - das relações sociais de trabalho, em proteção à ampla possibilidade de exploração do trabalho a partir da revolução industrial. É uma técnica de civilização da técnica.<sup>108</sup>

A regulação do trabalho se dá com o objetivo precípua de regulação da concorrência em patamares mínimos de garantia da dignidade da pessoa humana.

Essa regulação da concorrência se dá em três níveis: entre nações, entre empresas e entre trabalhadores.

A regulação da concorrência entre nações é realizada pela tentativa, desde 1919, da Organização Internacional do Trabalho em incluir patamares mínimos de direitos no trabalho para que um país não realize competição desleal em face de outro, impedindo a imposição de padrões razoáveis de vida e trabalho. Como afirma a Constituição da Organização Internacional do Trabalho, “a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios”, o que ameaça a paz mundial.<sup>109</sup>

Da mesma forma, as empresas concorrentes em determinado mercado devem competir com as mesmas obrigações em relação aos seus empregadores. Caso não haja a imposição de patamar obrigatório mínimo, nenhuma empresa poderá entregá-lo a seus trabalhadores, pois estará em desvantagem competitiva. Assim, vem o direito do trabalho em cada Estado regular o mercado de trabalho, para a imposição do patamar civilizatório.

---

108 SUPIOT, Alain. *Homo Juridicus. Essai sur la fonction anthropologique du droit*. Paris: Seuil, 2005.

109 Constituição da Organização Internacional do Trabalho. Cf. [http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/doc/constituicao\\_oit\\_538.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf), acesso em 20/12/2016.

O terceiro nível, pouco comentado, é o da garantia da concorrência leal entre os trabalhadores. Essa função do direito do trabalho impede que os trabalhadores concorram entre si impondo níveis cada vez mais baixos de condições de trabalho. Por isso a imperatividade de direito do trabalho: o dia que o direito do trabalho for disponível – e, por conseguinte, a condição de empregado – será o fim do direito do trabalho, pois a competição entre os trabalhadores levará a terra todos os direitos.

Dito isso, verificamos que o direito do trabalho como técnica de civilização da técnica deve se adaptar ao estado da arte desta última. Isto é, caso a faceta da organização da força de trabalho se modifique, deve o direito do trabalho se amoldar à nova forma em que se apresenta.

O direito do trabalho brasileiro tem instrumental para lidar com a nova técnica de exploração do trabalho. De fato, tanto no art. 2o. e 3o. da Consolidação das Leis do Trabalho, não há a referência a estar “sob ordens”, ou subordinação no sentido clássico da palavra. Os elementos encontrados na lei são “direção” do trabalho e “dependência”, que são facilmente encontráveis no modelo de organização do trabalho por programação.

A alteração recente do parágrafo único do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, veio expressamente prever a inclusão da organização do trabalho por programação como forma de caracterização do vínculo empregatício:

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

A atuação do direito do trabalho perante esse novo tipo de trabalho é imprescindível, pois, como aconteceu na superação do fordismo pelo toyotismo, a tendência agora é cada vez mais as empresas incorporem elementos desse novo tipo de organização do trabalho, justamente pelo seu potencial – e objetivo – de fuga à proteção trabalhista. O direito do trabalho só resistirá se entender que essa nova forma de organização do trabalho é a que prevalecerá em pouco tempo.

Conforme a Recomendação n º 198 da OIT:

**9.** Os Membros devem formular e aplicar uma política nacional para rever em intervalos apropriados e, caso necessário, clarificando e adotando o alcance de regulamentos e leis relevantes, no sentido de garantir proteção efetiva aos trabalhadores que executam seus trabalhos no contexto de uma relação de trabalho.

10. A natureza e a extensão da proteção dada aos trabalhadores em uma relação de trabalho deve ser definida por práticas ou leis nacionais, ou ambas, tendo em conta padrões de trabalho internacional relevantes. Tais leis ou práticas, incluindo àqueles elementos pertencentes ao alcance, cobertura e responsabilidade à implementação, devem estar claros e adequados para assegurar proteção efetiva aos trabalhadores em uma relação de trabalho. (...)

27) (...) combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um indivíduo diferentemente de como trataria um empregado de maneira a esconder o verdadeiro status legal dele ou dela como um empregado, e estas situações podem surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção;

Não pode haver forma alternativa de exploração do trabalho fora do alcance do direito do trabalho, pelo simples fato de que se essa suposta forma opcional for mais eficiente e barata para o empregador, ele a tornará obrigatória para seus trabalhadores.

Da mesma forma, se um trabalhador puder realizar a atividade de transporte de passageiros, seja por meio de aplicativo, seja individualmente, sem as mesmas restrições legais dos taxistas, por exemplo, estará em vantagem competitiva não justificada, não cumprindo o direito do trabalho sua função de regulador da concorrência em patamares mínimos de dignidade da pessoa humana.

