

VII Seminário FESPSP - “Na encruzilhada da democracia: Instituições e Informação em tempos de mudança”.

24 a 28 de setembro de 2018

GT2: Trabalho e Trabalhadores

Transformações na relação capital e trabalho: a gestão do trabalho dos motoristas da Uber

Felipe Bruner Moda (Unifesp)¹

Resumo

O intuito deste breve artigo é auxiliar na compreensão das práticas gerenciais existentes no trabalho dos motoristas da Uber e de possíveis transformações que estão ocorrendo na relação capital X trabalho na composição do processo de valorização do capital da empresa, apresentando resultados parciais da minha pesquisa de mestrado. Para isso, busco analisar quais seriam os traços característicos da chamada uberização do mercado de trabalho, compará-los com a gestão toyotista de trabalho em busca de aspectos de continuidades e rupturas entre ambos, trazer aspectos da análise sobre o trabalho dentro da chamada economia de compartilhamento e debater as possíveis alterações tanto no capital constante quanto no variável que estamos vivenciando.

Palavras chaves: Uber; uberização; toyotismo; economia de compartilhamento; trabalho intermitente

1. Introdução

O artigo aqui apresentado busca, de maneira inicial, apreender quais são as práticas gerenciais presentes no trabalho dos motoristas da Uber, além de debater

¹ Mestrando em Ciências Sociais pelo Programa de Pós Graduação em Ciências Sociais da EFLCH/Unifesp. E-mail para contato: felipe.bruner@gmail.com

mudanças que estão ocorrendo na forma de gerar valor realizada pela empresa, se debruçando tanto na sua forma de compor o capital constante quanto o variável. As indicações de análise aqui desenvolvidas são resultados parciais da minha dissertação de mestrado, no qual buscamos debater a possibilidade de estarmos passando pelo surgimento de uma gestão uberizada da força de trabalho e, caso esta possibilidade se confirme, quais seriam seus traços fundamentais.

Apesar de focar na análise da gestão do trabalho dos motoristas da empresa Uber, acreditamos ser possível compreendermos a uberização como um processo que vai além desta empresa. Aparentemente, estamos vivenciando um novo estágio da exploração do trabalho, tendo como parte desta transformação a passagem do estatuto de trabalhador mensalista para o de trabalhador enquadrado como nanoempesário de-si-mesmo permanentemente disponível para o trabalho. Esta passagem permitiria que as empresas retirassem as garantias mínimas de trabalho ao mesmo tempo em que manteriam relações de subordinação com o trabalhador, fazendo com que a regularidade do assalariamento formal e as garantias dos direitos sociais e trabalhistas se reduzam drasticamente (Abílio, 2017; Pochmann, 2017).

Uma das hipóteses levantadas que levariam a esta mudança advém de uma possível transformação no papel das empresas, que passariam de contratantes de força de trabalho para se tornarem 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. Apesar destas empresas não se colocarem como responsáveis pela prestação do serviço à elas relacionadas, acreditamos que seguem existindo mecanismos de gerenciamento do trabalho, sendo parte da minha investigação verificar se esta hipótese se confirma, além de buscarmos traçar quais seriam estes mecanismos.

Segundo o site oficial da empresa², a Uber foi criada em 2009 na cidade de São Francisco (EUA), por Garret Camp e Travis Kalanick, e em apenas oito anos de existência já atua em mais de 500 cidades em todos os continentes, sendo uma das empresas que mais se expandiu no período recente. Apesar de surgir em 2009, foi em 2012 que a empresa começou a se popularizar mundialmente com o surgimento

² Site oficial da empresa: <www.uber.com>. Acesso realizado em 16 de Nov. de 2018.

da modalidade UberX³, 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 2017 já prestava serviço em mais de 70 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).

O propósito da empresa é administrar uma plataforma digital que busca conectar motoristas e passageiros e não o de ser uma empresa de prestação de serviços voltados à mobilidade urbana, sendo uma de suas características, em todos os países instaurados, adotar políticas de flexibilidade com seus motoristas. Toda a relação entre a empresa e os 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.

