

XVII Encontro Nacional da ABET

Tema: Crises e horizontes do trabalho a partir da periferia

3/8 a 10/9 de 2021, UFU (Evento Remoto)

GT 16: Uberização, Trabalho Digital, Novas Formas de Controle e Resistência.

UBERIZAÇÃO: AS TRÊS FACETAS DO CONTROLE

Pedro Mendonça Castelo Branco (UFABC)

Sidney Jard da Silva (UFABC)

Resumo: Este artigo analisa a uberização do trabalho sobre a principal expoente desse fenômeno: a UBER. A partir do cenário histórico e social de mudanças no mundo do trabalho, apresentamos a potente máquina de controle construída pela empresa, a despeito de sua retórica de autonomia, em especial, em três eixos: o controle da gestão do trabalho, o controle da multidão e o controle de si. Os achados da pesquisa apontam para o trabalho uberizado como uma potente máquina de controle que vai para além das fronteiras da gestão do trabalho e atinge os comportamentos dos indivíduos e a própria subjetividade dos motoristas.

Palavras-chave: trabalho, uberização, controle, dados

O caminho até aqui.

A uberização do trabalho é um fenômeno que se espalhou por diversos setores dos serviços como: transporte de passageiros (UBER, 99 Taxi), entregas (iFood, Rappi, Loggi, Uber Eats), hotelaria (Airbnb), serviços domésticos (TaskRabbit e Parafuzo), manicures (Singu), pequenas tarefas digitais (Amazon Mechanical Turk), dentre outros. Nesta variedade de empresas há um centro comum que caracteriza as empresas do trabalho uberizado: elas se denominam apenas como intermediadoras dos encontros entre um ofertante do serviço e um cliente, isto é, não como empresas dos serviços que oferecem na prática, mas apenas como empresas de tecnologia que possibilitam transações por meio dos aplicativos (ABÍLIO, 2017). Sintomático é o exemplo da UBER (uma das maiores empresas do ramo) que não se considera uma empresa de transporte, nem ao menos reconhece os motoristas cadastrados como trabalhadores, mas sim, como parceiros.

Com isso, a empresa possibilita uma estratégia de negócios que extrai e externaliza custos de produção típicos de uma relação de trabalho formal, por exemplo, custos de contratação e os direitos assegurados na Consolidação das Leis do Trabalho: treinamento, férias, licenças remuneradas, 13º salário, jornada de trabalho regular e, mais ainda, a empresa passa ao largo até mesmo da própria condição de assalariamento e as exigências de ganhos iguais ou superiores ao salário-mínimo (ABÍLIO, 2019; POCHMANN, 2017). No Brasil, a UBER já está em mais de 100 cidades e com 600 mil “motoristas parceiros” (UBER, 2019) e pesquisa feita pela Análise Econômica Consultoria aponta que em maio de 2020 os trabalhadores de aplicativos representavam em torno de 4,7 milhões (15% de todo o mercado informal de trabalho).

Do ponto de vista histórico, a uberização é parte de um conjunto de alterações no mundo do trabalho denominado de reestruturação produtiva (ALVES, 2007), isto é, mudanças no regime de acumulação fordista (BRAGA, 2017) que se configurou no pós Segunda Guerra Mundial, mas que entrou em decadência no final da década de 1970 com um complexo de políticas econômicas

neoliberais que tiveram como fim retomar a taxa de lucro das empresas às custas da retenção nos gastos com o Estado de Bem-Estar Social e pelo aumento do desemprego, criando um exército industrial de reserva que corroeu a força dos sindicatos e o poder de barganha dos empregados (ANDERSON, 1995).

