A gerência na Uber: uma análise do processo de trabalho dos motoristas de aplicativo

Martín Zamora[1]
Fábio Bittencourt Meira[2]

Resumo:

O presente artigo pretende contribuir para esclarecer o lugar da gerência na uberização do trabalho. Para obter êxito no seu processo de acumulação, o capital precisa manter relações hierárquicas frente ao trabalho. Desde a origem do capitalismo, a gerência cumpre o papel de separar a concepção e a execução, rompendo a unidade teleológica do trabalho, fazendo deste um mero apêndice das máquinas. A Uber se apresenta como uma parceira dos motoristas de aplicativo, sendo estes trabalhadores autônomos, aparentemente sem qualquer subordinação. A partir da análise do processo de trabalho segundo Marx e Braverman, argumentamos que o trabalho dos motoristas é subordinado e que a Uber exerce controle sobre o mesmo por meio da tecnologia (algoritmos do aplicativo), da coerção econômica e do controle ideológico. Consideramos ainda que dada a pouca autonomia dos motoristas em relação ao seu processo de trabalho, não é correto apontar a possibilidade de um "autogerenciamento".

Palavras-chave: processo de trabalho; gerência; Uber; uberização do trabalho.

1. Introdução

O objetivo do presente artigo é contribuir para a compreensão do lugar da gerência na uberização do trabalho. Para tal, voltamos a nossa atenção ao estudo do processo de trabalho dos motoristas de aplicativo da empresa Uber. Argumentamos que, diferente da aparente parceria entre os motoristas e esta organização, os primeiros exercem um trabalho subordinado, cujo controle é exercido por meio da tecnologia (algoritmos do aplicativo), da coerção econômica e do controle ideológico. Não havendo espaço para qualquer "autogerenciamento" ou "gerenciamento de si".

Este artigo é composto por quatro capítulos sendo o primeiro esta introdução. No segundo capítulo apresentamos o processo de trabalho dos motoristas de aplicativo. Para esta análise partimos dos escritos de Marx e de Bravermann sobre trabalho, para em um segundo momento, analisar a uberização com apoio da bibliografia sobre o tema, tendo ainda, como apoio entrevistas que foram realizadas com motoristas. Destacamos o fato de que o trabalho dos motoristas de aplicativo não se resume a dirigir. Como responsáveis pela reprodução da mercadoria que oferecem, são obrigados a realizar inúmeras tarefas que não costumam ser computadas como trabalho.

O terceiro capítulo discute o papel da gerência na sociedade capitalista, apontando a necessidade da manutenção de relações hierárquicas entre capital e trabalho. Logo, partimos do processo de trabalho dos motoristas de aplicativo para compreender quais são os mecanismos de controle utilizados pela uberização do trabalho. Por fim, discutimos a pertinência do conceito de "autogerenciamento", argumentando que dada a pouca autonomia que os trabalhadores aqui analisados detém para decidir sobre o seu trabalho, o seu uso é inapropriado,

1 Economista, mestre e doutorando em Estudos Organizacionais pelo PPGA – UFRGS.
2 Professor do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

podendo levar a noções equivocadas de liberdade, que se aproximam do discurso proferido pela empresa.

No quarto e último capítulo realizamos as nossas considerações finais.

2. Processo de trabalho na Uber

A continuação apresentaremos o processo de trabalho dos motoristas vinculados por aplicativo à empresa Uber. Esta descrição, em linhas gerais, também contempla os motoristas de outros aplicativos. Como demonstraremos, o trabalho dos motoristas não se resume a dirigir e receber orientações do aplicativo pelo seu smartphone. Devemos considerar outras tarefas que são fundamentais para a produção da mercadoria transporte privado de passageiros.

Para compreender a sociedade é fundamental compreender como os seres humanos se organizam para suprir as suas necessidades materiais e continuar a sua reprodução enquanto espécie (MARX, 2008a). O ato de trabalhar, isto é, o *processo de trabalho* é composto por três elementos fundamentais. O primeiro é o próprio trabalho como atividade adequada a um fim. O segundo é o objeto de trabalho que é a matéria à qual é aplicada certa força de trabalho. Por fim vêm os meios de trabalho, que são os instrumentos que permitem – e facilitam – a aplicação do trabalho a determinado objeto. O objeto de trabalho pode ser retirado diretamente da natureza ou ser ele mesmo resultado de um processo de trabalho anterior, como é o caso do algodão que se transforma em fio para logo se transformar em tecido. Sobre os meios de trabalho, Marx (2008b, p. 213) afirma que são "um complexo de coisas que o trabalhador insere entre si mesmo e o objeto de trabalho e lhe serve para dirigir sua atividade sobre esse objeto". Assim, desde os mais primitivos artefatos em pedra para a caça de animais até os modernos smartphones são exemplos de meios de trabalho. O conjunto de meios de trabalho e objetos de trabalho formam os *meios de produção*.

> O processo de trabalho, que descrevemos em seus elementos simples e abstratos, é atividade dirigida com o fim de criar valores de uso, de apropriar os elementos naturais às necessidades humanas; é condição necessária do intercâmbio material entre o homem e a natureza; é condição natural eterna da vida humana, sem depender, portanto, de qualquer forma dessa vida, sendo antes comum a todas as suas formas sociais (MARX, 2008b, p. 218).

De acordo com Braverman (1977, p. 54–55), a produção capitalista exige o intercâmbio mercantil e o dinheiro. Porém, a sua diferença específica é a compra e venda da força de trabalho. Para que a constituição de um mercado de força de trabalho seja possível, é necessário atender três condições que precisam se generalizar na sociedade. A primeira é que os trabalhadores devem encontrar-se despossuídos dos meios de produção, tendo acesso a eles apenas quando vendem a sua força de trabalho a terceiros. A segunda é que os trabalhadores devem estar livres de restrições legais, como no caso da escravidão, que os impeçam de dispor da sua força de trabalho. Por último, o emprego do trabalhador deve ter por propósito a expansão de uma unidade de capital que pertence a um empregador que atua como capitalista. "O processo de trabalho começa, portanto, com um contrato ou um acordo que estabelece as condições da venda da força de trabalho pelo trabalhador e sua compra pelo empregador. […] O trabalhador faz o contrato de trabalho porque as condições sociais não lhe dão outra alternativa".