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 pela empresa e enviar para a Uber fotos da sua carteira de motorista, do veículo e da certificação de antecedentes 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 da Uber, passará a receber oportunidades de viagens solicitadas por passageiros, sendo que ao final da corrida a empresa ficará com cerca de 25% do pagamento feito pelo serviço.

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

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 recente declaração do secretário municipal de transportes de São Paulo, Sérgio Avelleda, já que a Uber mantém sigilo sobre o número de motoristas que prestam serviço para ela.

motoristas profissionais. É característica do trabalhador amador a perda do lastro social 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, tratar-se da consolidação do 'bico' como forma de manutenção financeira.

O tipo de relação contratual existente entre a empresa e seus motoristas, sendo esses trabalhadores caracterizados como prestadores-terceiros e que utilizam a sua plataforma on-line atuando de forma autônoma, possibilita que a Uber se eximir de cumprir algumas normas presentes em nossa CLT, como o pagamento do salário-mínimo, devido à não caracterização de vínculo empregatício entre as partes. Isso possibilita que a empresa, por exemplo, não considere como tempo de trabalho o tempo pelo qual o motorista passa sem ser ativado pelo aplicativo para realizar uma carona, com ele recebendo pagamento apenas pelo tempo transportando passageiros. Esta forma de remuneração é bastante semelhante à normalizada pelo contrato de trabalho intermitente, dando assim pistas sobre como as condições de trabalho dos motoristas da Uber podem se expandir para outros ramos dos serviços e da indústria⁵.

2. Continuidades e rupturas com o toyotismo

Para compreendermos as transformações existentes no método de organização do trabalho praticada pela Uber, é necessário antes nos debruçarmos sobre as principais características da produção toyotista, com a finalidade de estabelecer uma caracterização mais precisa sobre as condições de trabalho implementadas a partir da chamada última reestruturação produtiva, possibilitando assim a comparação entre as duas formas de organização.

O método de organização do trabalho predominante na primeira parte do século XX foi o que ficou conhecido pelo binômio taylorismo-fordismo. Uma das características deste momento foi a busca pela racionalização do trabalho desenvolvido por Taylor, descrita em sua obra "Princípios da Administração

⁵ Abílio (2017) demonstra como esta forma de organização do trabalho é semelhante ao praticado pelas revendedoras da Natura, não sendo algo inédito implementado pela Uber. Porém, a autora reconhece que as condições de trabalho desempenhadas pela Uber marcam um novo estágio na exploração do trabalho, transformando o trabalhador em um nano-empendedor, criando assim um modelo de gerenciamento do trabalho mais bem acabado, com a possibilidade de se expandir para outros ramos.

Científica” (1990), que consiste na separação entre a gerência e a produção, com o desenvolvimento pela gerência, a partir de uma análise científica, de tarefas diárias e individuais estipuladas para cada trabalhador, além do modo como tais tarefas deveriam ser realizadas. Outra característica importante foi o início da automação das linhas de montagens e a produção em massa desenvolvida por Ford (Gounet, 2002, p. 18).

Como apontam Gramsci (2001) e Dias (1998, p. 48), não devemos encarar o taylor-fordismo apenas como uma técnica de gestão da força de trabalho e da produção, mas como um conjunto de medidas que visavam constituir um novo modo de vida da classe trabalhadora, dando condições para aumentar o domínio do capital sobre o trabalho. Desta forma, Gramsci encara o surgimento do fordismo como um conjunto de medidas que vão para além do processo produtivo e que tinham como intuito a passivação da classe trabalhadora.

Este método de produção passou a ser hegemônico nos países centrais do capitalismo no período pós-Segunda Guerra Mundial, a partir da política desenvolvida pelo governo estadunidense de reconstrução das economias destruídas pela guerra (Lipietz, 1989, p. 307). O binômio taylorista-fordista, aliado com as políticas intervencionistas de inspiração keynesiana, manteve-se hegemônico no mundo ocidental até a década de 1970, quando se passou a vivenciar uma forte crise de crescimento da taxa de lucro (Harvey, 1992, p. 153-240), resultando na consolidação de um novo método de organização da produção e da gestão do trabalho, tendo como objetivo final promover a recuperação econômica.