Na esfera do trabalho, essa mudança resultou no toyotismo como conjunto de novos arranjos produtivos mais flexíveis com traços de reificação mais interiorizados, com mecanismos de “envolvimento”, “parcerias”, “colaborações”, “individualizações”, “metas” e “competências”. Neste sentido, ao trabalhador não cabe apenas fazer o seu trabalho, mas também fiscalizar a si mesmo e aos seus colegas para garantir as metas da empresa, a qual dependem diretamente a sua remuneração (ALVES, 2017). *Pari passu* a isso, um conjunto de novos modelos de contratação da força de trabalho mais flexíveis e desprovidos de direitos foram criados como: o trabalho intermitente, a terceirização, a pjtização e a uberização (ANTUNES, 2018). Soma-se a isso, o deslocamento do centro dinâmico de absorção de mão de obra da indústria para o setor de serviços, no caso brasileiro, entre 1994 e 2008, 70% das vagas de emprego geradas foram no segundo (DEDECCA, ROSANDISKIM 2006), o que do ponto de vista do país representou uma reversão neocolonial em que a economia nacional sofreu um forte processo de desindustrialização e especialização regressiva das forças produtivas, voltando a ter uma dependência estrutural da exportação de commodities e do capital financeiro internacional (SAMPAIO JR, 2012)

Em síntese, entendemos a uberização como um processo de diluição dos entraves colocados à exploração da mão de obra conquistada no decorrer do século XX e que se mantém dentro dos marcos da forma mercadoria do trabalho vivo (ALVES, 2007). Destacamos que se trata de um movimento dinâmico, ou seja, não é resultado de uma inevitabilidade do desenvolvimento tecnológico e que, neste sentido, pode avançar ou retroceder a depender das relações de força na sociedade (ANTUNES, FILGUEIRAS, 2020).

Trataremos nas próximas sessões em particular de cada uma das três formas construídas pela UBER para, a despeito da retórica de liberdade e autonomia, controlar cada etapa do processo produtivo são elas: o controle da gestão do trabalho, o controle da multidão e o controle de si.

O Controle da gestão do Trabalho

A UBER constrói toda a sua estratégia de negócios na máxima de que os seus trabalhadores são parceiros que podem dirigir quando e onde quiserem, assim, pode se reivindicar como uma “empresa de tecnologia que opera uma plataforma de mobilidade. Nós desenvolvemos um aplicativo

que conecta motoristas parceiros a usuários que desejam se movimentar pelas cidades. (...) A Uber não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro.” (UBER, 2019).

Porém, ao contrário da retórica de autonomia, a empresa organiza uma potente máquina de controle da gestão do trabalho para garantir a oferta do serviço no local, no momento, no valor e por quem ela quer. O controle se dá desde o início do processo produtivo do serviço¹, isso porque, a empresa determina quem pode ou não trabalhar nela (pode-se discutir se os critérios são adequados, todavia, permanece essa decisão permanece nas mãos da empresa), mas também do serviço a ser ofertado, no caso da UBER, o serviço de viagem de passageiros. (ANTUNES, FILGUEIRAS, 2020).

Mais ainda, apesar do discurso propagado pelos CEOs das plataformas de que estas novas modalidades de serviços não se tratam apenas da produção de lucro, mas do compartilhamento de valores e experiências humanitárias, a UBER não permite o contato entre motoristas e passageiros que vá além da troca de mercado², os trabalhadores são proibidos de manter contato após a corrida com os passageiros, podendo ser penalizados com desligamento da plataforma. Essa é uma forma da empresa impedir que motoristas agendem corridas sem serem mediadas pelo aplicativo, uma forma de monopólio da oferta de trabalho (BARBOSA, 2019).

Outro mecanismo de controle do trabalho é a política de preços. Isso porque, não há qualquer possibilidade de negociação entre trabalhadores e a UBER, eles são unilateralmente firmados pela empresa, tanto o valor base da corrida, quanto o que será recolhido através das tarifas. O primeiro é calculado, em linhas gerais, a partir de três fatores: preço base (que varia entre as cidades), o tempo de duração do serviço e a distância percorrida.³ O segundo é calculado, desde o início de 2020, a partir das variáveis tempo de viagem e quilômetros rodados, e pode variar de 1% a 40% do valor total das corridas, em nenhum dos casos há qualquer explicação detalhada da base de cálculo.⁴ Ou seja, como argumentam Rosenblat e Stark (2016) o centro do controle do trabalho passa pela a assimetria

¹ Antunes (2018) apresenta a viagem como uma mercadoria imaterial, isto é, que tem valor gerado pelo trabalho dos motoristas, mas que não tem forma corpórea por ser um serviço. Neste sentido, a fórmula de produção do valor não é a mesma de uma produção industrial, isso porque, a fase M' é suspensa, dado que o consumo desta mercadoria é concomitante ao processo de produção (D-M-P-D') (FRANCO; FERRAZ, 2018).

