

O trabalho dos motoristas da Uber: uma descrição densa e algumas análises

Felipe Bruner Moda¹

Resumo

O intuito desta apresentação é promover uma descrição densa do processo de trabalho desenvolvido pelos motoristas da Uber, servindo como base para traçarmos algumas considerações para compreendermos como ocorre o processo de valorização da empresa, classificarmos o trabalho realizado e analisar as condições de trabalho e as práticas gerenciais que são desenvolvida na relação entre a empresa e os motoristas. Para tanto, realizaremos um levantamento bibliográfico sobre estas temáticas e complementaremos a análise com algumas entrevistas realizadas com motoristas. Neste sentido, pretendemos responder às seguintes questões: podemos encarar a Uberização como uma nova reestruturação produtiva? Em que medida o aplicativo altera os processos de trabalho dos motoristas quando comparado aos dos taxistas? Os motoristas da Uber são, do ponto de vista do capital, trabalhadores produtivos ou improdutivos? Existe relação de subordinação dos motoristas à Uber? Quais práticas gerenciais são utilizadas pela Uber?

Palavras-chave: Uber; teoria do valor; uberização; trabalho mediado por aplicativos

O trabalho dos motoristas da Uber: uma descrição densa e algumas análises

Abstract

The purpose of this presentation is to promote a thick description of the uber's work process serving as a basis to draw some considerations to understand how the process of valuing the company occurs, classify the work performed and analyze the working conditions and practices that are developed in the relationship between the company and the uber drivers. To do this, we will carry out a bibliographical survey on these themes and complement the analysis with some interviews with drivers. In this sense, we intend to answer the following questions: Can we see uberization as a new production restructuring? To what extent does the application change drivers work processes when compared to taxi drivers? Are Uber drivers, from the point of view of capital, productive or unproductive workers? Is there a subordination relationship of the drivers to Uber? What management practices are used by Uber?

Keywords: Uber; value theory; uberization; application-mediated labor

1. Uma densa descrição do trabalho dos motoristas da Uber

¹ Mestrando do PPGCS da EFLCH/Unifesp e membro do Grupo de Pesquisa Classe e Trabalho. Contato: felipe.bruner@gmail.com

Segundo o site oficial da empresa², a Uber foi criada em 2010 na cidade de São Francisco (EUA), por Garret Camp e Travis Kalanick, e em apenas nove anos de existência já atua em mais de 600 cidades em todos os continentes, com mais de 3 milhões de motoristas cadastrados em sua plataforma (Prochno, 2018), sendo uma das empresas que mais se expandiu no período recente. O propósito da empresa é administrar uma plataforma digital que busca conectar motoristas e passageiros, sendo uma de suas características, em todos os países instaurados, adotar políticas de flexibilidade com seus motoristas. Toda a relação entre a empresa e seus motoristas – denominada por ela de ‘parceiros’ - se dá mediada por uma plataforma digital e com os motoristas sendo enquadrados como prestadores de serviços autônomos, independente da legislação trabalhista existente no país.

Em seus primeiros anos de vida a empresa funcionou apenas na modalidade Uber Black, que permite motoristas profissionais, donos de carros modelos sedans da cor preta, prestarem seus serviços, tendo como foco principal a locomoção para atividades formais. Porém, foi em 2012 que a empresa começou a se popularizar mundialmente com o surgimento da modalidade UberX³, que passou a ser um serviço de baixo custo feito por motoristas não profissionais, em carros de passeio e tendo como foco o deslocamento de passageiros em seu cotidiano.

No Brasil, a empresa começou a funcionar em maio de 2014, no Rio de Janeiro, sendo que em 2019 já prestava serviço em mais de 100 cidades. Na cidade de São Paulo, a Uber iniciou seus trabalhos em junho de 2014 e hoje temos cerca de 50 mil motoristas cadastrados na empresa ou em aplicativos que oferecem serviços similares⁴, número superior ao de taxistas, sendo esta a cidade do mundo que mais realiza corridas utilizando o aplicativo (UBER..., 2017).

Para tornar-se um ‘parceiro’ da Uber, basta o motorista instalar o aplicativo da empresa em seu telefone, ter um carro de um dos modelos requeridos e enviar para a Uber fotos da sua carteira de motorista, do veículo e da certificação de antecedentes

² Site oficial da empresa: <www.uber.com>. Acesso realizado em 16 de Jan. 2019.

³ Para ilustrar o crescimento da Uber no período após a criação do UberX, em 2009 a empresa funcionava apenas em São Francisco, em 2012 ela havia se expandido para mais de 10 cidades, sendo que em 2014 ela passou a funcionar em cerca de 80 cidades e chegou a 500 cidades em 70 países diferentes em 2017. Segundo reportagem da revista Forbes, o valor da Uber, que se manteve próximo a 1 bilhão de dólares entre 2009 e 2012, alcançou 68 bilhões de dólares no final de 2015 (Chen, 2015).

⁴ Este dado é retirado de declaração do secretário municipal de transportes de São Paulo, Sérgio Avelleda, no início de 2017.

criminais, sem nenhum contato direto entre a empresa e o motorista. Após este processo, o usuário é cadastrado na plataforma da empresa e, a todo o momento em que ligar o aplicativo, passará a receber oportunidades de viagens solicitadas por passageiros, sendo que ao final da corrida a Uber ficará com cerca de 25% do pagamento feito pelo serviço. Todas as caronas realizadas utilizando o serviço devem ser convocadas de forma mediada pelo aplicativo, com o motorista não podendo ligar o aplicativo para dar carona para um passageiro determinado que manifeste interesse em realizar a corrida diretamente com ele.

Importante salientarmos que a empresa não realiza nenhum processo seletivo para cadastrar motoristas em sua plataforma e também não existe um número fixos de pessoas que prestam serviço utilizando o aplicativo por cidade, tornando uma escolha pessoal destes profissionais se engajarem no trabalho.

A condição de autônomo no qual os motoristas são enquadrados é peça-chave para compreendermos a relação de trabalho existente, pois é ela que dá condições para as políticas de flexibilidade existentes na prestação do serviço e exige a empresa de arcar com os custos de contratação, salários indiretos e direitos assegurados em nossa CLT, como o pagamento de salário mínimo (Pochmann, 2017). Apesar de retirar as garantias mínimas de trabalho, o controle sobre o que é realizado e relações de subordinação dos profissionais com a empresa seguem existindo, como tentaremos demonstrar com este texto.

A empresa não estipula jornada e local de trabalho para os motoristas, nem exige que eles prestem seus serviços apenas para a Uber. Desta forma, os trabalhadores têm autonomia para decidirem que dias irão trabalhar, quanto tempo permanecerão dirigindo e em que locais irão ligar o aplicativo para receberem pedidos de carona. Nas entrevistas realizadas, a flexibilidade de jornada é uma das principais vantagens apontadas neste trabalho, por permitir conciliá-la com outras ocupações pessoais e profissionais e tornar remunerável momentos do dia que não seria possível conciliar outras fontes de renda.

Ao final de cada corrida é gerado um valor baseado no tempo gasto, na distância percorrida e na relação entre oferta e demanda de motoristas na região⁵. Desta tarifa cerca de 25% fica para a empresa e os outros 75% são do motorista, não sendo remunerado momentos em que o motorista está com o aplicativo ligado sem transportar

⁵ A Uber criou o mecanismo batizado de “tarifa dinâmica” para calcular o valor de cada carona. O funcionamento deste mecanismo será aprofundado no decorrer do artigo.

passageiros⁶. Não é realizada mais nenhuma forma de remuneração para esses profissionais, seja por meio de bonificações ou auxílio em caso de acidentes. Assim sendo, a remuneração mensal de cada ‘parceiro’ é totalmente variável, não havendo nenhuma base fixa nestes salários, sendo de responsabilidade dos motoristas os custos com a manutenção do veículo.

A facilidade em se tornar um motorista da Uber, devido à falta de pré-requisitos para exercer o trabalho, fez com que Abílio (2017) nomeasse estes profissionais como motoristas amadores, em contraposição aos taxistas, tido como motoristas profissionais. É característica do trabalhador amador a perda do lastro do trabalho, com suas atividades sendo realizadas sem hora e local pré-estabelecidos, tendo como motivação o lazer e/ou o complemento de renda. Em outras palavras, parece tratar-se da consolidação do ‘bico’ como forma de manutenção financeira.