A inspiração para esta nova forma de organização da produção e da força de trabalho veio da indústria japonesa Toyota, sendo por isso chamada de toyotismo. A principal inovação da gestão toyotista foi a adoção do fluxo tensionado (Antunes, 2009, p. 56; Coriat, 1994, p. 57; Durand, 2003, p. 143; Gounet, 2002, p. 26), criando uma indústria mais flexível e baseada na *lean production*, isto é, uma organização da produção mais racional e que evitaria desperdícios, principalmente de construção de estoques dentro do processo produtivo e de tempo e custo de produção.

O fluxo tensionado nasceu com a pilotagem pelo fim, com a ideia de que só se deveria fabricar aquilo que o mercado já tenha pedido. Tal conceito generalizado a toda cadeia de produção significa que cada posto de trabalho é cliente daquele logo acima, o qual, na incerteza do que lhe será demandado, não constitui mais estoques como no fluxo fordiano. Basta

entregar no momento certo (*just in time*) e segundo quantidade demandada, os produtos ou serviços necessários (DURAND, 2003, p. 143).

Esta transformação no fluxo de organização da produção permitiu a supressão das panes, o aumento do controle da qualidade e a produção de menores quantidades de produtos com maior variabilidade entre eles, aumentando assim a flexibilidade do processo produtivo e colocando este processo em consonância com um mercado consumidor mais diversificado, buscando evitar a superprodução, principalmente devido ao princípio do estoque zero.

Este método de organização do trabalho também ficou conhecido pela produção *just in time*, sendo organizada pelo princípio do *Kanban*, no qual:

O trabalhador do posto de trabalho posterior (aqui tomado como “cliente”) se abastece, sempre que necessário, de peças (“os produtos comprados”) no posto de trabalho anterior (a seção). Assim sendo, o lançamento da fabricação no posto anterior só se faz para realimentar a loja (a seção) em peças (produtos) vendidas (CORIAT, 1994, p. 56).

As transformações em nome da flexibilidade afetaram também a forma pela qual os indivíduos trabalham nas empresas, criando trabalhadores politécnicos, capazes de operar mais de uma máquina ao mesmo tempo, que atuam em equipes de trabalho e que exercem, também, funções na direção de garantir o aperfeiçoamento contínuo do processo produtivo, através, por exemplo, dos Círculos de Controle de Qualidade (CCQs) (Antunes, 2009, p. 56-59).

Em relação à estrutura produtiva, substituiu-se a antiga estrutura hierarquizada de produção e a fabricação de todas as peças do produto final dentro da empresa por uma empresa horizontalizada e que estabelece relações de terceirização e subcontratação com seus fornecedores. A adoção de uma maior gama de fornecedores terceirizados e a contratação de funcionários por novos arranjos contratuais (como o trabalhador de meio período; funcionários ocasionais; o contrato por Pessoa Jurídica; etc.) estão no centro desta busca pela flexibilização, no sentido de diminuir os custos das empresas com maquinário e, principalmente, com os salários diretos e indiretos.

Harvey (1992, p. 143-144) demonstra como o toyotismo serviu também para transformar a estrutura do mercado de trabalho. Passou a existir um pequeno núcleo de trabalhadores formado por pessoas contratadas de forma permanente, que mantiveram a segurança e os direitos relacionados aos empregos típicos do período

anterior, e uma periferia que se divide em dois planos. Em um desses planos, temos pessoas que ocupam postos tais como o de secretárias, com funções menos especializadas que permitem altas taxas de rotatividade, e no outro temos pessoas marcadas pela flexibilidade na forma de contratação, tais como os trabalhadores em tempo parcial, os empregados casuais, os terceirizados, os subcontratados, os contratados com *status* de Pessoa Jurídica, etc. Como já citado, os motoristas da Uber são considerados prestadores terceiros, atuando de forma autônoma e, dessa forma, estariam enquadrados nesta segunda periferia descrita.