² Rachel Botsman, uma das principais vozes das plataformas, afirmou em um Ted Talk que: “em seu âmago, trata-se de empoderamento. Trata-se de empoderar as pessoas para que façam conexões significativas, conexões que estão nos habilitando a redescobrir atributos humanos que perdemos em algum lugar ao longo do caminho (BOTSMAN, 2012)”. A realidade de controle descrita nesse trabalho apresenta um quadro completamente distinto do pintado pela autora.

³ A UBER disponibiliza uma calculadora que estima o preço da viagem, mas, sem informar exatamente a base de cálculo. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/price-estimate/>. Acessado em: 18 mar. 2021.

⁴ A apresentação da empresa sobre o formato de cálculo da tarifa pode ser vista no site da empresa. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/entenda-taxa-servico/> Acessado em: 18 mar. 2021.

de poder e de informação entre a detentora do aplicativo e seus motoristas que sequer sabem como funciona a sua remuneração.

Mais ainda, a política de preços assume um duplo sentido: a monopolização do mercado e o controle do tempo de trabalho pelo preço da tarifa e pelas premiações. No primeiro, a UBER adota uma estratégia de “crescimento antes dos lucros”, ou seja, pratica preços artificialmente baixos nos seus primeiros anos, operando no prejuízo em muitos locais, para que com isso consiga vencer a concorrência e assuma o controle monopolístico do setor de transporte de passageiros, estratégia que é sustentada pela sua vinculação com as empresas de capitais de risco que permitem o estofo financeiro necessário para que opere em prejuízo por algum tempo⁵ (SRNICECK, 2017).

No segundo sentido, os preços controlam o tempo de trabalho, isso porque, quanto menor o preço das corridas, maior é a necessidade de horas trabalhada pelo motorista para que consiga sobreviver e, com isso, a empresa garante disponibilidade de carros para seus clientes a todo momento. Assim, sem qualquer ordem direta de um patrão, os motoristas mantêm-se à disposição por muitas horas ao dia, ultrapassando muitas vezes a jornada regular de trabalho (OITAVEN, 2018), o que Antunes e Filgueiras (2020) denominam de leilão invertido onde os trabalhadores estão em concorrência permanente para executar uma tarefa. Esse cenário é demonstrado em survey realizado por Moraes, Oliveira e Acorsi (2019) com 100 motoristas de São Paulo que apontou que 51% deles dirigiam mais de 8 horas por dia e 73% dirigiam mais de 5 dias por semana.

Isso posto, além de controlar o *quantum* de horas trabalhadas, a UBER também controla os locais e os horários onde os motoristas dirigem, utilizando o mecanismo da tarifa dinâmica. A tarifa dinâmica é um multiplicador nos valores das corridas organizados pelos algoritmos do aplicativo, a lógica é: quando há maior demanda ou menor oferta de motoristas em alguma região ou horário, o valor padrão da corrida se altera de acordo com um multiplicador⁶. Com isso, “em momentos em que normalmente os trabalhadores iriam preferir ficar em casa, como dias festivos, a empresa concede incentivos financeiros” (OITAVEN, 2018: 37) e garante a oferta da força de trabalho.

Essa forma de remuneração em que as regras parecem desafios a serem desvendados pelos motoristas, como quais os melhores horários e locais para dirigir, bem como, estratégias para atingir metas de viagens feitas que resultam em premiações é o que Schulz (2016) denomina como gamificação, ou seja, tentar transformar o trabalho em algo aparentemente divertido. Os recursos são

⁵ Uma das principais concorrentes no Brasil da UBER é a 99 Táxi.