Os possuidores da força de trabalho, ao encontrar-se desprovidos dos meios de produção, vendem a sua capacidade produtiva aos capitalistas e recebem em troca um salário destinado à reprodução da sua existência. Marx (2008b), explica que durante o processo de trabalho, a organização capitalista contrata um trabalhador para cumprir determinada jornada, contudo, o valor produzido durante esta jornada e o valor pago ao trabalhador na forma de salário

não é o mesmo, este último equivale apenas a uma parte do valor produzido nesta jornada. Assim, a jornada de trabalho é composta de duas partes, sendo a primeira a responsável por produzir o valor diário da força de trabalho, na qual o trabalhador cria o valor que recebe do capitalista e recebe o nome de *tempo de trabalho necessário*. A segunda porção é chamada de *tempo de trabalho excedente* e se dá no período em que o trabalhador opera além do trabalho necessário, sendo que este esforço adicional não representa para ele nenhum valor. É o trabalho excedente que gera a mais-valia, que é apropriada pela organização capitalista.

A chamada uberização se apoia na forma de organização que começou com a empresa de serviços de transporte de passageiros Uber. Atualmente, podemos observar a replicação desse modelo em diversas empresas e em diversos setores da economia. O foco na empresa Uber se deve a que, além de emprestar o seu nome ao fenômeno estudado, também é a organização líder no transporte de passageiros por aplicativo no Brasil e no mundo, sendo que as outras organizações que oferecem o mesmo serviço optaram por copiá-la.

Abílio (2019), compreende a uberização como uma tendência de reorganização do trabalho que traz consigo novas formas de controle, gerenciamento e subordinação. Esta tendência global no mundo do trabalho, não se inicia com a atuação da Uber e não se restringe a ela. Invés disso, é o resultado de processos globais que estão em curso há décadas e se apoiam no contexto de flexibilização do trabalho, eliminação de direitos trabalhistas, integração de mercados e liberação de fluxos financeiros e de investimento. A autora argumenta que o elemento central catalisado pelas plataformas são as novas formas de dispersar o trabalho sem perder o controle sobre ele. Embora essa possibilidade já estivesse presente nas cadeias produtivas globais e nas suas redes de subcontratação, a dispersão/centralização agora se concretiza em uma multidão de trabalhadores subordinados a uma única empresa.

A Uber Technologies Inc foi fundada em junho de 2010 na cidade de São Francisco, estado da Califórnia nos Estados Unidos. De acordo com o site da empresa (UBER, 2020), ela atua em mais de 10 mil cidades localizadas em 69 países. No Brasil está presente em mais de 500 cidades. A empresa conta com 27 mil funcionários em seus escritórios no mundo e afirma contar com 5 milhões de motoristas e entregadores parceiros. O site não informa quantos funcionários a Uber mantém no Brasil mas explicita que possui 1 milhão de motoristas e entregadores parceiros no nosso país. A empresa afirma ainda que realiza 21 milhões de viagens e entregas por dia no mundo, contando com uma carteira de clientes de 111 milhões de pessoas, sendo 22 milhões só no Brasil. Sobre o início das operações no Brasil, a empresa afirma que,

> No Brasil, chegamos junto com a Copa do Mundo de 2014, no Rio de Janeiro e, em seguida, em São Paulo, Belo Horizonte e Brasília. Hoje já estamos em mais de 500 cidades do país, incluindo todas as capitais e principais regiões metropolitanas. Nosso objetivo é oferecer, por meio do aplicativo, opções de mobilidade práticas, confortáveis e acessíveis para todos os nossos usuários. Para quem dirige por meio da plataforma, a Uber representa uma forma flexível de gerar renda(UBER, 2020).

Não só a Uber como também a uberização do trabalho apresentou um crescimento exponencial no nosso país. Em 2019 estimava-se que aproximadamente quatro milhões de pessoas obtinham a sua renda trabalhando com aplicativos (GAVRAS, 2019). Moraes, Oliveira e Accorsi (2019) destacam ainda que no período de outubro de 2016 a outubro de 2017 se deu o maior crescimento da Uber no país, passando de 50 mil motoristas a 500 mil. A título de comparação, os autores apontam que na cidade de São Paulo a empresa afirma contar com mais de 150 mil motoristas, enquanto que a frota de táxis da cidade é de 38 mil taxistas, sendo esta a maior do Brasil.

Em relação ao perfil dos motoristas, os trabalhos acadêmicos que aplicaram entrevistas e descreveram o perfil dos entrevistados apontam que se trata de trabalhadores jovens e de meia idade, na sua maioria do sexo masculino, com escolaridade elevada – muitos com ensino

médio e ensino superior. A maior parte dos entrevistados têm entre um e dois anos de experiência como motorista de aplicativo, trabalha de cinco a seis dias por semana e afirmam realizar uma jornada sempre superior às oito horas de trabalho (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019; CRUZ; SALVAGNI; VALENTINA, 2019; MORAES; OLIVEIRA; ACCORSI, 2019).

A inserção e o rápido crescimento da uberização do trabalho no Brasil foi favorecida por diversas características, estruturais e conjunturais, do nosso mercado de trabalho. Como foi demonstrado por Oliveira (2003), no caso brasileiro, o trabalho formal e a informalidade sempre caminharam juntos criando uma relação de complementaridade. Assim, o trabalho informal se desenvolveu como uma informalidade estrutural. Esta situação se acentuou ainda mais com o fim do fordismo e o surgimento da acumulação flexível como resposta do capital à crise da década de 1970. Assim, inspirado no toyotismo, as empresas brasileiras iniciaram um processo de reestruturação produtiva que tinha por principal objetivo poupar a maior quantidade possível de trabalho (DRUCK, 2011). Dita reestruturação se deu com a inserção de novas tecnologias mas, principalmente, através da intensificação do trabalho (DAL ROSSO, 2008).

O cenário de redução do desemprego e aumento da formalidade do trabalho na primeira década do século XXI durou pouco e a partir de 2015 o país já voltou a registrar uma deterioração do mercado de trabalho. O desemprego apresentou um rápido crescimento passando de 6,5% no último trimestre de 2014 para 8,9% no último trimestre de 2015 e atingindo seu ápice no primeiro trimestre de 2017, quando atingiu 13,7% da população economicamente ativa (PEA) desocupada, o que equivalia a mais de 14 milhões de pessoas. Entre os ocupados, a informalidade foi de 41,1% em 2019 (IBGE, 2020). À luz dos dados apresentados é importante lembrar que foi justamente no período de maior crescimento do desemprego que a Uber se consolidou no Brasil passando de 50 mil motoristas para mais de 500 mil como mencionamos acima.

Os principais produtos da organização no Brasil e a sua descrição de acordo com o site da empresa encontram-se no quadro abaixo.