Em suma, podemos elencar como principais características do toyotismo, quando analisamos o processo de trabalho, os seguintes aspectos: 1) a produção organizada a partir da demanda; 2) os princípios do *just in time* e do *kanban*; 3) a constituição das equipes de trabalho (*team work*); 4) a busca por trabalhadores politécnicos, capazes de operarem mais de uma máquina por vez; 5) os Círculos de Controle de Qualidade e 6) a horizontalização do processo produtivo, acarretando na terceirização de parte do processo para o exterior da empresa e a fragmentação das condições de trabalho. É com estes aspectos do toyotismo que estamos comparando a organização do trabalho dos motoristas da Uber, buscando os traços de continuidade e de rupturas existentes.

Uma primeira observação sobre o trabalho dos motoristas da Uber permite analisarmos alguns traços do toyotismo que são aprofundados e algumas mudanças significativas sobre as duas formas de gestão do trabalho. O fluxo tensionado é uma das características que são exacerbadas, já que pelo modo da Uber oferecer o seu serviço não é apenas a produção que é realizada após a demanda, mas a própria remuneração da força de trabalho pela empresa acontece de maneira controlada pelo mercado. A força de trabalho tem sua remuneração baseada em cima do tempo em que permanece prestando o serviço, fazendo com que esta remuneração seja composta exclusivamente a partir de um cálculo variável ligado à demanda, realizando completa submissão destes funcionários a oscilações de procura pelo serviço e aumentando assim o grau de imprevisibilidade destes profissionais sobre o sua condição financeira.

Já em relação ao controle de qualidade, temos uma primeira diferença visível entre o toyotismo e o trabalho desempenhado pelos motoristas da Uber. No caso dos motoristas, em vez de o controle de qualidade ser realizado pelo CCQs, 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). Desta forma, foi criado um sistema de controle de qualidade desligado da estrutura organizativa da empresa, diminuindo a sua responsabilidade sobre o serviço e colocando 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 de trabalho.

3. Trabalho na economia de compartilhamento

Nas últimas décadas, diversos autores passaram a ter como tema central de suas análises a influência das novas tecnologias da informação no processo de trabalho, dando especial atenção ao modo pelo qual a generalização da internet e das conexões em rede modificaram as condições de trabalho. Alguns autores acreditam que os avanços tecnológicos, sobretudo em tecnologias da informação, estão servindo para criar empregos menos burocráticos e que permitem maior autonomia para os trabalhadores, enquanto outros defendem que eles aumentam a precarização das condições de trabalho.

Os principais autores que encaram o avanço tecnológico como possibilidade de emancipação do trabalho aos limites do capital são os vinculados a chamada teoria do conhecimento (Gorz, 2005; Lazzarato, 1992; Negri e Lazzarato 2001). Apesar de guardar diferenças entre si, os autores vinculados à esta teoria acreditam que a principal força produtiva do capitalismo pós 1970 é o conhecimento, sendo que este tem como realização a produção de mercadorias imateriais. Estas mercadorias são vistas como imensuráveis, visto que o conhecimento que as produzem não carrega em si as qualidades do trabalho abstrato descrito por Marx, fazendo com que desta forma os trabalhadores que tem como base de suas atividades o conhecimento e a informação estariam rompendo com o trabalho prescrito e altamente controlado existente no ford-taylorismo, desenvolvendo o seu trabalho com maior autonomia.

No outro espectro do debate temos Braga (2007), um dos autores que busca compreender como a última reestruturação produtiva e os avanços tecnológicos trabalharam para degradação do trabalho no setor de serviços. Retomando a tese

central desenvolvida por Braverman em Trabalho e Capital Monopolista (1981), da existência de uma tendência do capitalismo à degradação do trabalho, Braga demonstra como o avanço tecnológico serviu, em muitos postos de trabalho, para aumentar o controle do capital sobre o trabalhador, criando postos que seguem a lógica do “infotaylorismo” e que, portanto, estas funções não são uma ruptura emancipadora com as formas de trabalho anteriores.

A possibilidade de continuarmos o debate acerca da emancipação ou aumento do controle do trabalho a partir do desenvolvimento tecnológico ganha, nos dias atuais, novos elementos. Um dos campos possíveis para avançarmos em nossas formulações é através da análise dos trabalhos que são realizados de forma mediada por aplicativos, muitos deles sendo enquadrados na economia de compartilhamento.