⁶ Para a UBER ela apenas calcula demandas reais do mercado, todavia, há inúmeros relatos de motoristas que receberam mensagens incentivando o trabalho no futuro (por exemplo, um final de semana que terá grandes eventos em uma cidade). Isso indica que a empresa não só retrata a realidade, mas também atua como controle da força de trabalho futura (ROSENBLAR; STARK, 2016).

diversos “oferta de bônus, promoções e desafios semanais; escala de pontuação variável do motorista; envio de relatório semanal personalizado, com comentários dos passageiros e com a evolução da pontuação variável” (KEMMELMEIER, 2019).

Vale notar que os mecanismos de tarifa dinâmica também são uma ferramenta para impedir articulações de reivindicação da categoria, isso porque, qualquer iniciativa de paralisação é respondida com multiplicadores nas corridas para os “fura greve”⁷. Além disso, há o risco de desligamento sumário, o documentário *Gig a Uberização do Trabalho* (2019) apresenta casos de motoristas que foram desligados após organizar manifestações. A empresa controla, inclusive, as formas de reclamações dos trabalhadores com determinações expressas de endereçar para a gerência, sendo vedado acessar sites como o RECLAME AQUI (ANTUNES, FILGUEIRAS: 2020)

Por fim, o controle do trabalho também ocorre pela limitação do número de cancelamentos de viagens, o cancelamento é útil para os motoristas nas situações em que se sentem inseguros com alguma corrida. Porém, a empresa sugere uma porcentagem de ideal cancelamento, que não deve ultrapassar os 10%⁸ e as “altas taxas de cancelamentos injustificados configuram uma violação aos termos e condições de adesão dos motoristas parceiros à Uber e podem levar até ao encerramento da parceria” (GERMANO, 2019). Em suma, mostramos como é falso que os motoristas possam dirigir quando e onde quiserem, como a empresa afirma nas suas peças publicitárias.

O Controle da Multidão

Confiança, essa é a palavra chave para os aplicativos. Em um mundo em que supostamente as pessoas pararam de confiar umas nas outras, as empresas teriam uma resposta para retomar esses laços interpessoais: os sistemas de reputação (SLEE, 2017), isto é, métricas de avaliação mútua entre ofertantes do serviço e os usuários. No caso da UBER passageiro e motorista ao final de uma viagem podem avaliar um ao outro com notas que variam de 0 a 5.

Para as plataformas, as ferramentas de reputação abrem um novo marco no mercado em que as barreiras regulatórias se tornam desnecessárias e custosas e, por isso, são substituídas por uma fiscalização dos consumidores, mais barata e eficiente. Para a UBER (2018) “ao avaliar uma viagem, você contribui para que o sistema funcione a favor da qualidade da experiência de todos e (...) para

⁷ Motoristas de Curitiba mostraram que o valor da corrida multiplicou em até 2,5 vezes durante paralisação internacional no ano de 2019. Disponível em: <https://www.tecmundo.com.br/mobilidade-urbana-smart-cities/141071-greve-uber-tarifas-disparam-dia-paralisacao-internacional.htm>

⁸ As taxas de cancelamentos são calculadas sobre a relação entre número de viagens canceladas/número de viagens aceitas nos últimos 30 dias. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-taxe-aceitacao-cancelamento/>.

garantir um padrão de qualidade e beneficiar você e toda a comunidade Uber”. Mas há de partida, brechas que dificilmente podem ser solucionadas com esses sistemas de avaliações, por exemplo, como um passageiro pode avaliar a qualidade de algum componente mecânico do carro ou se os freios estão em boas condições?