O arranjo tecnológico envolvido neste trabalho, que também está presente na vida de diversos profissionais para além dos motoristas da Uber, é o surgimento das chamadas empresas-aplicativos, que se colocam como mediadora do encontro entre pessoas que querem prestar um serviço com pessoas que buscam o serviço prestado. As empresas-aplicativos, como, por exemplo, a Uber, a AirBnb, a Loggi e a Rappi, se colocam como responsáveis por conectar oferta com demanda por meio de suas plataformas, cobrando uma porcentagem do serviço prestado decorrente deste encontro. Na aparência, temos que neste modelo de empresas os profissionais não são contratados por elas, já que elas se auto-intitulam como mediadoras entre consumidores e trabalhadores autônomos, tendo como sua responsabilidade apenas prover a infraestrutura necessária para estes trabalhadores executarem seus serviços e para o encontro deles com uma multidão de consumidores (Abílio, 2017; Slee, 2017, p. 26).

As empresas-aplicativos e diversas outras experiências de troca de serviços e compartilhamento de produtos mediadas por plataformas, que ocorrem de forma remunerada ou não remunerada, estão sendo enquadradas, por alguns autores, com o termo economia de compartilhamento (em inglês, *sharing economy*), por capitalismo de plataforma ou por *gig economy*.

Bond (2015) define a economia de compartilhamento como

⁶ Ao observarmos as mudanças recentes em nossa legislação trabalhista, que entraram em vigor em novembro de 2017 (Brasil, Lei 13.467, de 13.07.2017), vemos que esta forma de remuneração passou a ser semelhante a regulamentada pelo chamado contrato de trabalho intermitente. Guardada diferenças existentes entre o trabalho dos motoristas da Uber e o trabalho intermitente, ambas parecem seguir a mesma lógica de remuneração, onde apenas as horas efetivamente trabalhadas são remuneradas. Desta forma, vemos o papel ativo do Estado brasileiro na consolidação desta relação contratual.

Um sistema de microeconômico construído ao redor da utilização de recursos humanos e físicos não utilizados. Este modelo de economia colaborativa é uma tentativa de fazer uma utilização completa dos recursos disponíveis, em oposição ao tradicional foco singular de compra e venda de produtos e recursos humanos. [...] A economia de compartilhamento conecta recursos não utilizados com consumidores através da tecnologia (BOND, 2015, p. 78).

Schor (2014, p. 72) complementa esta definição destacando que a economia de compartilhamento atua dentro de quatro grandes categorias: recirculação de bens; aumento da utilização de bens duráveis; troca de serviços e compartilhamento de produtos. A internet tem função central na economia de compartilhamento, pois possibilita que trocas e ajudas mútuas, antes restritas a pessoas conhecidas e a pequenas comunidades⁷, passem a ocorrer entre pessoas desconhecidas, envolvendo até mesmo pessoas em diferentes países (Mendes e Ceroy, 2015, p. 06).

Slee (2017) é bastante taxativo ao demonstrar como empresas vinculadas à economia de compartilhamento valem-se de discursos que “*prometem ajudar prioritariamente vulneráveis a tomar controle de suas vidas tornando-os microempresários*” (Slee, 2017, p. 22), de contraposição ao monopólio das grandes empresas que detêm poder e em defesa de alternativas ambientalmente mais sustentáveis para desregular mercados e aspectos do nosso cotidiano. A falta de regulação para nortear o funcionamento destas plataformas está modificando drasticamente o funcionamento das grandes cidades e do mercado de trabalho, criando pessoas que estão desamparadas dos direitos trabalhistas e, muitas vezes, remunerando de forma semelhante aos empregos regulados⁸.

Em nosso ponto de vista, as empresas vinculadas à economia de compartilhamento - ou ao capitalismo de plataforma, a depender da terminologia utilizada - estão promovendo uma nova reestruturação produtiva no interior do capitalismo, buscando novas formas de gestão da força de trabalho para maximizar os seus lucros. O intuito último destas plataformas é “alterar a relação existente entre trabalho vivo *versus* trabalho morto reconduzindo a relação de dominação capitalista de

⁷ As trocas de serviços e a ajuda mútua são fenômenos bastante difundidos historicamente pela classe trabalhadora, como podemos observar, por exemplo, nos chamados mutirões, onde vizinhos se ajudavam na construção e reforma de casas. Reconhecer as relações de trocas como uma prática historicamente desenvolvida é importante para não considerarmos as relações atuais como inéditas, uma atitude que pode ser caracterizada como elitista (Schor, 2015, p. 5).

⁸ Slee (2017, p. 117-119) demonstra, a partir de dados disponibilizados por economistas da Uber, que após a redução do valor pago para a Uber por corrida e dos gastos com despesas e manutenções dos veículos, os motoristas vinculados à empresa recebem por hora uma remuneração próxima àquela recebida por um taxista.

maneira objetivada” (Cingolani, 2016, p. 42-43 - tradução livre), ou seja, é uma forma de incorporar o saber-fazer dos trabalhadores nas máquinas, aumentando o poder de controle do capital.

Em outras palavras, estamos vivenciando transformações no processo de trabalho com o intuito de diminuir o tempo de trabalho necessário, restaurando a exploração e a dominação capitalista em busca de manter a reprodução das classes sociais. Em termos gramscianos, o surgimento de empresas-aplicativos e a chamada uberização é uma forma de “revolução passiva” ou “revolução-restauração”, onde a classe dominante promove modernizações conservadoras para manter a sua dominação de classe.

A partir da descrição realizada sobre o trabalho dos motoristas da Uber, e que em partes pode ser generalizada para outros trabalhos realizado nas empresas-aplicativos, é possível traçarmos algumas considerações iniciais sobre a classificação pela qual podemos enquadrar estes profissionais.

Nas últimas décadas, diversos teóricos passaram a utilizar o conceito de trabalho imaterial para classificar os empregos que são realizados utilizando novas tecnologias da informação. Para sermos mais precisos, podemos compreender o trabalho imaterial como “(...) o trabalho que produz informação e cultura como mercadorias” (Lazzarato, 1996 - tradução livre) ou o trabalho onde “(...) o conhecimento (*knowledge*) é considerado como a força produtiva principal” (Gorz, 2005, p.15). Os teóricos do imaterial utilizam estes termos para classificar o trabalho que tem como produto não uma mercadoria física, mas mercadorias não tangíveis, como a informação, sendo esta uma característica do setor de serviços (Hardt e Negri, 2001, p. 311) e consideram o conhecimento como a principal força produtiva na sociedade⁹. Desta forma, os autores previam que os trabalhadores do imaterial conseguiriam escapar dos limites do capital e realizarem suas funções com maior autonomia e controle.

Apesar do trabalho dos motoristas da Uber utilizar as novas tecnologias da informação e o resultado ser uma mercadoria não palpável, acreditamos que podemos analisar, de maneira inicial, o processo de trabalho em questão a partir de uma perspectiva crítica ao que os teóricos do imaterial previram para a forma de se trabalhar na contemporaneidade, já que o aplicativo faz com que o trabalho destes motoristas possa ser realizado utilizando menos saberes - para utilizar os termos de Gorz - do que

⁹ Para a crítica das teorias do trabalho imaterial ver: Amorim (2014) e Huws (2011).

os do taxistas. As rotas mais curtas para realização dos trajetos, as ruas com menores congestionamentos, os locais com maiores clientes em potencial, etc., saberes que eram de posse dos taxistas, são agora objetivados e informados pelo aplicativo.

Esta comparação entre o que é feito pelos taxistas e pelos motoristas da Uber e a objetivação do saber-fazer ajudam a corroborar a tese de Braverman (1980) da tendência do capitalismo de requalificar desqualificando e degradar o trabalho. Temos que os motoristas da Uber atuam com informações mais prescritas do que os taxistas para executarem as suas funções, indo na contramão da visão dos teóricos do trabalho imaterial, onde é afirmado que as tecnologias da comunicação envolveriam um maior saber dos trabalhadores para executarem suas tarefas. Portanto, acreditamos que o enquadramento destes profissionais como trabalhadores do imaterial é imprecisa.

Huws, na década de 1980, chamou de teletrabalho as funções que *“dizem respeito ao uso das tecnologias da informação para permitir que pessoas trabalhem longe de seus empregadores, geralmente em suas casas”* (Huws, 2017a, p. 108), uma definição possível para os motoristas da Uber, porém bastante generalista. A própria autora no início dos anos 2000 passou a questionar o conceito por entender que *“‘teletrabalhador’ tende a se restringir, na prática, àqueles trabalhadores que foram realocados e não pode ser aplica a toda aquela classe de trabalhadores cujo trabalho é potencialmente deslocalizável”* (Huws, 2009, p 38), sugerindo adotarmos o termo e-trabalho/cyber-trabalho ou trabalho digital.