Quadro 1 – Produtos oferecidos pela Uber Technologies Inc no Brasil em 2020

UberX	Carros compactos, com ar-condicionado e quatro portas. O preço é competitivo e uma opção ideal para locomover-se no dia a dia.
Uber Juntos	Esta modalidade permite que você divida a viagem com outros usuários que estão em um trajeto similar ao seu, colocando mais pessoas em menos carros.
Uber Comfort	Uma seleção de carros mais confortáveis e espaçosos por um preço um pouco maior do que o do UberX.
Uber Black	Categoria que oferece aos usuários uma experiência premium em carros sedã, todos com bancos de couro e ar-condicionado.
Uber Eats	Serviço que permite ao usuário solicitar refeições de maneira prática, onde quer que esteja.
Patinetes	Sistema de compartilhamento que permite alugar um patinete elétrico em algumas cidades, pelo mesmo aplicativo usado nas viagens de carro.
Transporte Público	Recurso que exibe no app da Uber informações em tempo real de linhas de ônibus, trens e metrô.

Fonte: Uber (2020).

Uma característica marcante da Uber é a sua constante afirmação como empresa do ramo da tecnologia, negando declaradamente que se trate de uma empresa de transporte[3]. Ao responder a pergunta "Quem somos?" em sua página na internet, a empresa informa que o seu produto é "colocar o mundo em movimento" permitindo uma melhor conexão entre as pessoas (UBER, 2020). Outra afirmação que a Uber nega categoricamente é que emprega motoristas. Esta negação atende dois objetivos que para a organização são estratégicos: impedir que lhe imputem qualquer vínculo trabalhista e apresentar-se como promotora do empreendedorismo dos seus "parceiros". Por isso, é muito comum que as propagandas da Uber para atrair mais motoristas ostentem slogans como "Dirija com a Uber. Seja seu próprio chefe".

A conexão entre pessoas que a Uber afirma realizar se efetiva a partir da plataforma que é um software que relaciona por um lado os motoristas e por outro, os passageiros. Ambos se cadastram junto à plataforma e devem se conectar a ela através do aplicativo (*app*) que é uma versão da plataforma destinada a *smartphones*. O passageiro informa a sua localização e logo o software da Uber localiza o motorista mais próximo que irá ao encontro do seu cliente e começará a viagem. Ao chegar ao destino do passageiro, o motorista encerra a viagem no aplicativo que informa o preço da operação. Se o passageiro se cadastrou na plataforma com um cartão de crédito ou de débito, o pagamento é feito à Uber que depois remunera o motorista descontando a sua taxa de intermediação. Se realiza o pagamento em dinheiro, ao encerrar a corrida, o aplicativo informa no *smartphone* do motorista e do passageiro o montante que deve ser pago pela operação. O motorista recebe o valor da corrida e fica devendo à empresa a taxa de intermediação.

O trabalhador que se cadastra na plataforma, para se tornar motorista de aplicativo precisa aderir a um contrato pré-definido. Para isso, o motorista precisa baixar o aplicativo específico no celular e enviar para a Uber: uma foto da sua Carteira Nacional de Habilitação (CNH) com observação de que exerce atividade remunerada (EAR), uma foto do certificado de registro e licenciamento de veículo (CRLV) e por fim, uma foto para o seu perfil. Cabe à empresa avaliar o cadastro do candidato que pode ser aprovado ou reprovado. No caso da UberX, que é a categoria mais popular, o motorista precisa contar com um veículo com no máximo 10 anos de fabricação, com quatro portas e cinco lugares e ar-condicionado, sendo que estes requisitos podem variar de acordo com a localidade (UBER, 2018).É a proprietária da plataforma que define quais são os requisitos necessários para o exercício da atividade: quais são os documentos necessários, quais são os veículos aceitos e até como o motorista deve se comportar com os passageiros.

No momento em que o seu cadastro é aprovado, assume a responsabilidade por vender a sua força de trabalho – não só dirigindo mas também tendo que ser gentil e simpático com os passageiros, mantendo-se informado sobre as regras de trânsito etc – ao mesmo tempo que também são responsáveis por uma parte dos meios de produção – o carro principalmente, mas também o *smartphone*, a conexão com a internet, o combustível etc. Não são todos os motoristas que possuem um veículo que atende às exigências da empresa dona do aplicativo. Um estudo recente realizado em Porto Alegre com 61 motoristas apontou que mais de 36% deles não trabalhavam com veículo próprio. Por precisar trabalhar com um veículo alugado, esse trabalhador gera lucro para a organização dona da plataforma e para as organizações de locação de carros (CRUZ; SALVAGNI; VALENTINA, 2019). Essa condição também é corroborada por um estudo realizado pela Associação Brasileira de Locadoras de Automóveis que afirma que um de cada quatro motoristas de aplicativo alugam os seus veículos de trabalho (ABLA, [s. d.]).Para esse conjunto de motoristas, o custo com a locação de um veículo será mais um fardo que precisará carregar na sua jornada de trabalho.

---

3 A afirmação de que a Uber não é uma empresa de transporte encontra-se nos Termos de Uso da empresa, tanto para motoristas (UBER, *[s. d.]*) como para os passageiros (UBER, *[s. d.]*). Assim, para usar os serviços oferecidos pela Uber ambos precisam concordar com esta afirmação.

Logo que começa a dirigir, é o aplicativo que define ao motorista os passageiros que ele deve atender. Como não pode captar clientes por iniciativa própria, deve aguardar passivamente as definições do aplicativo, a mais nova corporificação do gerente que agora mora no seu *smartphone*. Ao aceitar uma corrida, o motorista não sabe quem é o passageiro nem qual é o seu destino, informação que só vai obter quando iniciar o percurso. O motorista também não sabe qual é o preço que está sendo cobrado do passageiro para realizar este trajeto. Contudo, percebe que cada viagem realizada pode ter um preço diferente, mesmo que o trajeto seja idêntico, pois o dispêndio do passageiro pode variar de forma significativa de acordo com a demanda no momento em que a viagem é solicitada. Essa alteração se deve à tarifa dinâmica que será abordada a seguir.

Pensar o trabalho dos motoristas da Uber exige perceber que o trabalho desenvolvido não se resume a ficar ao volante. Para oferecer a sua mercadoria em boas condições outras tarefas precisam ser realizadas. Abaixo descrevemos as principais tarefas que os motoristas precisam executar na sua jornada de trabalho.

a) Dirigir;
b) Acompanhar as informações expostas no aplicativo;
c) Ser simpático e gentil com os passageiros;
d) Avaliar os passageiros;
e) Comprar suprimentos para o veículo e para oferecer aos passageiros;
f) Cuidar da manutenção do veículo;
e) Realizar controle de receitas e despesas.