Tapscott e Williams (2007; 2011) são autores que prestam consultorias em busca de adaptar empresas para o período de generalização das conexões em rede. Estes autores acreditam que os avanços tecnológicos estariam no centro de uma nova forma de criação de valor, chamada de *peer production* ou *peering*⁶, que estaria reinventando o mundo dos negócios e organizando a macroeconomia em uma espécie de Capitalismo de Plataforma.

Para estes autores, as empresas que melhor se adaptarem aos avanços tecnológicos aumentariam a sua criação de valor. Para que essa adaptação ocorra de forma satisfatória, elas deveriam deixar de lado as suas estruturas fechadas, rígidas e hierárquicas por formas mais abertas, construídas de cima para baixo ponto-a-ponto e baseadas no compartilhamento e na ação global, atuando de forma colaborativa para além do seu quadro de funcionários.

A nova promessa da colaboração é que, com o *peering*, exploraremos a capacidade, a engenhosidade e a inteligência humana com mais eficiência e eficácia do que qualquer outra coisa que já presenciamos. Parece uma tarefa muito difícil, mas o conhecimento, a competência e os recursos coletivos reunidos em amplas redes horizontais de participantes podem ser mobilizados para realizar muito mais do que uma única empresa sozinha seria capaz. [...] Nos próximos anos, esse novo modo de *peering* substituirá as hierarquias empresariais tradicionais como o mecanismo essencial para criação de riqueza na economia (TAPSCOTT e WILLIAMS, 2007, p. 29-30).

⁶ O termo *peering* não costuma ser traduzido, porém *peer* pode ser entendido por “o igual”. Para estes autores, o *peering* serve para descrever o que acontece quando grupos de pessoas e empresas colaboram de forma aberta para impulsionar inovações (Tapscott e Williams, 2007, p. 21).

O cerne do pensamento destes autores é a adaptação das grandes empresas para o funcionamento em rede, utilizando o aumento da conectividade entre as pessoas para aumentar seus lucros. É no bojo destas ideias que vemos surgir, nos últimos anos, empresas e plataformas de intermediação de trocas de serviços, como a Airbnb, TaskRabbits e ZipCar e a própria Uber, além de outros aplicativos com a mesma função de transporte individual, como a Lyft, a 99pop e Cabify. Esta expansão abriu um campo de pesquisa sobre o que está sendo chamado de economia de compartilhamento (em inglês, *sharing economy*).

Bond (2015) define a economia de compartilhamento como

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).

Apesar do crescimento da Uber ocorrer concomitantemente à economia de compartilhamento e ao fato do serviço prestado pela empresa possuir algumas das características listadas como pertencentes a este grupo, é polêmico, entre os autores que estudam este modelo econômico, se a Uber é uma genuína plataforma de compartilhamento. Alguns autores, como Mendes e Ceroy (2015) tratam a Uber como uma empresa de economia de compartilhamento voltada para a mobilidade urbana; já pesquisas desenvolvidas por Schor (2015) e Glöss, McGregor e Brown

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, 2014, p. 5).

(2016) são mais críticas a este enquadramento, pois consideram a Uber uma empresa que atua com o intuito de transferir seus riscos e custos para seus funcionários, incorporando aspectos da economia de compartilhamento, tais como tratar seus motoristas como indivíduos em busca de maximizar o uso de um bem, para este fim.

Consideramos sociologicamente importante a polêmica travada sobre o fato de a Uber ser uma empresa genuinamente enquadrável na economia de compartilhamento, mas para o debate que está sendo realizado neste artigo focaremos em um dos aspectos que permeiam a discussão sobre esta nova modalidade econômica, que seria do “vazio legal” em que operam as plataformas de economia de compartilhamento - aqui incluindo a Uber. Este “vazio legal” é o que permite que indivíduos troquem seus serviços a um preço mais baixo do que o estipulado no mercado, por não serem considerados os encargos trabalhistas, atuando para modificar as condições de trabalho pela qual estão submetidas a estas transações.