Em nossa opinião, o termo e-trabalho ou trabalho digital são muito amplos para classificar o trabalho específico dos motoristas da Uber e o realizado em outras empresas-aplicativos. Trabalhadores do digital dá-se a entender como pessoas que trabalham utilizando a tecnologia da internet ao invés de trabalhar *in loco*, cabendo assim uma ampla gama de categorias profissionais dentro deste guarda-chuva, como motoristas da Uber, operadores de telemarketing, desenvolvedores de software, processadores de dados, trabalhadores de escritório, etc. perdendo a especificidade do trabalho analisado.

Isto posto, acreditamos ser necessário buscarmos uma outra classificação para os trabalhadores que prestam serviço utilizando aplicativo por dois motivos: o primeiro é que existem condições específicas neste trabalho que o difere de outros trabalhos digitais e, o segundo, é a possibilidade de imaginarmos empresas-aplicativos onde as pessoas trabalhem utilizando tecnologias digitais, mas produzindo mercadorias materiais. Ou seja, o termo sugerido por Huws e outros autores está ao mesmo tempo

além e aquém dos trabalhos que podem ser realizados pelas empresas-aplicativos. Em buscas de trazer um termo inicial que dê conta deste tipo de ocupações, captando a sua especificidade, sugerimos a utilização de trabalhos mediados por aplicativos ou trabalho por aplicativo, pois é esta característica que o distingue dos demais processos de trabalho, sejam eles materiais ou imateriais, virtuais ou presenciais.

2. O processo de valorização da empresa

A partir da descrição do processo de trabalho dos motoristas da Uber, podemos fazer um debate inicial sobre como ocorre o lucro da empresa, bem como conceituar sobre a existência ou não de vínculo empregatício nesta profissão, tendo por base do debate a forma de remuneração destes trabalhadores.

As empresas dentro do modo de produção capitalistas podem ter seus lucros de três maneiras: através do comércio, por renda/arrendamento ou pela extração de mais-valia da força de trabalho. O lucro pelo comércio é decorrente da aquisição de um produto por um preço e a sua venda por um preço acrescido, a renda é fruto do aluguel de espaços ou ganhos por comissão pela prestação de um serviço e a extração de mais-valia ocorre pela produção de mercadorias a partir do assalariamento da força de trabalho (Huws, 2017b).

Segundo a autora citada, a diferença principal entre renda e o lucro decorrente da extração de mais-valia é que, por mercadoria entende-se *“produtos ou serviços padronizados à venda em mercados, cuja realização da venda irá gerar lucros que aumentam proporcionalmente com a escala de produção”* (Huws, 2017b, p. 333), enquanto o lucro por renda não cresce proporcionalmente com a escala de produção. Ou seja, quando estamos falando em produção de mercadorias estamos dizendo que *“quanto mais cadeiras [ou qualquer outra mercadoria, tangível ou intangível] forem produzidas nessa fábrica, maior será o lucro em qualquer uma delas”* (Huws, 2017b, p. 334) enquanto o lucro decorrente da renda é constante, independente do volume de mercadorias vendidas.

O debate em torno da forma de obtenção de lucro existente neste processo de trabalho ser decorrente de renda ou da produção de mercadorias tem como intuito definirmos se os motoristas são trabalhadores produtivos ou improdutivos. Para Marx

Do ponto de vista do capitalista é produtivo aquele trabalho que valoriza diretamente o capital, o que produz mais-valia, ou seja, que se realiza - sem

equivalente para o operário, para o executante - numa mais-valia representada por um sobreproduto; isto é, num incremento excedentário de mercadoria para o monopolista dos meios de trabalho, para o capitalista. [...] Trata-se, portanto, de trabalho que serve diretamente ao capital como instrumento da sua autovalorização, como meio para a produção de mais-valia (MARX, s/d, p. 109).

Isto é, o trabalho produtivo é, dentro do capitalismo, o que produz mais-valia. Os motoristas da Uber serão encarados como produtivos caso o seu processo de trabalho resulte na produção de uma mercadoria, com parte da sua jornada de trabalho sendo utilizada para a subsistência destes trabalhadores - ou seja, tempo de trabalho necessário - e parte produzindo um sobre-trabalho, a mais-valia. Caso o seu trabalho não satisfaça estas características e a mais-valia decorrente não cresça proporcionalmente com a escala de produção, o lucro da Uber é decorrente de renda e não do assalariamento da força de trabalho. Portanto, as perguntas que estamos tentando responder são: a Uber tem seu lucro a partir da cobrança feita à seus motoristas pelo uso de sua plataforma ou a partir do assalariamento destes profissionais? Os motoristas são contratados pela empresa ou são prestadores autônomos que utilizam a plataforma?

Dal Rosso (2014) sistematizou parte do debate existente, concluindo que o setor de serviços pode ser produtivo, a depender da existência de algumas condições em sua realização.

Com base na literatura, foram enunciados critérios para separar e definir a divisão entre trabalho produtivo ou não no setor de serviços. Estabelece-se, de partida, que a questão atém-se ao campo das atividades assalariadas. Em segundo lugar, as mercadorias podem ter conteúdo material ou imaterial. Em terceiro, também para mercadorias geradas no grande setor de emprego em serviços, o valor é gerado na esfera de produção, e não na circulação. O trabalho em serviços que realiza apenas a circulação das mercadorias, nada acrescentando a elas de valor e mais valor, não pode ser interpretado como produtor de valor. Para ser produtivo, o trabalho em serviços precisa gerar mais-valor. Em quarto lugar, também não são considerados produtivos os labores de assalariados do Estado que prestam serviços à população. Finalmente, em quinto lugar, há trabalhos em serviços que produzem mercadorias novas ou que acrescentam valores às mercadorias, o que respalda a proposta de trabalho produtivo em determinados serviços. (DAL ROSSO, 2014, p. 87-88)

Cabe a nós debater se o trabalho dos motoristas da Uber possui estes requisitos listados pelo autor.

A indústria de transportes foi um dos poucos ramos do setor de serviços analisadas por Marx para compreender a sua produtividade

O que, porém, a indústria de transportes vende é a própria locomoção. O efeito útil acarretado é indissolúvelmente ligado ao processo de transporte, isto é, ao processo de produção da indústria de transportes. Pessoas e mercadorias viajam com o meio de transporte, e sua viagem, seu movimento espacial é, precisamente o processo de produção efetivado por ele. O efeito útil só é consumível durante o processo de produção; ele não existe como uma coisa útil distinta deste processo, que só funcione como artigo de comércio depois de sua produção, que circule como mercadoria. Mas o valor de troca desse efeito útil é determinado, como o das demais mercadorias, pelo valor dos elementos de produção consumidos para obtê-lo (força de trabalho e meios de produção) somados à mais-valia, criada pelo mais-trabalho dos trabalhadores empregados na indústria de transportes (MARX, 1985, p. 42-43)¹⁰.

Apesar de grande parte das vezes em que Marx cita a indústria de transporte lhe relacionar com a circulação de mercadorias, com o deslocamento delas para serem comercializadas, nesta passagem temos que a locomoção de pessoas é enquadrada dentro deste ramo industrial. Além disso, a própria locomoção é vista como a mercadoria produzida pelo processo de trabalho e que no valor de troca está embutido a mais-valia. Ou seja, parte da jornada de trabalho não é paga, colocando os trabalhadores desta indústria como produtivos do ponto de vista do capital. Os ganhos dos motoristas e, conseqüentemente, os ganhos da empresa são diretamente proporcionais ao aumento da produtividade do trabalho. Desta forma, acreditamos ser possível enquadrarmos os motoristas da Uber como trabalhadores produtivos¹¹.

Para concluirmos este raciocínio, é necessário nos debruçarmos sobre a forma de assalariamento destes profissionais, pois “*o capital é essencial ao trabalho assalariado; o trabalho assalariado é essencial ao capital*” (Napoleoni, 1981, p. 58), sendo impossível ocorrer geração de mais-valia sem a existência de relações de assalariamento.