Além de ter evidentes limitações na capacidade de substituir regulações públicas, o mecanismo de avaliações também podem ser um novo espaço de manifestação de opressões. GE *et al.* (2016) solicitou 1500 corridas da Uber e da Lyft⁹ em duas cidades americanas com duas categorias de nomes: a primeira que remetiam a pessoas afro-americanos e a segunda a pessoas brancas, a taxa de cancelamento de viagem para o primeiro grupo foi o dobro do segundo e o tempo de espera cerca de 35% maior, o que sugere que o mesmo pode ocorrer pelos passageiros nas avaliações dos motoristas negros. Na prática, as avaliações são outra forma de controle da empresa. As notas dadas por cada passageiro são analisadas junto com as últimas 500 e segundo a empresa “caso um motorista parceiro não consiga manter sua nota acima de um mínimo esperado, ele pode ser desativado da plataforma” (UBER, 2018). Notas abaixo de uma linha de corte no entorno de 4,5 significa estar em risco de desligamento sumário do aplicativo (SLEE, 2017).

A contribuição de Abílio (2017) é fundamental para entendermos essa nova configuração do controle pelas plataformas, isto é, a UBER não precisa mais de um modelo de organização típica weberiana, em que cada empregado presta contas para um superior hierárquico. Com isso, o gerenciamento do trabalho não é mais um custo internalizado na produção, mas é repassado para a esfera do consumo, isto é, o trabalho do motorista passa ser avaliado por uma multidão de consumidores que o avalia a cada serviço prestado, um gerente coletivo que vigia permanente para manter a produtividade do trabalho.

Aqui há evidente correlação com a discussão feita por Deleuze (1992) da sociedade do controle modular, em que o controle é flexível, não no sentido de menos rígido, mas sim, em se adaptar a diversos espaços e mudar continuamente para controlar as diversas esferas da vida. Essa mutação altera, inclusive, a forma de organização da força de trabalho que se expressa também na discussão até aqui apresentada sobre a UBER:

na questão dos salários: a fábrica era um corpo que levava suas forças internas a um ponto de equilíbrio, o mais alto possível para a produção e o mais baixo possível para os salários; mas numa sociedade de controle a empresa substitui a fábrica, e a empresa é uma alma, é um gás. Sem dúvidas a fábrica já conhecia o sistema de prêmios, mas a empresa se esforça mais profundamente em impor uma modulação para cada salário (DELEUZE, 1992: 221).

⁹ A Lyft é uma empresa de transporte de passageiros concorrente da UBER nos Estados Unidos.

Neste sentido, a empresa não precisa controlar uma massa de trabalhadores e buscar a uniformização, mas controla uma diversidade deles em sua menor individualidade (“indivíduos divisíveis”) a partir do uso das novas máquinas: os computadores/plataformas, que são permeada pelas premiações e avaliações individuais e sob a supervisão de um gerente coletivo onipresente (ABÍLIO, 2019).¹⁰

O Controle de si

A última faceta de controle da uberização é o controle de si. Por controle de si entendemos a estratégia simbólica que faz parte do período neoliberal que transformou o mundo do trabalho e difundiu o modelo de autocontrole do trabalhador pelo engajamento subjetivo (ZARAFIAN, 2002). Ou seja, o próprio sujeito se obriga a fazer o trabalho com a maior eficácia e aumentar sua produtividade, essa compreensão é parte do que Dardot e Laval (2016) denominam de uma nova razão de mundo. Neste sentido, guarda evidente relação com o que Foucault (2007) denomina de neoliberalismo americano, isso porque, neste não se trata apenas de uma técnica de governo ou uma política econômica do Estado, mas uma racionalidade que formata uma forma de ser e de pensar do indivíduo.¹¹

Para este novo sujeito neoliberal, a sociedade é uma grande empresa formada por pequenas unidades de empresas de si, indivíduos que se relacionam a partir da competição ou em relações de extração de vantagens (ou seja, mantém as relações interpessoais enquanto são vantajosas para o seu desempenho/gozo, o que as tornam fluidas e descartáveis, assim que se perde a possibilidade de ampliação dos prazeres) (DARDOT, LAVAL, 2016).