Dirigir para a Uber exige que o motorista permaneça atento às informações do aplicativo constantemente, não só para saber as rotas como também para acompanhar outras corridas que possam surgir enquanto encerra a atual. O fato de poder contar com o GPS no aplicativo permite que motoristas que não conheçam uma determinada região de uma cidade possam exercer a sua atividade mesmo assim.

No momento em que recebe um passageiro no seu veículo, o motorista precisa agradá-lo. Devido à avaliação realizada pelos passageiros, gentileza e amabilidade deixam de ser características pessoais e passam a ser uma exigência, tornando-se assim uma tarefa. A avaliação dos passageiros como mecanismo de gestão será discutida a seguir. Diferente dos passageiros que podem optar por avaliar ou não os motoristas, estes são obrigados a avaliar os passageiros, tornando esta avaliação mais uma tarefa.

Como já afirmamos, o motorista é responsável pela reprodução da mercadoria que oferece. Assim, para obter a reprodução da sua força de trabalho, o motorista precisa garantir a reprodução das condições do seu veículo[4], que precisa estar com o combustível suficiente para jornada de trabalho, com a manutenção em dia, limpo e com balas e água para agradar os clientes. Desta forma, depois de passar inúmeras horas dirigindo, ou mesmo quando o motorista decide "folgar", precisará encarregar-se de adquirir combustíveis e lubrificantes, de levar o carro ao mecânico, de lavá-lo ou levá-lo para higienizar etc. Além disso, dirigir para a Uber também exige um trabalho administrativo. Os motoristas precisam controlar o volume de receitas e despesas da atividade. O mínimo deslize nas contas pode levar um motorista a ter despesas maiores que os seus ganhos, assumindo o risco da ruína.

A descrição das tarefas acima demonstra que a jornada de trabalho de um motorista uberizado é muito mais ampla do que parece, sendo que muitas destas atividades não são percebidas como trabalho muito menos consideradas para o conjunto da remuneração. A percepção de que o trabalhador uberizado é um trabalhador autônomo, parceiro da empresa Uber

4 Isto implica na obrigação do motorista de assumir para si parte da reprodução simples do capital para obter o salário para a reprodução da sua força de trabalho.

contribui para que os motoristas entendam este conjunto de tarefas como um trabalho para si e não para a organização proprietária da plataforma.

A uberização do trabalho é um fenômeno de abrangência global. Em cada país que se instala procura homogeneizar a organização do trabalho impondo a relação que descrevemos acima. O desejo das organizações proprietárias das plataformas é que um motorista exerça o mesmo trabalho independente de estar no Brasil, nos Estados Unidos ou na Índia. Podemos afirmar que essa empreitada vem obtendo sucesso embora as formações sociais de cada país obriguem estas organizações a fazer algumas adaptações.

3. Autogerenciamento ou subordinação

Nesta seção discutiremos a gestão do trabalho na Uber. Para este objetivo é necessário compreender o conceito de gestão – ou gerência na definição Braverman (1977) – para logo ir em busca dos mecanismos utilizados pela organização estudada para controlar o trabalho dos motoristas. Por fim faremos uma crítica ao conceito de "autogerenciamento" mostrando que o mesmo apresenta duas afirmações contraditórias.

Harvey (2010), afirma que há duas áreas de dificuldade no capitalismo que devem ser negociadas com sucesso para que o sistema permaneça viável. A primeira é a condição instável dos mercados de fixação de preços e a segunda é a necessidade de exercer controle suficiente sobre o emprego da força de trabalho para garantir a produção de mais-valia. Mesmo quando funcionam adequadamente, tanto a autorregulação do mercado quanto as instituições de apoio (propriedade privada, contratos, etc.), não são suficientes para garantir um crescimento estável ao capitalismo. Portanto, se torna necessário um esforço coletivo (e coordenado) que é realizado, de modo geral, pela regulamentação e pela intervenção do Estado. No que diz respeito à força de trabalho, o autor se refere à "conversão da capacidade de homens e mulheres de realizarem um trabalho ativo num processo produtivo cujos frutos possam ser apropriados pelos capitalistas" (HARVEY, 2010, p. 119). O trabalho exige concentração, autodisciplina e a familiarização com instrumentos de produção, conhecimentos específicos de cada setor etc. Essa familiarização com o trabalho foi processo histórico de longa duração e que deve ser renovado a cada nova geração que ingressa ao mercado de trabalho. O controle do trabalho precisa envolver uma mistura de repressão, familiarização, cooperação e cooptação. Estes elementos não podem ser apenas organizados no local de trabalho, mas na sociedade como um todo.

Braverman (1977) explica que o início do capitalismo industrial se dá a partir do momento em que os capitalistas começam a empregar um número significativo de trabalhadores que passam a ficar concentrados no mesmo lugar. Isso porque até esse momento, a produção estava dispersa em inúmeras oficinas de artesões que, a partir dos materiais adquiridos por esses capitalistas, trabalhavam e entregavam a sua produção em troca de um salário por peça. Contudo, esse processo apresentava algumas dificuldades de controle como a não padronização dos produtos e o grande fluxo de mercadorias entre as diferentes oficinas. Além disso, cada artesão trabalhava da sua forma, ou seja, a produção domiciliar demonstrava uma capacidade limitada de transformar os processos de produção. Os trabalhadores ainda dominavam todo o processo produtivo.

> O capitalista, porém, lidando com o trabalho assalariado, que representa um custo para toda hora não produtiva, numa sequência de tecnologia rapidamente revolucionadora, para a qual seus próprios esforços necessariamente contribuíram, e espicaçado pela necessidade de exibir um excedente e acumular capital, ensejou uma arte inteiramente nova de administrar, que mesmo em suas primitivas manifestações era muito mais completa, autoconsciente, esmerada e calculista do que qualquer coisa anterior. […] O controle sem centralização do emprego era, senão impossível, certamente muito difícil, e assim o requisito para a gerência era a reunião de trabalhado-

> res sob um único teto. O primeiro efeito de tal mudança era impor aos trabalhadores horas regulares de trabalho, em contraste com o ritmo autoimposto que incluía muitas interrupções, meio-expedientes e feriados, e em geral impedia a extensão da jornada de trabalho para fins de produzir um excedente nas condições técnicas então existentes (BRAVERMAN, 1977, p. 66).

Junto com a concentração dos trabalhadores na fábrica, os capitalistas precisavam interferir no processo de produção para exercer um controle maior sobre o trabalho mas também para elevar a produtividade deste. Um dos primeiros mecanismos para tal é a instituição do trabalho parcelado, no qual o conjunto de tarefas executadas por um ofício eram divididas e atribuídas a diferentes trabalhadores. O passo seguinte foi controlar os tempos e os movimentos desses trabalhadores, processo aprimorado com a adoção da maquinaria e do ingresso da ciência na chamada gerência científica.