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 condições de trabalho desamparadas dos direitos trabalhistas e, muitas vezes, remunerando de forma semelhante aos empregos regulados⁸.

4. Apontamentos iniciais sobre o processo de valorização da Uber

Neste tópico buscaremos desenvolver alguns apontamentos iniciais de como a Uber realiza a sua valorização do capital a partir da exploração do trabalho dos

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, que, na cidade de Nova York, os motoristas vinculados à empresa recebem por hora uma remuneração próxima àquela recebida por um taxista, sendo que estes últimos têm seus direitos trabalhistas garantidos, diferentemente dos Ubers.

motoristas. Importante salientar que estes apontamentos tem como intuito ser uma primeira análise que fazemos sobre o tema, sendo necessário o seu aprofundamento em cima de uma investigação mais minuciosa sobre o processo de trabalho existente e em debates com demais pesquisadores da área.

Marx (s/d) demonstrou como a passagem de diferentes formas de organização do processo produtivo tiveram como consequência uma 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 - a saber, o taylorismo, o fordismo e o toyotismo - como formas de organizar a produção que aprofundaram esta tendência descrita.

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. Napoleoni afirma que “o capital é essencial ao trabalho assalariado; o trabalho assalariado é essencial ao capital (Napoleoni, 1981, p. 58), isso porque

Os fatores objetivos (matéria-prima, instrumentos de trabalho) não podem agregar, ao produto, mais valor do que eles mesmo possuem; seu valor se conserva, permanecendo portanto inalterado. Totalmente diferente é o caso do fator subjetivo, da força de trabalho, que não só reproduz o próprio valor, mas também agrega, ao produto, um novo valor, uma mais-valia. É o único elemento da produção que experimenta uma modificação de valor no processo de valorização (RODOLSKY, 2001, p. 189)

Desta forma, existe uma contradição interna à tendência histórica do capitalismo, por temos 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 dos processos de trabalho, já que ela é essencial para a valorização do capital. É a partir da compreensão destes mecanismos de produção do valor e organização da produção que estamos analisando o processo de trabalho dos motoristas.

À primeira vista, o trabalho dos motoristas da Uber poderia aparecer como alterações na tendência histórica de concentração do capital constante e da

necessidade de assalariamento da força de trabalho para produção do valor. Esta visão é decorrente da possibilidade de não considerarmos a existência de uma relação de assalariamento diretos destes profissionais pela empresa e pelo fato dos motoristas serem proprietários de parte dos seus meios de trabalho, o veículo e o aparelho celular. Estas aparências poderiam nos levar a teorizar de que esta organização do trabalho estaria escapando dos limites do capital e se apresentando como um ruptura com as formas de exploração tipicamente capitalistas, sendo necessário fazermos uma leitura mais minuciosa sobre este trabalho para compreendermos a relação de exploração existente.

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

Quando analisamos o trabalho dos motoristas da Uber é preciso nos atentarmos quais são os meios de trabalho 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.

Estamos analisando que uma das características deste trabalho é que o comando do processo se dá através do aplicativo, é ele que garante o controle do trabalho dos motoristas pela empresa. O aplicativo deve ser encarado como a indústria moderna, como o meio pelo qual a gerência consegue garantir a forma pelo qual o trabalho deve ser executado. 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 durante a realização do trabalho, visando diminuir os custos do dono do capital sobre aquela atividade.

A conformação do capital variável da empresa também 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 20% do valor total da corrida, não configurando a existência de pagamento de salários nesta relação.

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 80% 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'.

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 perdendo espaço: 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 mensal.

Nos atentarmos para esta forma de remunerar a força de trabalho se torna bastante central quando analisamos a nova reforma trabalhista brasileira (Lei 13.467, de 13.07.2017), que promoveu inúmeras alterações nas Consolidações das Leis do Trabalho (CLT). Um dos pontos mais polêmicos desta reforma foi a regulação do contrato de trabalho intermitente, descritos no Art. 443 § 3º e Art. 452-A.

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador. (BRASIL, 2017, p. 09).