A conformação do capital variável da empresa segue uma lógica de mistura do novo com o velho. Se consideramos que a Uber é uma empresa capitalista, precisamos, como já dito, buscar formas de assalariamento desempenhadas pela empresa, já que está é a única forma do capital se valorizar. Porém, na aparência, os motoristas realizam o serviço e repassam para a empresa cerca de 25% do valor total da corrida, não configurando a existência de pagamento de salários nesta relação.

¹⁰ Santos (2013) demonstra como esta passagem é fundamental para a compreensão a relação da teoria do valor em Marx com o trabalho imaterial, pois ela traz a possibilidade de vermos a criação de valor em trabalhos onde o tempo de produção e de consumo da mercadoria coincidem, algo bastante comum do setor de serviços.

¹¹ Consideramos importante dizer que Huws (2017b) enquadra a Lyft, empresa concorrente da Uber, como tendo seu lucro gerado por renda, conclusão diferente a realizada por nós.

Do nosso ponto de vista, é possível, e necessário, invertermos a forma pela qual analisamos esta situação contratual. Estamos passando a encarar que na verdade é a Uber que paga aos seus motoristas cerca de 75% do valor total recebido pela prestação do serviço. Até mesmo a forma pela qual o pagamento é realizado nos permite fazermos esta análise, já que o usuário realiza o pagamento para a empresa e depois ela repassa o dinheiro para o seu ‘parceiro’ e quem calcula a tarifa a ser paga é a empresa, sem possibilidade de negociação do valor entre os motoristas e os passageiros. Além disso, é a empresa a responsável por ativar o trabalhador para prestar o serviço, não dando autonomia para o motorista iniciar uma corrida por conta própria.

A partir deste outro olhar, é possível considerarmos a existência de formas de assalariamento dos motoristas, com um modo de assalariamento bastante presente no início do capitalismo e que aos poucos foi caindo em desuso: o pagamento por peça. Ao motorista receber uma parcela do pagamento por cada corrida realizada, podemos fazer um paralelo com esta forma de remuneração, onde a quantia recebida varia de acordo com a produção ao invés de ser um valor fixo repassado periodicamente para o trabalhador, como o salário por tempo de trabalho.

No capítulo XIX do livro do “O Capital” (2012), Marx faz uma breve análise do assalariamento por peça, dizendo que “o *salário por peça não passa de uma forma a que se converte o salário por tempo, do mesmo modo que o salário por tempo é a forma a que se converte o valor ou o preço da força de trabalho*” (p. 645). Logo, ambas as formas de assalariamento seguem a mesma determinação na composição do seu valor. Porém, ele tem algumas peculiaridades, como, por exemplo

Dado o salário por peça, é, naturalmente, interesse pessoal do trabalhador empregar sua força de trabalho o mais intensivamente possível, o que facilita ao capitalista elevar o grau normal de intensidade do trabalho. É também interesse pessoal do trabalhador prolongar a jornada de trabalho, a fim de aumentar seu salário diário ou semanal (Marx, 2012, p. 648-649)

A aumento da produção acaba por baratear o valor das mercadorias, entre elas a mercadoria força de trabalho. Por isso, Marx afirma que o “*salário por peça é a forma de salário adequada ao modo capitalista de produção, [...] pois serve de meio para prolongar a jornada de trabalho e rebaixar os salários*” (2012, p. 650-651).

A partir das considerações teóricas feitas, demonstramos como a forma de remuneração existente neste processo pode trazer consequências para as condições de trabalho destes profissionais e para o gerenciamento do processo de trabalho, sendo importante agora fazermos uma aproximação empírica ao objeto para vermos se estas

análises se confirmam na prática e trazemos novos elementos para aprofundarmos a nossa leitura sobre a temática

3. As condições de trabalho

Como já apontado, uma das características principais do trabalho mediado por aplicativos é a flexibilidade perante ao tempo e local no qual ele é realizado. As empresas não fixam jornadas de trabalho diárias e locais onde ele deve ser feito e a forma de remuneração adotada, baseada no salário por peça, garante que o trabalho seja realizado, pois é de interesse dos trabalhadores que a sua jornada seja a mais ampla possível.

Esta forma de organização está se mostrando bastante eficaz na implementação do autogerenciamento dos trabalhadores sobre o processo de trabalho, já que a jornada de trabalho alcançada está acima das 8 horas diárias, conformando 44 horas semanais, previstas em nossa legislação trabalhista. As jornadas extenuantes são uma prática comum dos motoristas, como podemos ver na passagem a seguir

Tinha dia que eu pegava, por exemplo, meio dia e ia até meia noite, tinha dia que eu virava a noite, dependendo muito da demanda. Finais de semana, quanto tinha alguma festa, alguma coisa, era espetacular... dependia muito do movimento como andaria. [...] Isso era muito destrutivo, eu cheguei a trabalhar um dia e uma noite, deu mais de 24 horas seguidas (André¹², Dez. 2018).

A partir do relato dos próprios profissionais, é comum a jornada ter uma média de 10 à 12 horas por dia, muitas vezes 6 vezes por semana, já que o descanso acontecia apenas nos dias de rodízio do veículo. Os próprios motoristas desenvolvem práticas que visam controlar seu tempo de trabalho, sendo bastante comum estipularem metas de remuneração diárias e trabalharem até o valor estabelecido.

Estas informações nos permitem questionar a flexibilidade de horários existente neste trabalho. Apesar da Uber ter como eixo de propaganda para os motoristas a capacidade deles terem jornadas mais flexíveis do que os trabalhos regulamentados pela CLT, o que é um dos principais motivos para os motoristas passarem a trabalhar utilizando a plataforma, temos que, na prática, a única flexibilidade existente é a hora

¹² Nome fictício, assim como todos os demais nomes de entrevistados que aparecem neste texto.

pelo qual o serviço prestado, porém a duração total da jornada muitas vezes é maior em comparação com as ocupações formais.

Os motoristas entrevistados relataram que para ganhar cerca de 250 reais diários, descontando o dinheiro gasto em combustível e a taxa de 25% retida pela Uber por corrida, o que totaliza 1500 reais por semana, é necessário trabalhar mais de 10 horas por dia. Porém, quando somada todas as contas existentes em trabalhar prestando este tipo de serviço, temos que a remuneração final era muito pequena.

A desvantagem que surgiu de fato, que me fez sair da Uber, foi a dificuldade de equacionar as relações econômicas, já que eu estava gastando mais do que ganhando. Para fazer a meta diária de 250 reais, eu tinha que trabalhar de 10 a 13 h, o que dava em média 350 reais e R\$ 100 era o combustível. Então, ao final de tudo eu tinha 250 líquidos diários.

Só que esses 250 reais que supostamente era líquido, eu não contabilizava o desgaste do carro, o pneu, uma possível multa... tem outros custos que não estão implícitos quando você faz a conta mais generalizada. Como são contas que você não tem todo dia, quando ela chega, ela chega pesadona. Uma vez eu tive que trocar as molas, a suspensão, e percebi que só para recuperar esse dinheiro eu teria que trabalhar quatro dia direto. Então eu comecei a entender que não era uma vantagem econômica como parecia no início. [...] Dai toda hora você compra uma água ou um lanche e você vai gerando uma demanda econômica. Esses 250 vão sendo diluídos durante o seu dia a dia (Paulo, Nov. de 2018).

Ou seja, como relatado por este ex-motorista do aplicativo, é possível você trabalhar mais de 10 horas diárias e no final do ano ter praticamente gasto toda a sua remuneração com custos decorrentes da prestação do serviço.

O discurso de flexibilidade de horário não visa diminuir as horas trabalhadas, mas flexibilizar a força de trabalho para aumentar a criação de valor das empresas

O processo de flexibilização das horas assinala apenas a especificidade de a distribuição das horas laborais ser maleável, não implicando sua diminuição. O alvo das empresas, muito almejado e nem sempre atendido, é fazer com que o trabalhador e a trabalhadora sejam, em si, flexíveis. [...] Os negócios desejam trabalhadores flexíveis para melhor se estruturar, para ajustar desencontros entre oferta e procura, para elevar o nível de intensidade laboral com vistas a alçar o rendimento do trabalho e assim superar a competição, para impedir tempos perdidos e evitar gastos de contratação de mão de obra em tempo contínuo, para produzir mediante o emprego de trabalho flexível, muito mais valor do que alcançava com o emprego de trabalho em jornadas longas, fixas, repetitivas, de tempo integral (DAL ROSSO, 2017, p. 11-12)

Podemos dizer que estamos diante do aprofundamento da chamada produção *just in time* toyotista, já que passamos agora para a existência dos trabalhadores *just in time* (Oliveira, 2002, p. 16). Estes trabalhadores são pessoas que estão à disposição para o trabalho 24 horas por dia, embora esta jornada não ocorra concretamente, acabando

com a distinção entre tempo de trabalho e tempo de não-trabalho, já que todo o tempo existente se torna, em potencial, tempo de trabalho, uma vez que a remuneração, apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, faz com que todo intervalo seja visto como possibilidade de aumentar os rendimentos. Se submeter a estas formas extenuantes de trabalho, muitas vezes, é resultado de um longo caminho de ocupações informais trilhado por essas pessoas, que convivem a anos com a sua superexploração e as inseguranças decorrentes de contratos frágeis de emprego.