A função principal da gerência ou da gestão é a separação entre concepção e execução do trabalho, rompendo com a sua unidade teleológica. Assim, esta assume a concepção para si, deixando aos trabalhadores apenas a execução do trabalho parcelado.

> O conceito de controle adotado pela gerência moderna exige que cada atividade na produção tenha suas diversas atividades paralelas no centro gerencial: cada uma delas deve ser prevista, pré-calculada, experimentada, comunicada, atribuída, ordenada, conferida, inspecionada, registrada através de toda a sua duração e após conclusão. O resultado é que o processo de produção é reproduzido em papel antes e depois que adquire forma concreta. Desse modo, como o trabalho humano exige que o seu processo ocorra no cérebro e na atividade física do trabalhador, do mesmo modo agora a imagem do processo, tirada da produção para um lugar separado e grupo distinto, controla o próprio processo. A novidade disto durante o século passado residiu não na existência separada de mão e cérebro, concepção e execução, mas no rigor com o qual são divididos uma do outro, e daí por diante sempre subdivididas, de modo que a concepção seja sempre concentrada, tanto quanto possível, em grupos cada vez mais restritos dentro da gerência ou intimamente associados com ela. Assim, ao estabelecer relações sociais antagônicas, de trabalho alienado, mão e cérebro tornam-se não apenas separados, mas divididos e hostis, e a unidade humana de mão e cérebro converte-se em seu oposto, algo menos que humano (BRAVERMAN, 1977, p. 113).

Tanto quanto possível, pois concepção e execução não podem ser totalmente dissociadas. Por mais alienante que seja o trabalho executado, o trabalhador sempre refletirá sobre suas ações. Percebendo que poderia se apropriar dos conhecimentos dos trabalhadores para elevar a produção e obter maior engajamento, o toyotismo promoveu a participação dos trabalhadores, mesmo que de forma meramente consultiva. Trata-se portanto de uma pseudo-participação onde os trabalhadores podem opinar apenas naqueles assuntos que são marginais e de interesse do capital (TRAGTENBERG, 1989).

Compreendida a função da gerência precisamos explicar como esta se dá no trabalho dos motoristas da Uber. O controle do trabalho dos motoristas é realizado por meio do aplicativo de três formas: através das avaliações dos clientes, das taxas de aceitação e de cancelamento, assim como na adoção da tarifa dinâmica. Além do controle tecnológico do trabalho, a Uber também se utiliza de meios econômicos e ideológicos.

Um dos argumentos utilizados pela Uber para afirmar que os motoristas não são seus subordinados é a liberdade de horários de trabalho, isto é, a possibilidade de cada trabalhador dispor como vai ser a sua jornada de trabalho. Esta liberdade está diretamente relacionada com a forma como os motoristas são remunerados: recebendo um valor variável por corrida realizada, pagando à proprietária da plataforma uma taxa de 25% do valor cobrado ao passa-

geiro[5]. Contudo, se levarmos em consideração que é a Uber quem determina quais passageiros serão atendidos pelo motorista (ou ainda quais motoristas atenderão cada passageiro que este último tampouco tem poder de escolher quem prestará o serviço), qual deverá ser a tarifa a ser cobrada e recebe o pagamento realizado pelo usuário, podemos afirmar que não é o motorista que remunera a Uber pelo uso do aplicativo mas é a Uber que assalaria o motorista, sendo este um salário por corrida (AMORIM; MODA, 2020; FRANCO; FERRAZ, 2019), semelhante ao salário por peça explicado por Marx (2008a).

Este tipo de remuneração vincula os ganhos do trabalhador segundo a sua produção. Assim, o trabalhador se vê na obrigação de prolongar a jornada de trabalho. Diversas pesquisas apontam esta forma de remuneração como a responsável pelas longas jornadas de trabalho, mesmo que muitas vezes estes estudos considerem a jornada apenas o período que o motorista está de fato dirigindo o seu veículo (AMORIM; MODA, 2020; ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019; CRUZ; SALVAGNI; VALENTINA, 2019; MORAES; OLIVEIRA; ACCORSI, 2019).

Se os motoristas não conseguem definir o tamanho da sua jornada de trabalho, restaria a eles a liberdade de decidir quais serão os melhores horários para executá-la. Esta afirmação também tem sido mote de propaganda da Uber e das outras empresas de trabalho por aplicativos, permitindo conciliar trabalho com estudo, com o cuidado dos filhos etc. Contudo, basta conversar com motoristas para perceber que esta observação também merece críticas. Tanto a demanda como a oferta por locomoção não é uniforme durante o dia todo e o motorista que quiser ter uma boa remuneração precisa estar atento aos horários de maior movimento que se concentram no início da manhã, ao meio-dia, no final da tarde, nas primeiras horas da noite e no final da noite. Se o motorista concentrar as suas atividades fora dos horários de maior demanda logo perceberá que os seus ganhos não serão suficientes para a reprodução do seu trabalho.

Se a Uber não estipula uma jornada de trabalho mínima para os seus motoristas, isso acontece porque através da coerção econômica – dada a necessidade de renda dos motoristas num contexto de profundo desemprego – a empresa obtém melhores resultados mantendo a ilusão de que a sua relação com os motoristas é de parceria e não de subordinação, argumento que permite que a empresa se isente das responsabilidades trabalhistas.

A coerção econômica é fundamental para obrigar os motoristas a trabalhar cada vez mais, mas é pouco eficaz no que diz respeito a definir como esse trabalho deve ser feito. A padronização de procedimentos exige um controle gerencial e no caso da uberização, este é feito através do aplicativo, contando com o auxílio dos clientes que cumprem a função de uma multidão vigilante (ABÍLIO, 2019).

Cabe aos passageiros avaliar o desempenho do trabalho dos motoristas com notas entre 1 e 5. Quando um passageiro avalia um motorista no seu aplicativo, a plataforma calcula novamente o conjunto das últimas 500 avaliações, obtendo uma nova nota. A taxa de aceitação diz respeito à relação entre viagens que são aceitas e as que são rejeitadas pelos motoristas. A taxa de cancelamento diz respeito ao volume de viagens canceladas depois de serem aceitas em relação ao total das viagens oferecidas ao motorista pelo aplicativo. Dependendo das notas ou das taxas obtidas, média abaixo de 4,6 das avaliações, taxa de aceitação baixa ou taxa de cancelamento alta, o motorista pode ser suspenso ou descredenciado, isto é, impedido de trabalhar com a Uber novamente.