A regulamentação desta relação contratual prevê que o empregador convocará o trabalhador com, pelo menos, três dias de antecedência, informando a jornada de trabalho ao empregado e que este terá até 24 horas para responder ao chamado, além de vincular o valor da hora de trabalho ao valor horário do salário-mínimo, com o pagamento realizado apenas sobre as horas trabalhadas. Desta forma, vemos que o trabalho intermitente guarda diferenças em relação às

condições de trabalho dos motoristas da Uber, porém ambos parecem seguir a mesma lógica de remuneração, onde apenas as horas efetivamente trabalhadas são remuneradas - no caso dos motoristas da Uber, apenas as horas transportando passageiros.

Com estas considerações, buscamos demonstrar como o trabalho dos motoristas da Uber ainda está submetida a lógica do processo de valorização do capital, sem romper com as tendências históricas de desenvolvimento do capitalismo. Além disso, torna-se possível traçarmos caminhos para aprendermos como a organização do trabalho desenvolvida pela Uber com seus motoristas pode se generalizar para outros ramos produtivos e dos serviços, dando pistas sobre o futuro das relações de trabalho presentes em nosso país.

Referências Bibliográficas

ABÍLIO, L. C. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa Palavra**, 2017. Disponível em: <<http://passapalavra.info/2017/02/110685>>. Acesso em 17 de Nov. 2018.

ANTUNES, R. L. C. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009.

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.

BRAGA, R. A vingança de Braverman ou a “outra face” do trabalho informacional. **Revista Outubro**. Revista do Instituto de Estudos Socialistas, São Paulo, v. 15, 2007.

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

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

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 17 de Nov. 2018.

CORIAT, B. **Pensar pelo avesso**. Rio de Janeiro: Editora Revan, 1994.

DIAS, E. F. Reestruturação produtiva: forma atual da luta de classes. **Revista Outubro**. Revista do Instituto de Estudos Socialistas, São Paulo, v. 1, 1998.

DURAND, P. J. A refundação do trabalho no fluxo tensionado. **Tempo Social**. Departamento de Sociologia da USP, São Paulo, V. 15, nº 1, 2003.

GLÖSS, M.; MCGREGOR, M; BROWN, B. Designing for labour: uber and the on-demand mobile workforce. In: **CHI Conference on Human Factors in Computing Systems**, Santa Clara, California, USA, 2016. Disponível em: <<http://www.mobilelifecentre.org/sites/default/files/uber%20final%20camera%20ready.pdf>>. Acesso em 17 de Nov. de 2018.

GRAMSCI, A. Americanismo e Fordismo. In GRAMSCI, A. (Org.). **Cadernos do cárcere**. v. 4. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

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

GOUNET, T. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo, 2002.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Editora Loyola, 1992.

ISAAC, E. **Disruptive innovation: risk-shifting and precarity in the age of Uber**. BRIE working paper 2014-7. Berkeley Roundtable on the International Economy, 2014.

LAZZARATO, M. **Le concept de travail immatériel: la grande entreprise**. Futur Antérieur, n. 10. Paris: L'Harmattan, 1992.

LIPIETZ, A. Fordismo, fordismo periférico e metropolização. **Ensaio FEE**. Porto Alegre, v. 10, n. 2, 1989.

MARX, K.. Subsunção formal e subsunção real do trabalho ao capital. In: **Capítulo VI Inédito de O Capital**. São Paulo: Moraes, s/d.

_____. **O Capital: crítica da economia política**. 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 VI (inédito) de Marx**. São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas, 1981.

NEGRI, A., LAZZARATO, M. **Trabalho imaterial: formas de vida e produção de subjetividade**. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.

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 17 de Nov. 2018.

RODOLSKY, R. **Gênese e estrutura de O Capital de Karl Marx**. Rio de Janeiro: Contraponto, 2001.

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 17 de Nov. 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 17 de Nov. 2018.

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

TAPSCOTT, D.; WILLIAMS, A. D. **Wikinomics: como a colaboração em massa pode mudar o seu negócio**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2007.

_____. **Macrowikinomics: reiniciando os negócios e o mundo**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

TAYLOR, F. **Princípios da administração científica**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 1990.

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 17 de Nov. 2018.