Assim, as novas formas de organização do trabalho pretendem – como todas as ideias forjadas do neoliberalismo-,<sup>110</sup> em síntese, a retirada do direito do trabalho – e todos os entraves que ele coloca à livre exploração – com o fim de realizar a concorrência sistêmica de todos os trabalhadores contra todos, inculcando em suas cabeças um “empreendedorismo” e uma “liberdade” que só existem no discurso, mas que vão orientar suas condutas, escolhas e práticas.

A concorrência entre trabalhadores – agora levados de volta à condição de formalmente livres, como acontecia no século XIX – tem como efeito principal a redução do preço daquilo que não é mais considerado uma mercadoria, mas sim a fonte de energia que gera o negócio que o trabalhador-empendedor realiza. Livre das amarras do direito do trabalho, os trabalhadores estarão prontos para a luta de todos contra todos em uma corrida que o chão é o limite.<sup>111</sup> O resultado, no

---

110 DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo. Ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Boitempo, 2016.

111 Segundo o Barão de Itararé, “poço não tem fundo”.

caso da Uber, pode-se ver já nas revoltas que começam a ocorrer em todo o mundo com os próprios motoristas da empresa.<sup>112</sup>

## Conclusão

O dicionário Oxford anunciou que a expressão “post-truth” (pós-verdade) como palavra do ano de 2016 na língua inglesa. Segundo sua própria definição, seria o “adjetivo relacionado ou que denota circunstâncias nas quais os fatos objetivos são menos influentes para moldar a opinião pública do que apelos a emoções e crença pessoais.”<sup>113</sup>

A Uber, além de ser modelo da nova organização do trabalho por programação, também é uma empresa da “pós-verdade”. Apresenta-se como uma plataforma de tecnologia, apesar de todos os fatos demonstrarem que é uma empresa de transportes. Diz que faz parte da economia do compartilhamento, mas é uma empresa privada com objetivo de lucro e aporte intenso de capital, não preenchendo nenhum dos ideais dessa nova forma de economia: utilização da tecnologia para trabalhar comunitariamente recursos subutilizados, com empoderamento, colaboração, abertura e humanidade, que definitivamente não são encontrados no caso Uber.<sup>114</sup> Afirma não concorrer com táxis, mas o seu nome quando fundada era UberCab (super táxi)<sup>115</sup> e somente quem não vive neste mundo pode imaginar que não há concorrência com o serviço de transporte individual regulado pelos municípios. Não importam os fatos, desde que se creia no discurso que é algo moderno e bom para todos.

O fator de sucesso da Uber entre as pessoas é um só: seu preço. O imediatismo e individualismo hoje vigentes impedem que se veja que o baixo preço de hoje pode custar caro a todos em um futuro próximo, como a ameaça do monopólio.

Entretanto, a Uber é somente um caso que apresenta um novo modelo que aparece com toda força para a organização da força de trabalho. Ela apresenta todas as suas características, com objetivos bem claros: serviço a baixo custo com trabalhadores formalmente livres, mas constrangidos pela programação realizada. Autonomia na subordinação, nas palavras de Supiot.

---

112 [http://brasil.elpais.com/brasil/2016/12/19/economia/1482164970\\_634000.html](http://brasil.elpais.com/brasil/2016/12/19/economia/1482164970_634000.html), acesso em 21/12/2016.

113 <https://en.oxforddictionaries.com/word-of-the-year/word-of-the-year-2016>, acesso em 21/12/2016. A palavra, segundo o dicionário, passou de uso periférico para utilização corrente e recorrente a partir do meio do ano de 2016, devido ao Brexit e eleições presidenciais nos Estados Unidos da América.

114 <http://www.triplepundit.com/2014/12/uber-not-part-sharing-economy/>, acesso em 21/12/2016.

115 [https://en.wikipedia.org/wiki/Uber\\_%28company%29](https://en.wikipedia.org/wiki/Uber_%28company%29), acesso em 21/12/2016.

O perigo não é a Uber, mas seu modelo de exploração, que faz uma promessa cara ao ser humano – a concessão da liberdade -, mas que a toma de maneira sub-reptícia por meio da impossibilidade de ser alcançada. Assim, o trabalhador-livre do século XXI se parece muito mais com o seu homônimo do século XIX do que com o reconhecidamente subordinado do século XX. Ou seja, o trabalhador livre de hoje está mais para um mineiro do *Germinal*, de Émile Zola, do que para o personagem de Charles Chaplin em *Tempos Modernos*: o tempo de trabalho sendo ditado e aumentado pela necessidade cada vez maior de atingimento de resultados. E de forma livre: quem não quiser trabalhar, que dê lugar a outro. Assim, vamos de carona – e pior, carona paga! – ao século XIX.

Como em um episódio de *Black Mirror*, ficamos assustados com o possível mundo distópico que temos à frente. Mas reconhecer a forma de funcionamento da organização do trabalho, e verificar o papel importante que o direito do trabalho tem a exercer, já é retomar o trem aos trilhos – ou o VLT à sua linha, na pequena – mas essencial – contribuição que ele pode dar para um mundo menos injusto e desigual.