A partir dos mecanismos acima descritos, a Uber consegue controlar o comportamento dos motoristas no exercício do seu trabalho determinando como deve ser o tratamento aos passageiros, quantas viagens podem rejeitar e quando podem cancelar viagens aceitas. O trabalhador até pode desobedecer estes procedimentos em alguns momentos, mas isto o coloca

5 Inicialmente, a Uber cobrava dos motoristas um percentual fixo de 25%. Atualmente esta taxa varia entre 25 a 50% do valor das corridas de maior duração.

cada vez mais próximo do desligamento. Novamente, a coerção econômica caminha junto ao controle gerencial. A uberização inova também no processo de demissão, que consiste na exclusão sumária do cadastro do trabalhador na plataforma. Como se fosse mágica, aquele trabalhador deixa de existir para aquela organização! Se a uberização se consolidar como nova organização do trabalho, os futuros gestores não precisarão mais gastar horas estudando as melhores técnicas para demitir seus funcionários, como pregam atualmente os manuais de gestão de pessoas.

A Uber também se utiliza de recompensas para exercer controle sobre o trabalho dos motoristas, principalmente a partir de promoções e da tarifa dinâmica. As promoções voltadas aos motoristas estão vinculadas a metas de produção. Assim que o motorista atingir um número mínimo de viagens recebe um bônus em dinheiro, ocasionando uma extensão da sua jornada de trabalho.

Para entender por que trajetos idênticos podem ter preços diferentes é necessário explicar como funciona a tarifa dinâmica. De acordo com a Uber (*[s. d.]*), os preços das viagens podem ser mais elevados que o normal quando um grande número de pessoas solicita o seu serviço na mesma região. Ao aumentar o preço praticado, a plataforma acaba atraindo mais motoristas para as localidades com maior demanda. Essas localidades onde se aplica a tarifa dinâmica são mostradas pelo aplicativo ao motorista através de um mapa com regiões em vermelho. Desta forma, é o próprio aplicativo que direciona os motoristas para os bairros com o maior número de clientes.

É importante lembrar que esses deslocamentos para as regiões onde há tarifa dinâmica são realizados por conta do motorista a não ser que este dê a sorte de receber um passageiro que está indo para esta área. Percorrer longas distâncias com o veículo sem passageiros eleva os custos da atividade. A Uber possui um mecanismo de direcionamento que os motoristas podem utilizar para selecionar passageiros que estão em deslocamento para uma determinada região, mas este pode ser utilizado apenas duas vezes ao dia, levando os motoristas a utilizá-lo para se deslocar da sua moradia até um local de maior movimento no início da jornada e para voltar para a sua residência ao encerrar os trabalhos.

Estas observações nos permitem concluir que a Uber utiliza um sistema de estímulos positivos e negativos para realizar a gestão do trabalho, definindo assim, mesmo que sutilmente, como os motoristas devem trabalhar, quando devem trabalhar e por quais localidades devem circular.

A forma como a Uber organiza a gestão do trabalho nos permite compreender por que a empresa pode abrir mão da propriedade de parte dos meios de produção. Mesmo não tendo a propriedade sobre os veículos, sobre os *smartphones* e outras ferramentas de trabalho, ao possuir a plataforma onde trabalhadores e clientes se relacionam, consegue impor aos primeiros um rígido controle sem a necessidade da intermediação através do emprego. Resta assim, ao trabalhador, a propriedade dos meios de trabalho que só são capital, ou seja, meios de valorização do valor, quando conectados à propriedade da Uber, detentora dos recursos sociais de produção (FONTES, 2017).

Como apontam Franco e Ferraz (2019), o fato de não haver uma jornada de trabalho previamente fixada não desaparece com os papéis de comprador e vendedor de força de trabalho, o que de fato se altera, é que parte do capital que deveria ser adiantado pelo capitalista, na condição de capital constante, agora é exigido ao trabalhador.

Por último, a uberização do trabalho também se utiliza do controle ideológico. As entrevistas realizadas por diversos pesquisadores mostram que muitos motoristas não se enxergam como trabalhadores subordinados à Uber, mas como autônomos ou empreendedores que exercem suas funções em parceria com a empresa (AMORIM; MODA, 2020; ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019; MORAES; OLIVEIRA; ACCORSI, 2019). Esta percepção dos motoristas é alimentada pela empresa que, na sua propaganda, se utiliza de mensagens de cu-

nho empreendedorista. Oviedo (2020) argumenta que com a crise do Estado de Bem Estar e o surgimento do neoliberalismo, o empreendimento vem sendo apontado como a solução para o problema do desemprego. Amorim e Moda (2020, p. 66), ressaltam que o discurso empregado pela Uber nas suas campanhas para atrair mais motoristas, "está em consonância com a recente valorização do que era considerado trabalho informal, sendo agora conceituado como empreendedorismo". Assim, o discurso empreendedorista contribui para que os motoristas trabalhem para a Uber com vínculo precário, ou seja, sem qualquer direito social fundamental, por longas jornadas, acreditando trabalhar para si.

Até aqui apresentamos a gerência como um controle político fundamental para o capital no processo produtivo. Argumentamos que a gerência tem entre as suas principais atribuições o exercício do controle do trabalho por meio da separação entre concepção e execução causando uma fratura na principal característica do trabalho humano que é a sua capacidade teleológica. Vimos que o trabalho na Uber também é gerenciado e que a sua gestão se dá pelo controle tecnológico, por meio do aplicativo e contando com o apoio dos clientes, pela coerção econômica e pelo controle ideológico. A partir disso, afirmamos que o trabalho dos motoristas da Uber é um trabalho subordinado, negando a ideia de parceria ou de autonomia propagandeada pela empresa.

Contudo, é preciso entender os limites do conceito de autogerenciamento que vem sendo utilizado por alguns pesquisadores que, mesmo criticando as relações de trabalho estabelecidas pelas empresas proprietárias de plataformas como a Uber, entendem que ainda há espaço para que o trabalhador uberizado gerencie o seu trabalho (ABÍLIO, 2017, 2019; AMORIM; MODA, 2020).

De acordo com Abílio (2017), a Uber estabelece regras e critérios de avaliação do trabalho dos motoristas que se tornam métodos de vigilância sobre o trabalhador e sobre o seu trabalho. Assim, consumo, avaliação, coleta de dados e vigilância se tornam inseparáveis. Segundo a autora, o controle do trabalho é transferido para a multidão de consumidores que avaliam os profissionais a cada serviço demandado. A multidão vigilante assume as tarefas de controle, tornando-se um gerente coletivo, fazendo com que o trabalhador uberizado se sinta vigiado e avaliado constantemente. A autora argumenta que essa nova forma de controle tem se mostrado eficaz na manutenção da produtividade e na adequação aos procedimentos exigidos – mesmo que informalmente – pela Uber.