Os poucos pré-requisitos necessários para exercer a função e a falta de processo seletivo faz com que esta ocupação seja um caminho possível para pessoas que estejam com dificuldade em adentrar ao mercado de trabalho, que desejam aumentar a sua fonte de renda devido a ter outros empregos que lhes remuneram com um valor abaixo das suas necessidades ou que necessitam ter uma jornada flexível para conciliar o trabalho com outras funções desempenhadas em sua vida privada, como cuidar dos filhos. O relato de Paulo é bastante elucidativo sobre essas questões.

Eu trabalhei em muitas áreas diferentes, muitas mesmas. Para lembrar, de forma cronológica, as minhas primeiras atividades profissionais, aos 12 anos, foi de empacotador no mercado Pão De Açúcar, meu primeiro trabalho, e, aos 13, eu fui alocado no escritório de advocacia, onde eu trabalhei uns 2 anos como office boy. Eu não podia ser contratado nessa época, então era um trabalho informal. O meu primeiro registro em carteira é na rede Pão De Açúcar também, como repositor, mas era terceirizado. Uma empresa terceirizada me contratou e me disponibilizou para o Pão De Açúcar. Depois disso eu fiz muitas coisas, eu trabalhei de muitas coisas mesmo.

O que foi uma guinada de paradigma na minha vida foi a partir dos 19 e 20 anos mais ou menos, quando eu me tornei militante. Primeiro comecei com a militância partidária no movimento estudantil e essa relação com pessoas do partido, com um outro universo que eu tinha, proporcionou outros trabalhos. Também subempregos, também informais, mas menos de força física e sim de força intelectual. Então eu trabalhei em vários projetos e instituições ligadas aos partidos aos quais eu passei, na condição de fazer mil coisas, tais como secretário, administrador de não sei o que... várias coisas. [Antes de se tornar Uber]. Eu trabalhei como estagiário em um escritório de arquitetura na Av. Paulista e sai dele porque acabou o meu contrato, aí eu passei no museu de artes sacras, e o contrato acabou de novo e eu fui para a Uber. [...] O Uber só entrou na minha vida por conta disso também, porque eu precisava de uma atividade remunerada que me desse a oportunidade de negociar o horário, por causa da faculdade e dos meus filhos (Paulo, Nov. 2018).

Aparentemente, se tornar motorista da Uber é mais uma expressão da “viração” (Telles, 2006; Abílio, 2014, p. 14), um desenrolar de ocupações precárias, que oscilam entre ocupações legais, ilegais, temporárias, terceirizadas, etc., em busca da garantia financeira mínima para a sobrevivência. O que unifica a vida destas pessoas é o histórico de contratações com vínculos frouxos, onde a sua vida profissional não segue

um fluxo previsível, mas uma sensação de que não há longo prazo, acarretando sofrimento a quem vivencia estas situações (Sennet, 2009).

A partir das entrevistas realizadas, temos um resultado parcial de que as principais reclamações destes motoristas sobre a sua condição de trabalho giram em torno das questões financeiras e de segurança. Ambos os entrevistados relataram que um dos principais problemas existentes é o percentual de 25% cobrado pela Uber por corrida, um valor considerado alto já que todos os custos decorrentes da prestação de serviço ficam por responsabilidade dos motoristas.

Cara, a questão de segurança é primordial. Inclusive é o que vem fazendo eu deixar a Uber de lado, já briguei demais com os caras. A questão de corrida em dinheiro, que eles meio que obrigam a fazer, eles não deixam bloquear, atrapalha demais e isso aí para o passageiro e para mim. Então assim, questão de segurança é a principal reclamação. E não precisa ganhar 25% de cada corrida, né? Desculpa! (Douglas, Jan. 2019)

Ainda no que tange a questão financeira, os entrevistados acreditam que a Uber devia prestar maior auxílio para seus motoristas, seja fazendo parceria com outras empresas necessárias para o bom funcionamento do veículo, como postos de gasolina, oficinas mecânicas e concessionárias, por meio de auxílios em casos de assalto, violência ou acidentes ocorridos durante a prestação do serviço ou remunerando tempos de descansos diários durante a longa jornada de trabalho

Eu acho que se eu dei um intervalo para tomar um café ou tomar uma água, eu acharia que a gente deveria ter uma porcentagem. [...] Por exemplo, eu estou na rua trabalhando e aparece no aplicativo 'você tem duas horas nesse dia todo para você fazer uma parada aí, você tem duas horas'. Ou seja, nessas duas horas eu estou parado e eles deveriam injetar 20 reais, 25 reais. Você está parado, mas está trabalhando. É um tempo para descansar, tomar um café. Por exemplo, eu paro uma hora para vir em casa, almoçar, tomar um banho, para dar uma descansada. Tenho duas horas, uma hora, eu liguei o aplicativo e deveria, nesse percurso que eu tenho, de uma ou duas horas, eu deveria ter essa bonificação. (André, Dez. 2018).

Ou seja, as principais reclamações se relacionam com a reivindicação da Uber ter um maior comprometimento com o serviço prestado através do seu aplicativo. O modelo adotado pela empresa faz com que todos riscos e custos existentes durante o processo de trabalho fiquem sob responsabilidade dos motoristas, isentando o seu papel na garantia de segurança e ganhos financeiros destas pessoas. Desta forma, temos uma empresa que consegue operar com uma alta lucratividade enquanto os trabalhadores convivem diariamente com as incertezas se terão algum ganho real no fim do mês, o que

coloque em xeque a visão de ‘parceria’ passada pela empresa na sua relação com os motoristas. Nas palavras de um deles:

Quando você vai lá na Uber fazer alguma reclamação em relação a multa, com relação à abordagem policial ou qualquer outro tipo de reclamação, você faz na expectativa de que a Uber possa ser um parceiro, no sentido de mudar esta relação. Eles sempre deixam claro que eles não tem nada a ver com isso, porque ‘o nosso papel é só te oferecer um usuário, a gente não se envolve nas questões individuais’. Eles deixam bem claro que você não tem um parceiro (Paulo, nov. de 2018).

4. O controle e a gerência sobre o trabalho

Marx (s/d) demonstrou como a passagem de diferentes formas de organização do processo produtivo tiveram como consequência a maior submissão dos trabalhadores às máquinas, com o capital constante incorporando o saber-fazer da força de trabalho e diminuindo a autonomia do trabalho vivo. Em “O Capital” (Marx, 2012), a passagem da cooperação -> manufatura -> maquinaria -> grande indústria nos serve como exemplificação da objetivação do processo produtivo, sendo possível compreendermos as reestruturações produtivas subsequentes, como o taylor-fordismo e o toyotismo, exemplos que aprofundaram esta tendência.

Ao mesmo tempo em que as transformações no processo produtivo visam diminuir o poder do trabalho vivo, o processo de valorização do capital não pode prescindir por completo dos trabalhadores, pois a força de trabalho é a única mercadoria com capacidade de criar mais-valia. Desta forma, existe uma contradição interna à tendência histórica do capitalismo, por termos uma busca constante para prescindir do capital variável durante o processo de trabalho, objetivando a produção, e, ao mesmo tempo, temos que o capital nunca poderá promover uma expulsão completa da força de trabalho, já que ela é essencial para a valorização do capital.

Uma observação inicial sobre o trabalho dos motoristas da Uber poderia nos fazer questionar a tendência histórica da concentração do capital constante nas mãos dos proprietários dos meios de produção, pois as ferramentas principais para a sua execução, o veículo e o telefone celular, são de posse dos motoristas e não da empresa. Desta forma, é importante fazermos uma análise mais detalhada deste trabalho para vermos se está hipótese inicial se confirma.