Neste sentido, o próprio discurso das plataformas de reconectar laços humanitários são desconstruídos pelas práticas engendradas por esse novo sujeito, no caso da UBER, esse discurso na realidade camufla uma relação interpessoal apenas baseada em estratégias de persuasão e de comunicação eficaz para conseguir uma boa avaliação, ou seja, com um fim de sobrevivência na plataforma, o que Rosenblat e Stark (2016) apontam como um meio que a empresa utiliza para a padronizar o serviço.

Essa nova racionalidade espraia-se por toda a sociedade e incita os neo-sujeito desde suas mente a seguir um dispositivo de gozo/desempenho, em que o *manager* é o tipo ideal, porque é aquele que a todo momento procura maximizar seu desempenho, enfrentar os riscos para atingir objetivos;

¹⁰ Como apontam Huws, Spencer e Joyce (2016), essa nova conformação do controle gera, inclusive, impactos na saúde destes trabalhadores.

¹¹ Uma revisão mais aprofundada deste debate pode ser encontrada em Brauner (2019).

tem poder de decisão, de resolução de problemas complexos; está preparado para suportar o estresse do trabalho cotidiano, desenvolve diversos tipos de inteligência (cognitiva e emocional), mobiliza todas as suas qualidades a serviço da rentabilidade e se torna um campeão. (DARDOT, LAVAL, 2016).

A empresa passa a ser o espaço de concorrência permanente entre pequenas empresas de si e, além disso, casando o desejo do indivíduo com os da própria empresa:

o efeito procurado pelas novas práticas de fabricação e gestão do novo sujeito é fazer com que o indivíduo trabalhe para a empresa como se trabalhasse para si mesmo e, assim, eliminar qualquer sentimento de alienação e até mesmo qualquer distância entre o indivíduo e a empresa que o emprega. Ele deve trabalhar para sua própria eficácia, para a intensificação de seu esforço, como se essa conduta viesse dele próprio, como se ela lhe fosse comandada de dentro por uma ordem imperiosa de seu próprio desejo (DARDOT, LAVAL, 2016, p. 327)

Na Uber essa vinculação é garantida pela remuneração de acordo com a produtividade (retomando o salário por peça que já era apontada por Marx (2013) como uma forma de vincular os interesses do trabalhador individual com os interesses do capital) e também pelas relações de trabalho camufladas como relações de parceria em que o sujeito como empresa entra no mercado para vender um serviço.

Ademais, a possibilidade de garantir renda e oportunidades no mundo do trabalho também são encaradas como individuais de garantia da empregabilidade, isto é, uma noção de auto aprimoramento contínuo, visto que, nada mais é garantido como numa carreira, mas deve ser a todo momento conquistado individualmente e não uma tarefa coletiva do conjunto de empregados. Essa abordagem guarda profundas relações com a teoria do capital humano, a partir da análise de Foucault (2007), em que o trabalho não é conceituado como a venda da força de trabalho daqueles desprovidos dos meios de produção, como a abordagem marxista, mas sim, como um ativo gerador de uma renda para o indivíduo. Essa renda é diretamente proporcional ao *quantum* de capital humano¹² acumulado por cada indivíduo.

Dessa maneira, o *homo economicus* é aquele que detém um capital humano do qual sua renda deriva e para aumentá-la precisa investir em atividades de valorização e capacitação de si (o *quantum* de capital humano) (FOUCAULT, 2007). A partir disso, fica evidente a relação entre o discurso da UBER em denominar seus motoristas como parceiros para difundir entre os trabalhadores que eles são pequenas empresas autônomas e que para terem sucesso precisam se arriscar no mercado e

¹² Capital humano entendido como o conjunto de capacidades físicas e psicológicas, que podem ser inatas ou adquiridas (FOUCAULT, 2007).

valorizar seu capital, desta maneira, desarmam demandas por regulação do trabalho, bem como, iniciativas associativas desses trabalhadores.