> A uberização, portanto, consolida a passagem do trabalhador para o microempreendedor. Essa consolidação envolve novas lógicas que contam, por um lado, com a terceirização da execução do controle sobre o trabalho das empresas para uma multidão de consumidores vigilantes; e, por outro lado, com o engajamento da multidão de trabalhadores com relação à sua própria produtividade, além da total transferência de custos e riscos da empresa para seus "parceiros"(ABÍLIO, 2017).

Em trabalho recente, Abílio (2019) argumenta que o elemento central catalisado pelas plataformas são as novas formas de dispersar o trabalho sem perder o controle sobre ele. Embora essa possibilidade já estivesse presente nas cadeias produtivas globais e nas suas redes de subcontratação, a dispersão/centralização agora se concretiza em uma multidão de trabalhadores subordinados a uma única empresa. De acordo com a autora, tal processo consolidaria o trabalhador uberizado como "um autogerente-subordinado que já não contratado, mas se engaja no trabalho via a adesão às plataformas". Trata-se, portanto, de "um gerenciamento de si que, entretanto, é subordinado e controlado por novos meios, que hoje operam pela automatização em dimensões gigantescas de extração e processamento de dados".

Ainda de acordo com Abílio (2019), o contexto neoliberal de flexibilização do trabalho permitiu que a definição de empreendedorismo ganhasse novos significados, assumindo uma forma que disfarça os processos de informalização do trabalho e transferência de riscos

para o trabalhador, que passa a ser apresentado como empreendedor apesar de manter relações de subordinação: um embaralhamento entre a figura do trabalhador e a do empresário. Este discurso é usado por empresas como a Uber conclamando os motoristas a ser "o próprio chefe", o que contribui para a aceitação da obrigação de assumir parte dos riscos da atividade. Esta nova concepção de empreendedorismo apoia-se nos novos modos de subjetivação formado a partir de uma racionalidade neoliberal, tendo o seu ápice no sujeito neoliberal que orienta a sua conduta como se estivesse em constante competição, buscando maximizar os seus resultados (DARDOT; LAVAL, 2016). A partir disso Abílio (2019) propõe "a passagem da figura do 'empreendedor de si' para a do trabalhador 'gerente de si subordinado'". Para a autora, "o deslocamento para o autogerenciamento subordinado deixa mais evidente que o que está em jogo é a terceirização de parte do gerenciamento do trabalho para o próprio trabalhador, um gerenciamento subordinado".

Se a gerência científica têm entre as suas finalidades a retirada da concepção do trabalho deixando esta sob o controle externo – dos capitalistas, dos gerentes ou do aplicativo – como é possível pensar a uberização como autogerenciamento? Entendemos que apontar a existência de algum autogerenciamento significaria reconhecer que parte dos conhecimentos dos trabalhadores que foram apropriados pelo processo de produção estão sendo retomados de alguma forma.

É verdade que o mecanismo de gerência da Uber precisa contar com o trabalho voluntário dos passageiros para avaliar os motoristas, fazendo com que estes se transformem numa multidão vigilante como ressalta a autora. Contudo, esta participação é opinativa. A tomada de decisão está centralizada na programação algorítmica do aplicativo e esta é de domínio da organização que possui a sua propriedade, neste caso a Uber.

É preciso observar ainda que as poucas decisões que os motoristas pode tomar na sua rotina de trabalho, como em que turnos trabalhar, quantas horas terá a sua jornada ou ainda quais dias da semana deve ou não trabalhar estão fortemente permeadas pela coerção econômica.

Por fim, é preciso diferenciar o discurso ideológico proferido pela empresa, e que muitas vezes encontra eco nos trabalhadores e em outros espaços da sociedade, da análise das relações sociais ali existentes. Isto não significa que a aparência do fenômeno seja completamente enganosa. É perfeitamente possível que para alguns trabalhadores ser motorista de aplicativo seja uma experiência satisfatória quando comparada a outras experiências de trabalhos anteriores ou ainda que estes se sintam mais livres por poder conciliar melhor trabalho e outras atividades como estudo e lazer. Contudo, os argumentos aqui apresentados apontam uma margem muito estreita de autonomia para a tomada de decisão dos motoristas sobre o seu trabalho.

4. Considerações finais

A uberização do trabalho é um fenômeno recente e que se encontra em expansão. Isso significa que pode apresentar mudanças importantes na sua configuração até se tornar um modelo hegemônico. Contudo, algumas características centrais já podem ser delineadas como: (1) a radicalização da flexibilidade da força de trabalho, formando um trabalhador *just-in-time*, com jornada de trabalho indefinida e sempre disponível; (2) o vínculo de trabalho frágil, através do perfil cadastrado, com a redução da remuneração ao tempo efetivamente trabalhado e por produção (salário por peça); (3) o controle do trabalho através de algoritmos alimentados pela participação dos clientes e que logo executam punições e recompensas; (4) a exigência de que a venda da força de trabalho venha acompanhada de uma parte dos meios de produção.

Ao analisar o processo de trabalho dos motoristas de aplicativos vinculados à Uber, percebemos que o trabalho dos mesmos vai muito além de simplesmente dirigir. Inúmeras ta-

refas estão relacionadas ao atendimento aos clientes e à manutenção do veículo em condições que permitam oferecer a mercadoria “transporte de passageiros” todos os dias. Assim, podemos concluir que o motorista de aplicativo é um trabalhador polivalente. Além de não ser um trabalho tão simples quanto parece, muitas das atividades por ele exigidas não são consideradas como trabalho.

Praticamente todas as tarefas que os motoristas realizam no seu processo de trabalho são controladas pela Uber. Esse controle se dá, principalmente, por meio dos algoritmos da plataforma que decide todos os aspectos relevantes das atividades desenvolvidas pelo motorista e detém a última palavra sobre quais punições aplicar ou ainda o acesso a promoções, suscitando a padronização do comportamento dos motoristas. O controle algorítmico alia-se à coerção econômica, que obriga os trabalhadores a longas jornadas e a acompanhar as oscilações de oferta e demanda por locomoção, processo que se apoia na forma de remuneração: o salário por peça.

Vimos ainda que a Uber se utiliza de um controle ideológico, promovendo a afirmação que os motoristas de aplicativo não são trabalhadores mas donos do seu próprio negócio, empreendedores que atuam em parceria com a empresa. Tal argumento se apoia na ideologia do empreendedorismo que estimula uma glamourização do trabalho informal passando um verniz de empreendimento e propriedade privada que, efetivamente, não existe.