A concentração do capital constante na mão dos proprietários dos meios de produção tem como intuito garantir que o controle sobre o que é realizado passe para a gerência, diminuindo de maneira rigorosa a autonomia do trabalhador para tomar decisões sobre o que deve ser feito (Braverman, 1981, p. 86). Desta forma, temos que a centralização do capital constante não se dá a partir da vontade dos capitalistas em aumentar a sua posse de meios de produção, mas como medida necessária para aumentar o controle sobre a produção.

Quando analisamos o trabalho dos motoristas da Uber é preciso nos atentarmos para quais seriam os meios de produção necessários para garantir o controle do capital sobre os trabalhadores. A hipótese que estamos desenvolvendo é que se a empresa abre mão da posse dos veículos e dos celulares, é porque não é através da mediação destes elementos que é garantido o controle do serviço prestado, sendo, portanto, necessário buscarmos como este trabalho é controlado.

Estamos analisando que uma das características deste trabalho é o comando se dar através do aplicativo, sendo ele o responsável pelo controle e o gerenciamento dos motoristas pela empresa. O aplicativo deve ser encarado como a indústria moderna¹³, como o meio pelo qual a gerência consegue garantir a forma pelo qual o trabalho deve ser executado, já que é através do seu funcionamento e dos dados armazenados que se garante que o trabalho dos motoristas seja realizado de maneira organizada, controlada e gerenciada.

O funcionamento da Uber faz com que o aplicativo seja o centro do controle. É através dele que o motorista encontra o passageiro a ser transportado, quais são as ruas da cidade com menor fluxo de veículos, o tempo consumido durante a viagem, a confiabilidade da pessoa que entrará em seu veículo¹⁴ e o valor total da corrida em cima do tempo, da distância e da oferta X demanda por corridas existentes na região naquele momento, etc, sendo esta uma diferença importante quando comparamos este trabalho ao realizado pelos taxistas.

¹³ Santos (2013, p. 112-122) demonstra que dentro da obra de Marx o conceito de fábrica tem significado diferente ao de indústria. Por fábrica, é compreendido “um ambiente produtivo cuja figura central é a máquina, que submete o trabalhador coletivo aos seus ritmos e processos” (p. 115) e indústria tem o “sentido de abranger todo o ramo de produção explorada segundo o modo capitalista” (p. 117), dizendo “respeito a qualquer ramo explorado segundo o modo capitalista” (p. 122). Desta forma, a indústria tem um conteúdo mais abrangente que a fábrica, sendo possível vislumbrarmos a possibilidade de produção de valor para além do chamado sistema fabril, local característico da chamada produção material.

¹⁴A Uber utiliza um sistema de classificação por estrelas de seus motoristas e passageiros, sendo que os indivíduos com pontuação mais alta são encarados como mais confiáveis para serem transportados.

Venco (2003, p. 67) realiza uma articulação entre conceitos marxistas e foucautianos para compreender o mundo do trabalho contemporâneo, comparando o software com o panóptico moderno. O software e seus cálculos algorítmicos servem para controlar todos os menores movimentos dos motoristas, colocando-o em estado consciente de permanente visibilidade e automatizando as formas hierárquicas de poder (Foucault, 1999). O modelo arquitetônico analisado por Foucault é a base de inspiração para os processos de trabalho na contemporaneidade em sua busca de mecanismos que visam casar hierarquia e dispersão.

Esta nova forma de controle do trabalho é realizada conjuntamente com formas bastante antigas de se trabalhar, como a exigência que os trabalhadores tenham posse de parte das ferramentas utilizadas que precedeu inclusive a manufatura visando diminuir os custos do dono do capital sobre aquela atividade (Marx, 2012, p. 414).

Mas como o aplicativo controla o processo de trabalho? Motoristas e passageiros são perfilados pelo aplicativo e seus comportamentos são modelados e antecipados, em cima de cálculos algorítmicos, durante toda a prestação do serviço. Apesar da Uber se colocar como uma ferramenta neutra com o único intuito de conectar o motorista mais próximo a um passageiro que necessita de carona, inúmeras características presentes nesta relação apontam para uma relação de controle, realizado pela empresa, sobre o serviço prestado. As manifestações mais evidentes destas práticas gerenciais é o aceite cego de passageiros, a tarifa dinâmica e o sistema de notas responsável pela qualidade do serviço (Lee; Kusbit; Metsky & Dabbish, 2015; Rosenblat & Stark, 2016). Iremos descrever o funcionamento destes mecanismos para analisar as relações hierárquicas existentes entre a empresa e os motoristas.

Ao receber um pedido de corrida no display do seu aparelho telefônico, o motorista tem 15 segundos para aceitar ou rejeitar a corrida. Para tomar esta decisão eles apenas recebem a localização, o nome e a pontuação da pessoa solicitante do serviço, com outras informações importantes para a tomada de decisão, como o local de destino da viagem, sendo disponibilizadas para os motoristas apenas quando encontra o passageiro e inicia a corrida. A Uber implementou este mecanismo de aceite cego de passageiros para evitar discriminação racial¹⁵ ou por local de destino por parte dos motoristas, porém ao se colocar como mera intermediadora entre motoristas e

¹⁵ Estudo realizado nos Estados Unidos demonstrou que pedir uma corrida utilizando nomes relacionado a comunidade negra ocasionou a diminuição do número de aceite de corridas e aumento no tempo de espera (Ge; Knittel; Mackenzie & Zoepf, 2016).

passageiros, esta medida é alvo de muitas críticas por parte dos motoristas por interferir diretamente em seus ganhos (Rosenblat & Stark, 2016, p. 3762) além de constatarem que a distribuição destes pedidos não serem direcionados para o motorista mais próximo ao passageiro.

Eu não posso afirmar porque eu não tenho dados para afirmar isso, mas a minha impressão é que a Uber tem algum mecanismo de seleção. Eu acho que ela direciona os pedidos, os chamados, não 100% deles, com um recorte de classe. Por exemplo, o tipo de carro que eu ofereci para este trabalho faz eu receber chamado de um segmento da população e não para todos os segmentos. Então, tem vezes, por exemplo, que eu ficava 10, 15 min em espera de uma chamada por estar em uma região X e colegas meus com carros mais caros, modernos e confortáveis, em geral, esperavam bem menos. Ao mesmo tempo que eu era acionado com frequência para viagens longas em distritos como Parelheiros, como Guaianases, e meus colegas raramente pegavam viagens assim.

Então eu acho que tem um mecanismo, que é do próprio aplicativo. Não acho que é uma pessoa má que faz isso, deve ter tipo filtros no aplicativo que vai direcionando (Paulo, 30 de Nov. 2018)

Um dos impactos mais evidentes do gerenciamento algorítmico no processo de trabalho dos motoristas se dá no preço das tarifas, calculadas com base no método da tarifa dinâmica, definido da seguinte forma pela empresa:

A tarifa dinâmica é ativada quando um número elevado de pessoas na mesma área pede viagens na mesma altura. Isto significa que o valor a pagar pelas viagens será mais elevado. Ao ajustar o preço, mais parceiros motoristas irão dirigir-se para essa área, para que todos consigam obter uma viagem. (UBER, 2017)

A tarifa dinâmica foi uma metodologia de cálculo tarifário desenvolvido pela empresa visando equilibrar a oferta e a demanda pelo serviço. Em locais onde a demanda por corridas é maior, a Uber aumenta o valor cobrado pela carona com o intuito de atrair mais motoristas para a região e diminuir o tempo de espera para conseguir um carro. Os locais com tarifas mais elevadas são apresentados com manchas cinzas no mapa de GPS do aplicativo dos motoristas e para os passageiros a tarifa mais elevada é avisada no momento no qual ele realiza seu pedido. Este mecanismo é bastante importante na busca por garantir a qualidade do serviço mediado pela empresa, pois não fixar locais e horas de trabalho para os motoristas poderia ocasionar grande tempo de espera.

A análise realizada por Diakopoulos (2015) indica que a tarifa dinâmica não induz mais motoristas a ficarem *on-line* e sim uma redistribuição dos que já estavam

trabalhando pelas ruas da cidade, diminuindo o tempo de espera em algumas regiões e aumentando em outras. É possível encararmos este mecanismo não como mero equilibrador entre oferta e demanda, mas como uma prática de gerenciamento da empresa, em uma tentativa de fazer com que os motoristas trabalhem nos locais indicados por ela.