Contudo, se os estímulos são para que o desempenho seja sempre maximizado e o gozo é sempre no além (um sobregozo maior do que o estado atual), o resultado inexorável para a grande maioria desses sujeitos é a frustração. Isso porque, ao naturalizar os riscos e as fragilidades sociais em termos exclusivamente individuais e não coletivos/estruturais, a UBER, a partir dessa nova racionalidade, faz recair todas as dificuldades enfrentadas pelos indivíduos em seus próprios ombros, fruto de decisões erradas e ser um “loser” pode resultar até mesmo em sentimentos patológicos. Dardot e Laval (2016) destacam esses sentimentos como: o sofrimento no trabalho (pelo excesso de tarefas não realizadas e a sensação de impotência); a corrosão da personalidade, pela imprevisibilidade da vida; a desmoralização pela ausência de vínculos coletivos; a depressão generalizada ao não se tornar um “campeão”; e a dessimbolização ao se relacionar com outros indivíduos como mercadorias que são descartáveis após o gozo.

Em síntese, toda a lógica do discurso da empresa e sua estratégia de remuneração dialogam diretamente com uma nova racionalidade neoliberal que imputa ao motorista ser o único responsável pelos seus ganhos e suas derrotas, bem como torna o destino de cada indivíduo como resultado unicamente de suas ações e de sua capacidade de valorização do seu capital humano.

Considerações Finais

Por critérios de conveniência este texto foi escrito em três sessões sobre as facetas do controle da UBER, a saber: o controle da gestão do trabalho, o controle da multidão e o controle de si. Nesta última sessão, destacamos as intersecções entre essas diversas formas de controle, isso porque, essas três facetas aqui apresentadas não operam sozinhas, mas em conjunto no controle dos motoristas de aplicativo.

A gestão da força de trabalho (a partir de tarifas dinâmicas, da política de preços e das metas) são instrumentos que estimulam que o motorista fique por horas atrás do volante, porém, isso é impulsionado pela construção simbólica da nova racionalidade neoliberal que impulsiona o controle de si como valor e que, assim, legitima os riscos e o trabalho até a exaustão, porque é preciso a todo momento aumentar o desempenho e ser o melhor. Assim como, pela sensação de estar sendo constantemente avaliado por uma multidão de consumidores vigilantes, que também retroalimenta o medo, a pressão psicológica e as barreiras à organização do trabalho.

Em síntese, o que se procurou mostrar neste artigo é que, a despeito da retórica de autonomia, a UBER como principal representante do trabalho uberizado é, na realidade, uma potente máquina de controle que vai para além das fronteiras da gestão do trabalho e atinge os comportamentos dos indivíduos e a própria subjetividade dos motoristas.

Referências Bibliográficas:

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. In_ MACHADO, Ricardo. **Revista do Instituto Humanitas Unisinos**, n. 503, ano XVII, 24 de abril de 2017. p. 20-27

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, vol. 18, nº 3, 2019

ALVES, Giovanni. **Dimensões da Reestruturação Produtiva: ensaios de sociologia do trabalho** /Giovanni Alves. 2ª edição – Londrina: Praxis; Bauru: Canal 6, 2007.

ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, Emir & GENTILI, Pablo (orgs.) **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995, p. 9-23.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. Boitempo Editorial, São Paulo, 1.ed. 2018.

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

BARBOSA, Heron Barroso. **Relações de trabalho e novas tecnologias: um estudo sobre os motoristas do aplicativo Uber em João Pessoa**. Dissertação de Mestrado em Administração na Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2019.

BOTSMAN, Rachel. **The currency of the new economy is trust**. Palestra proferida no TEDGlobal 2012, Edinburgh (Escócia), junho 2012. Disponível em:https://www.ted.com/talks/rachel_botsman_the_currency_of_the_new_economy_is_trust#t-241025. Acesso em 21 ago. 2019.

BRAGA, Ruy. **A Rebeldia do Precariado**. Boitempo Editorial: São Paulo, 2017.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. A fábrica do sujeito neoliberal. In____ **A Nova Razão de Mundo**. São Paulo, Boitempo, 2016, pp. 321-376.

CRUZ JUNIOR, Brauner G. **A empresa de si mesmo : a assimilação do discurso empreendedor pelas camadas populares brasileiras**. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do ABC, 2019.