Nesse sentido, o fato de possuir uma parte dos meios de produção, não outorga nenhuma vantagem ao trabalhador uberizado em relação ao trabalhador despossuído dos meios de produção. Não só a Uber, como as outras organizações que se utilizam da uberização do trabalho podem prescindir da propriedade de parte dos meios de produção porque detêm aquele que é mais importante: a plataforma que conecta os trabalhadores aos clientes e que permite controlar ambos. Sem o acesso à plataforma, o *smartphone* e o carro dos motoristas são meros valores de uso.

O alto grau de controle do processo de trabalho acima descrito, não nos permite considerar a possibilidade de algum autogerenciamento na uberização do trabalho. Apontamos ainda que dito conceito é contraditório pois gerenciar é justamente retirar dos trabalhadores a capacidade de conceber o seu trabalho.

Por fim, é preciso afirmar que o sucesso da uberização enquanto nova forma de organização do trabalho está na sua capacidade de controle e padronização do trabalho apesar da sua dispersão. A indústria capitalista surgiu justamente quando os capitalistas conseguiram concentrar todo o processo produtivo em um único lugar, dando origem à fábrica. Esta modificação permitiu aos capitalistas a imposição de novas técnicas ao processo de trabalho, reificando a força de trabalho à condição de mero apêndice da maquinaria. A uberização demonstra potencial para radicalizar esse processo sem a necessidade de concentrar a força de trabalho.

Referências

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. *In*: Blog da Boitempo. 22 fev. 2017. Disponível em: https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/. Acesso em: 14 maio. 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, *[S. l.]*, v. 18, n. 3, p. 41–51, 2019. Disponível em: https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674. Acesso em: 16 dez. 2019.

ABLA, - Associação Brasileira de Locadoras de Automóveis. **Um a cada quatro motoristas de aplicativos aluga o veículo**. *[s. l.]*, *[s. d.]*. Disponível em: https://www.abla.com.br/um-a-cada-quatro-motoristas-de-aplicativos-aluga-o-veiculo/. Acesso em: 3 mar. 2020.

AMORIM, Henrique; MODA, Felipe Bruner. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. **Fronteiras - estudos midiáticos**, *[S. l.]*, v. 22, n. 1, p. 59-71–71, 2020. Disponível em: https://doi.org/10.4013/fem.2020.221.06. Acesso em: 18 maio. 2020.

ANDRÉ, Robson Gomes; SILVA, Rosana Oliveira da; NASCIMENTO, Rejane Prevot. "Precário não é, mas eu acho que é escravo": Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, *[S. l.]*, v. 18, n. 1, p. 7–34, 2019. Disponível em: https://doi.org/10.21529/RECADM.2019001. Acesso em: 2 out. 2019.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e Capital Monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Zahar, 1977. *E-book*.

CRUZ, Daniel; SALVAGNI, Julice; VALENTINA, Vivian. A flexibilização enquanto precarização do trabalho: o caso dos motoristas de aplicativo. *In*: VI CONGRESSO BRASILEIRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS 2019, Recife. **VI Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais**. Recife: *[s. n.]*, 2019. Disponível em: https://even3.blob.core.windows.net/anais/171590.pdf. Acesso em: 27 fev. 2020.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!: a intensificação do labor na sociedade contemporânea**. São Paulo: Boitempo, 2008. *E-book*.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2016. *E-book*.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, *[S. l.]*, v. 24, n. SPE1, p. 37–57, 2011. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0103-49792011000400004. Acesso em: 22 abr. 2020.

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. **Marx e o Marxismo-Revista do NIEP-Marx**, *[S. l.]*, v. 5, n. 8, p. 45–67, 2017.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos EBAPE.BR**, *[S. l.]*, v. 17, n. 0, p. 844–856, 2019.

Disponível em: http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/76936. Acesso em: 6 nov. 2019.

GAVRAS, Douglas. Aplicativos como Uber e iFood são fonte de renda de quase 4 milhões de autônomos - Economia. **Estadão**, São Paulo, 28 abr. 2019 Disponível em: https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,aplicativos-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-autonomos,70002807079. Acesso em: 21 jan. 2020.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 19. ed ed. São Paulo: Ed. Loyola, 2010. (Temas de atualidade 2).*E-book*.

IBGE, - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desemprego cai em 16 estados em 2019, mas 20 têm informalidade recorde**. *[s. l.]*, 2020. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26913-desemprego-cai-em-16-estados-em-2019-mas-20-tem-informalidade-recorde. Acesso em: 22 abr. 2020.

MARX, Karl. **Contribuição à crítica da economia política**. Tradução Florestan Fernandes. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2008 a. *E-book*.

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política. Livro Primeiro: o processo de produção do capital.** 22. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008 b. v. 1*E-book*.

MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza; OLIVEIRA, Marco Antonio Gonsales de; ACCORSI, André. Uberização do trabalho: a percepçãodos motoristas de transporte particular por aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, *[S. l.]*, v. 6, n. 3, p. 647–681, 2019. Disponível em: https://doi.org/10.21583/2447-4851.rbeo.2019.v6n3.216. Acesso em: 3 jan. 2020.

OLIVEIRA, Francisco de. **Crítica da razão dualista / O ornitorrinco**. São Paulo: Boitempo, 2003. *E-book*.

OVIEDO, Carlos Fernando Torres. **La función ideológica del emprendimiento en la producción y reproducción de la vida en una zona rural de Colombia en el contexto del Posacuerdo de Paz**. 2020. - Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Escola de Administração. Programa de Pós-Graduação em Administração., *[s. l.]*, 2020. Disponível em: https://lume.ufrgs.br/handle/10183/206432. Acesso em: 20 maio. 2020.

TRAGTENBERG, Maurício. **Administração, poder e ideologia**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1989. *E-book*.

UBER. **Veja como se cadastrar no Uber como motorista parceiro**. *[s. l.]*, 2018. Disponível em: https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-se-cadastrar-no-uber/. Acesso em: 14 maio. 2020.

UBER. **Fatos e Dados sobre a Uber**. *[s. l.]*, 2020. Disponível em: https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/. Acesso em: 3 mar. 2020.

UBER. **Termos de Uso - Uber Marketplace**. *[s. l.]*, *[s. d.]*. Disponível em: https://www.uber.com/legal/pt-br/document/. Acesso em: 1 mar. 2020a.

UBER. **Termos de uso para passageiros**. *[s. l.], [s. d.]*. Disponível em: https://www.uber.com/legal/pt-br/document/. Acesso em: 1 mar. 2020b.

UBER. **Porque é que os preços são mais elevados do que o normal?**. *[s. l.], [s. d.]*. Disponível em: https://help.uber.com/riders/article/o-que-%C3%A9-a-tarifa-din%C3%A2mica. Acesso em: 3 jan. 2020c.