Uma outra forma da empresa gerenciar o trabalho dos motoristas através da remuneração são as promoções realizadas. É comum os motoristas receberem desafios que são remunerados caso cumpridos, geralmente gratificando o motorista por ter realizado um número de corridas determinado pela empresa dentro de um período de tempo por ela estipulado. Desta forma, a Uber incentiva seus ‘parceiros’ a trabalharem em momentos nos quais a demanda pelo serviço está mais elevada, como relatado por um motorista

Mandam geralmente mensagens de incentivos, quando tem algum incentivo na semana, algo assim, daí mandam mensagens. [...] De vez em quando, quando o incentivo é interessante, a gente procura fazer. Nesse final de semana mesmo agora eles colocaram que era para fazer 35 corridas e ganhar 150 reais a mais, daí compensa, porque as 35 corridas é quase o que você já faz mesmo. Aí você se esforça mais um pouquinho, já faço geralmente 30, aí fiz as 35 que pelo menos já ganha mais (Gustavo, Mar. 2019).

Por fim, uma última influência do cálculo algorítmico no trabalho destes profissionais, mas não menos importante, é o sistema de controle de qualidade desenvolvido pela empresa baseado na pontuação por estrelas. Em vez de o controle de qualidade ser realizado pela Uber, neste sistema ele passa para a mão dos consumidores do serviço, a partir de um sistema bi-classificatório de pontuação. Neste sistema, os passageiros classificam os motoristas e vice-versa, sendo que os motoristas e passageiros com nota inferior a um valor estipulado pela empresa são banidos do banco de dados do serviço (Isaac, 2014, p. 07). A nota dos motoristas é feita em cima de um cálculo que envolve a média da pontuação por ele recebida em suas últimas corridas e a taxa de aceitação de chamadas, com o profissional não tendo acesso as notas por ele recebidas de cada passageiro.

O funcionamento deste mecanismo é bastante criticado por motoristas, sendo encarado como insuficientes para garantir a qualidade do serviço prestado e por dificultar o contato destes trabalhadores com a empresa.

Rapaz, eu vou dizer para você. É aquilo que eu falei para você a uns minutos atrás: Garante uma boa convivência com o motorista, mas tem muitos passageiros que querem te prejudicar. Olha só, a gente trabalha com uma tecnologia que é o GPS, aí o GPS depende do satélite, o satélite cai porque entrou uma nuvem, a internet fica ruim porque o tempo fechou e o passageiro coloca lá 'rota ruim, poderia ser melhor'. Só que eu não to dentro do sistema, quem está dentro do sistema é a Uber, quem deveria dar esta cobertura para mim é a Uber [...]

Eu acho que a Uber devia dar uma assistência maior nesse mecanismo de estrela, porque tem estrela que é boa, mas tem aquela estrela... as vezes o cara não deu estrela e detonou com a gente e ela deveria ouvir o relato do passageiro e do motorista para ter uma avaliação. No ônibus quando tem uma reclamação eles vão apurar, pegam o telefone, pega tudo, para ver o que que aconteceu, quando é uma coisa muito ridícula (André, 4 de Dez. 2018).

Até mesmo falhas humanas relacionadas a dificuldades no manuseio do aplicativo podem rebaixar a nota dos motoristas e colocar o seu trabalho em risco.

As vezes tem pessoa que não conhecem, até pessoas de idade que não conhecem o aplicativo e ela clica lá na uma estrela sem querer e ela não sabe modificar. Aí fica lá uma estrela para o motorista, mas não porque a pessoa quis dar uma estrela, é por não saber manusear o aplicativo. (Gustavo, Mar. 2019)

A criação de critérios definidos pela Uber para o desligamento de motoristas é um dos alvos de análise no debate sobre a assimetria existente nesta relação, porém para este texto a temática mais central a ser debatida dos efeitos deste mecanismo é a sua capacidade de padronização dos comportamentos. Buscando evitar possíveis riscos de segurança existente na ação de uma pessoa desconhecida entrar no veículo de outra pessoa desconhecida, a empresa cria uma multidão vigilante que certifica a seguridade do ato, deixando o trabalhador em constante avaliação, um método que está se revelando bastante eficaz em garantir o controle da empresa sobre a produtividade do trabalho e a sua forma de prestação (Abílio, 2017). A realização de coleta de dados utilizando a avaliação dos passageiros está homogeneizando a forma dar a carona (Rosenblat & Stark, 2016, p. 3772), sendo uma das formas de exemplificando como o cálculo algorítmico tem capacidade de antecipar e afetar os comportamentos.

Ao criar um sistema de controle de qualidade desligado da estrutura organizativa da empresa, ela diminui a sua responsabilidade sobre o serviço e coloca maior peso na auto-imposição dos motoristas sobre as suas práticas, com o risco deles se submeterem a maiores níveis de constrangimentos em seu cotidiano. Em outros serviços de transporte, como os realizados pelas empresas de ônibus, denúncias de má condutas dos profissionais são avaliados por uma comissão ligada à empresa com o intuito de

investigar o caso, porém no trabalho dos motoristas da Uber é constante a reclamação, por parte dos profissionais, as dificuldades em reverter notas consideradas injustas por eles.

Outra importante consequência deste sistema de controle de qualidade é o que está sendo chamado de trabalho produtivo do consumidor do serviço. Ao delegar as funções para os consumidores cria-se um trabalho sem forma-trabalho extremamente eficaz para a geração de mais-valia (Abílio, 2014, p. 171-174), permitindo que parte dos gastos da empresa com a contratação de funcionários seja extinta e repassada para os consumidores do serviço. Desta forma, passa-se de um trabalho remunerado produtivo, como a contratação de funcionários responsáveis pela fiscalização da qualidade do serviço prestado, para um trabalho não remunerado produtivo, diminuindo os custos da empresa (Huws, 2017b).

A partir destes comentários, podemos dizer que a Uber se vale da chamada “organização através da dispersão” (Harvey, 1993, p. 150) para controlar o que fazem seus motoristas. As inovações tecnológicas possibilitaram forte ampliação da capacidade de captação e análise de dados, permitindo que o trabalho seja aparentemente realizado com formas mais flexíveis e autônomas, porém é vivenciado uma organização mais coesa e centralizada. Motoristas podem escolher onde, quando e quanto vão trabalhar, porém não podem escolher quanto vão cobrar pelas corridas, que ruas irão utilizar em seus trajetos, que passageiros irão transportar e como devem se comportar durante a prestação de serviço. Ou seja, podemos encarar este trabalho em uma condição aparentemente ambígua, sendo ao mesmo tempo mais livre e mais prescrito, em relação ao dos taxistas, sendo que na realidade temos que o intuito é construir uma flexibilidade controlada pelo aplicativo, criando formas de controle do trabalho mais sutis, porém bastante eficientes do ponto de vista da empresa.

5. Considerações finais

O trabalho dos motoristas da Uber promove uma série de encontro entre velhas e novas formas de organização e exploração do trabalho. Utiliza-se, no mesmo processo, o que há de mais novo nas tecnologias de comunicação e informações, como necessidade da utilização de aplicativos instalados em um aparelho celular, com métodos que precederam a manufatura e estavam presentes no início do capitalismo, como ser de responsabilidade dos trabalhadores a posse e a manutenção de algumas de

suas ferramentas. Desta forma, devemos evitar cair em ineditismos quando analisamos a relação da Uber com seus motoristas, buscando observar o que se mantém de práticas antigas nesta relação.

Neste texto buscamos demonstrar como os trabalhos mediados por aplicativos podem ser encarados como uma nova reestruturação produtiva no interior do capitalismo, pois são formas de transformar os métodos gerenciais desenvolvidos com a finalidade de aumentar a produtividade. Os motoristas da Uber nos servem como estudo de caso por serem uma das formas mais bem-acabadas deste trabalho, sendo possível observarmos, a partir do que é desenvolvido por eles, as consequências destas transformações nas condições de trabalho destes profissionais.

Uma consideração importante de salientarmos é que as condições pelas quais o trabalho analisado é executado faz com que seja aumentada ao mesmo tempo a mais-valia absoluta e a mais-valia relativa. Como exemplificado com as entrevistas, a jornada de trabalho total destes profissionais é maior do que a prevista em nossa CLT e as comumente praticadas em nosso país, ocasionando o aumento da geração da mais-valia absoluta, e mudanças na forma de gestão do trabalho faz com que a sua produtividade dentro desta jornada seja aumentada, constituindo o aumento da mais-valia relativa.