DEDECCA, Claudio Salvadori; ROSANDISKI, Eliane Navarro. Recuperação econômica e a geração de empregos formais. **Parcerias Estratégicas**, v. 11, n. 22, 2006.

DELEUZE, Gilles. **Conversações, 1972-1990**; tradução de Peter Pál Pelbart; São Paulo: Ed. 34, 1992.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cad. EBAPE.BR**, v. 17, Edição Especial, Rio de Janeiro, Nov. 2019, p. 844-856.

FOUCAULT, Michel. Classe del 14 de Febrero de 1979 e Classe del 14 de Marzo de 1979. In__**Nacimiento de la Biopolítica**: curso em el Collège de France (1978-1979). Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2007. p. 155-187.

GE, Yanbo; KNITTEL, Cristopher R.; MACKENZIE, Don; ZOEPF Stephen. Racial And Gender Discrimination In Transportation Network Companies. **Working Paper**, v. 22776. National Bureau Of Economic Research. Cambridge, 2016.

GERMANO, Felipe. Apps punem motorista que cancela corrida quando vê o passageiro? **Tilt Uol**, 23 de maio de 2019 – Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2019/05/23/o-motorista-pode-cancelar-entenda-as-regras-das-corridas-nos-apps.htm?cmpid=copiaecola&cmpid=copiaecola>. Acesso em 22 jun. 2020.

GIG- A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO. Direção: Carlos Juliano Barros, Caue Angeli, Maurício Monteiro Filho. Produção de Carlos Juliano Barros. Brasil, 2019.

HUWS, Ursula; SPENCER, Neil H.; JOYCE, Simon. **Crodwork in Europe. Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands**. First draft report to FEPS/UNI-Europa from Hertfordshire Business School. December, 2016.

KEMMELMEIER, Carolina Spack. Plataformas digitais de trabalho on demand e direito à saúde. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; G, MISKULIN Ana Paula Silva Campos. **Infoproletários e a Uberização do Trabalho**. LTr, São Paulo, 2019.

MARX, K. O salário por peça. In_ **O Capital, Livro 1**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2013.

MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza, OLIVEIRA, Marco Antonio Gonsales de, ACCORSI, André. Uberização Do Trabalho: A Percepção Dos Motoristas De Transporte Particular Por Aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, 6 (03): 647-81, 2019.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. 248 p

POCHMANN, M. A nova classe do setor de serviços e a uberização da força de trabalho. **Jornal GGN**. São Paulo, 2017. Disponível em: <<https://jornalggn.com.br/artigos/a-nova-classedo-setor-de-servicos-e-a-uberizacao-da-forca-de-trabalho-por-marcio-pochmann/>>. Acesso em 18 de Ago. 2019.

ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers. **International Journal of Communication**, [S.l.], v. 10, p. 27, jul. 2016.

SAMPAIO JR, Plínio de Arruda. Desenvolvimentismo e neodesenvolvimentismo: tragédia e farsa. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 112, 2012. p. 672-688.

SCHOLZ, Trebor. **Uberworked and underpaid**. Cambridge: Polity Press, 2016.

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

SRNICEK, Nick. **Platform Capitalism**. Cambridge: Polity Press, 2017.

UBER. Faça viagens pela Uber no caminho até seu destino. **UBER blog**, 27 de junho de 2017. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/faca-viagens-pela-uber-caminho-ate-seu-destino/>. Acesso em 21 jun. 2020.

UBER. Sistema de Avaliações Uber: como as estrelas, notas e elogios ajudam a manter a qualidade da Uber. **UBER blog**, 09 de novembro de 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/sistema-de-avaliacoes-uber/>. Acesso em 19 jun. 2020.

UBER. Fatos e dados sobre a UBER. **Uber Newsroom**, 01 de maio de 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em 12 de jul. 2019.

ZARAFIAN, P. Engajamento subjetivo, disciplina e controle. **Novos Estudos Cebrap**, v. 64, São Paulo, 2002.