Oliveira, em “O Ornitorrinco”, chama de plenitude do trabalho abstrato a transformação do tempo de não trabalho em potencial tempo de trabalho (Oliveira, 2013, p. 135-136). O aumento de geração de mais-valia absoluta determinada pelo aumento da extensão da jornada, da mais-valia relativa fruto de novas formas de gestão e a vinculação do rendimento dos trabalhadores à realização do valor das mercadorias faz com que todo tempo de trabalho seja tempo de produção, chegando a uma produtividade máxima. Assim, as novas tecnologias da informação não estariam promovendo o fim do trabalho, como previsto por alguns teóricos do trabalho imaterial, mas ocasionando uma maior exploração dos trabalhadores.

Portanto encaramos o trabalho dos motoristas da Uber como uma forma tipicamente capitalista de produção, como um trabalho subsumido de forma real ao capital, e, conseqüentemente, tais trabalhadores como produtivos. As transformações existentes em seu processo de trabalho quando comparado aos dos taxistas e algumas características aparentes presentes nesta ocupação que poderiam ser indicativos de rupturas com as tendências históricas do capitalismo não estão se mostrando como tal quando analisamos com maior densidade o objeto de estudo, tornando necessário

encarmos esta categoria de trabalhadores como mais uma das produtoras de mais-valia na sociedade contemporânea.

Por gerarem mais-valia para a empresa ao trabalhar, acreditamos na existência de relações de subordinação e hierarquia entre a empresa e os motoristas. A hierarquia nessa relação pode ser vista em diversos exemplos, tais como ser de competência da Uber o preço das tarifas e a possibilidade da empresa desligar motoristas de sua plataforma a partir de critérios estipulados por ela. O enquadramento como trabalhadores autônomos que a empresa realiza com seus ‘parceiros’, desta forma, é visto como uma medida tomada por ela para diminuir os custos existente nas contratações de funcionários e não uma medida que vise a possibilidade de existir maior autonomia das pessoas no seu processo de trabalho.

Referências bibliográficas

ABÍLIO, L. C.. **Sem maquiagem: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos.** São Paulo: Boitempo, 2014.

_____. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa Palavra**, 2017. Disponível em: <<http://passapalavra.info/2017/02/110685>>. Acesso em 15 de Jan. 2019.

AMORIM, H.. As teorias do trabalho imaterial: uma reflexão crítica a partir de Marx. **Cadernos CRH**. Salvador, v. 27, n. 70, 2014.

BRASIL. **Lei Nº 13.467, De 13 De Julho De 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Brasília, 2017.

BOND, A. T. An app for that: local governments and the rise of the sharing economy. **Notre Dame Law Review Online**. Online, v. 90, 2015.

BRAVERMAN. H.. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1981.

CINGOLANI, P.. Capitalismo de plataforma: nuevas tecnologías de la comunicación e internacionalización del trabajo. **Boletín Oñteiken**, N. 22, 2016.

CHEN, L. At \$68 billion valuation, Uber will be bigger than GM, Ford, and Honda. **Forbes**. 4 Dez. 2015. Disponível em: <<https://www.forbes.com/sites/liyanchen/2015/12/04/at-68-billion-valuation-uber-will-be-bigger-than-gm-ford-and-honda/#4b02d1ca32e3>>. Acesso em 15 de Jan. 2019.

DIAKOPOULOS, N.. How Uber surge pricing really works. **The Washington Post**, 2015. Disponível em: <<https://www.washingtonpost.com/news/wonk/wp/2015/04/17/how-uber-surge-pricing->

[really-works/?noredirect=on&utm_term=.6f682adc2568>](#). Acesso em 12 Dez. 2018.

DAL ROSSO, S.. Teoria do valor e trabalho produtivo no setor de serviços. **Cadernos CRH**, Salvador, v. 27, n. 70, 2014.

_____. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: Boitempo, 2017.

FOUCAULT, M. **Vigiar e Punir: nascimento da prisão**. Petrópolis: Editora Vozes, 1999.

GEE, Y.; KNITTEL, C. R.; MACKENZIE, D. & ZOEPF, S.. Racial and gender discrimination in transportation network companies. **National Bureau Economic Research Working Paper**, 2016.

GORZ, A.. **O imaterial: conhecimento, valor e capital**. São Paulo: Annablume, 2005.

HARDT, M.; NEGRI, A.. **Império**. Rio de Janeiro: Record, 2001.

HARVEY, D.. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1993.

HUWS, U.. A construção de um cibertariado? Trabalho virtual num mundo real. In ANTUNES, R.; BRAGA, R. (Org.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.

_____. Mundo material: o mito da economia imaterial. **Mediações**, Londrina, v. 16, n. 1, Jan./Jul., 2011.

_____. Teletrabalho: projeções. In HUWS, U.. **A formação do cibertariado: trabalho virtual em um mundo real**. Campinas: Editora Unicamp, 2017a.

_____. Vida, trabalho e valor no século XXI: desfazendo o nó. In HUWS, U.. **A formação do cibertariado: trabalho virtual em um mundo real**. Campinas: Editora Unicamp, 2017b.

ISAAC, E. Disruptive innovation: risk-shifting and precarity in the age of Uber. **Berkeley Roundtable on the International Economy Working Paper**, 2014.

LAZZARATO, M.. **Immaterial Labour**. 1996. Disponível em: <<http://frontdeskapparatus.com/wp/wp-content/uploads/2012/10/Immaterial-Labor-Maurizio-Lazzarato.pdf>>. Acesso em 15 de 2019.

LEE, M. K.; KUSBIT, D.; METSKY, E.; DABBISH, L.. Working with machines: the impact of algorithms and data-driver management on human workers. **Proceedings of the Annual ACM SIGCHI Conference, 330, Seoul, 2015**.

MARX, K. **Capítulo VI Inédito de O Capital**. São Paulo: Moraes, s/d.

_____. **O Capital, Livro 2**. São Paulo: Nova Cultura, 1985.

_____. **O Capital, Livro 1.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

MENDES, F. S.; CERROY, F. M. **Economia Compartilhada e a Política Nacional de Mobilidade Urbana: Uma proposta de marco legal.** Brasília: Núcleo de Estudos e Pesquisas/CONLEG/Senado, 2015.

NAPOLEONI, C.. **Lições sobre o capítulo sexto (inédito) de Marx,** São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas, 1981.

OLIVEIRA, F.. Passagem na neblina. In: OLIVEIRA, F.; STEDILE, J. P.; GENOINO, J. (Orgs.). **Classes sociais em mudança e a luta pelo socialismo.** São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2002.

_____. **Crítica à razão dualista/O Ornitorrinco.** São Paulo: Boitempo, 2013.

POCHMANN, M.. A nova classe do setor de serviços e a uberização da força de trabalho. **Revista do Brasil.** São Paulo, 2017. Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br/revistas/130/a-nova-classe-do-setor-de-servicos-e-a-uberizacao-da-forca-de-trabalho>>. Acesso em 04 de Abr. 2018.

PROCHNO, P.. **Fatos e dados sobre a Uber.** 2018. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em 15 Jan. 2019.

ROSENBLAT, A.; STARK, L.. Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers. **International Journal of Communication,** N. 10, 2016.

SANTOS, V. O.. **Trabalho imaterial e teoria do valor em Marx.** São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SENNET, R.. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo.** Rio de Janeiro: Record, 2009.

SCHOR, J. B. **Debating the sharing economy.** A great transition initiative essay, 2014. Disponível em: <<http://www.greattransition.org/publication/debating-the-sharing-economy>>. Acesso em 04 de Abr 2018.

_____. **The sharing economy: reports from stage one.** Boston College, 2015. Disponível em: <https://www.bc.edu/content/dam/files/schools/cas_sites/sociology/pdf/TheSharingEconomy.pdf>. Acesso em 04 de Abr. 2018.

SLEE, T. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado.** São Paulo: Editora Elefante, 2017.

TELLES, V. da S.. Mutações do trabalho e experiência urbana. **Tempo Social,** n. 18, v. 1, 2006.

UBER. **O que é preço dinâmico?**. 2017b. Disponível em: <<https://help.uber.com/h/e9375d5e-917b-4bc5-8142-23b89a440eccc>>. Acessado em 11 de Dez. 2018

UBER chega a 15 milhões de usuários no Brasil. **Estadão**. 14 Ago. 2017. Disponível em: <<http://link.estadao.com.br/noticias/empresas,uber-chega-a-15-milhoes-de-usuarios-no-brasil,70001936193>>. Acesso em 15 de Jan. 2019.

VENCO, S.. **Telemarketing nos bancos: o emprego que desemprega**. Campinas: Editora Unicamp, 2003.