

**TRABALHO UBERIZADO, CONTROLE E VALORIZAÇÃO DO VALOR:  
UMA ANÁLISE A PARTIR DA  
TEORIA DO PROCESSO DE TRABALHO**

**Martín Andrés Moreira Zamora<sup>1</sup>**

**Fabio Bittencourt Meira<sup>2</sup>**

**INTRODUÇÃO**

Solicitar transporte por aplicativo já faz parte do cotidiano das maiores cidades brasileiras. Essa ação, que tem no *smartphone* o suporte da comunicação com uma plataforma, tornou-se comum e frequente. Há uma década atrás, esta locomoção era feita em transporte coletivo ou táxi, atividades reguladas pelo poder público. A partir de 2014, a nova opção de deslocamento já operava em algumas capitais brasileiras. Esta novidade no transporte corresponde a uma nova forma de ocupação laboral, denominada *uberização do trabalho*.

Se o termo *uberização* remete a uma única grande corporação multinacional, seu significado a extrapola por expressar o resultado de tendências globais que apontam

---

<sup>1</sup> Doutor em Administração (Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil). Professor Substituto da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. <http://lattes.cnpq.br/1068849490449699>. <http://lattes.cnpq.br/1068849490449699>. [moreirazamora@gmail.com](mailto:moreirazamora@gmail.com). Endereço para correspondência: Rua João da Silva Bueno, 100, ap. 904, Torre II, Morro Santana, Porto Alegre, RS, Brasil. CEP: 91260-020. Telefone: Não informado.

<sup>2</sup> Doutor em Administração de Empresas (Fundação Getúlio Vargas, Brasil). Professor Associado da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. <http://lattes.cnpq.br/8190242701584269>. <https://orcid.org/0000-0002-4703-2398>. [fabio.meira@ufrgs.br](mailto:fabio.meira@ufrgs.br).

para renovadas formas de controle, gerenciamento e subordinação do trabalho (Abílio, 2019). A uberização parece significar um passo adiante na cristalização da tendência à flexibilização e intensificação da exploração do trabalho que se generaliza com a normatização do padrão de acumulação flexível (Harvey, 2010), sendo reforçada pelo que parece ser uma financeirização generalizada e irreversível da economia planetária (Chesnais, 1996; Duménil & Lévy, 2003).

Este artigo escrutina o processo de trabalho de motoristas de aplicativo, tendo como guia a Teoria do Processo de Trabalho (Braverman, 1977; Thompson, 1990). Apresentamos uma análise da uberização do trabalho com base em revisão da literatura complementada por entrevistas em profundidade com trabalhadores submetidos à uberização que possibilitaram uma melhor compreensão das formas de controle e do processo de valorização do valor, ou seja, como o trabalho controlado por plataformas promove a extração de mais-valor. As evidências corroboram resultados de trabalhos anteriores no campo dos Estudos Organizacionais e da Sociologia do Trabalho que descreveram a uberização como trabalho produtivo submetido a um controle quase absoluto da plataforma, num sistema que otimiza o processo de trabalho (Abílio, 2019; Franco & Ferraz, 2019; Gandini, 2019). A esta característica distintiva se sobrepõe um novo arranjo material de produção, em que o trabalhador passa a responder pelos meios de produção, sem o qual não estaria apto a vender sua força de trabalho (Casagrande, Zamora & Oviedo, 2021; Franco & Ferraz, 2019; Fontes, 2017). Damos destaque a dois aspectos que, no nosso entendimento, ficaram em segundo plano nas publicações da área: a realização, por parte dos motoristas, de trabalhos não remunerados sem conexão com a plataforma (*off-line*) e a conjugação de mais-valor absoluto e mais-valor relativo na extração do excedente produzido pelos motoristas.

A chamada uberização é uma referência direta à organização do trabalho controlado por plataformas que começou com a empresa de serviços de transporte de passageiros Uber. Atualmente observa-se a replicação desse modelo em organizações de diversos

setores. No presente trabalho, o foco na Uber deve-se ao seu sucesso e pioneirismo como organização de transporte de passageiros por aplicativo líder no mercado mundial. Até o presente momento, este modelo tem sido replicado pelos principais concorrentes daquela organização.

A Uber Technologies Inc foi fundada em junho de 2009 na cidade de São Francisco, estado da Califórnia nos Estados Unidos. De acordo com o site da empresa (Uber, 2020), atua em mais de 10 mil cidades localizadas em 71 países. Possui 20 mil funcionários em seus escritórios no mundo<sup>3</sup>, e 4,4 milhões de motoristas e entregadores “parceiros”. A empresa afirma realizar 19 milhões de viagens e entregas por dia no mundo, contando com uma carteira de 118 milhões de clientes. No Brasil, a organização está presente em mais de 500 cidades. Possui 1 milhão de motoristas e entregadores parceiros e uma carteira que supera os 22 milhões de clientes.

O produto da Uber é “colocar o mundo em movimento”, permitindo uma melhor conexão entre as pessoas (Uber, 2022b). A afirmação consta nos Termos de Uso com os quais tanto motoristas quanto passageiros devem concordar para começar a utilizar o aplicativo (Uber, 2022c). A empresa nega pertencer ao ramo de transportes, afirmando que não produz mobilidade urbana, mas que seu modelo de negócios é constituir motoristas e entregadores como “parceiros”, trabalhadores autônomos ou ainda como empreendedores do seu próprio negócio. Partindo dessa argumentação a organização descumpra a legislação, recusando-se a manter o vínculo de emprego, com direitos sociais e trabalhistas, ainda que sua atividade dependa da associação da plataforma com os meios de trabalho para produzir uma mercadoria: o deslocamento de pessoas e objetos.

---

<sup>3</sup> Em 2019 a empresa chegou a ter 27 mil funcionários nos seus escritórios em diferentes países.

A Uber não comercializa esta tecnologia produzida, mas a utiliza como meio de produção combinado com trabalho e suporte material externo. O modelo foi desenvolvido para funcionar independentemente da cultura, da forma de trabalhar e da legislação, mas esta ideia de um modelo universal foi posta à prova em diferentes países. Na Colômbia, a Superintendência de Indústria e Comércio declarou ilegal as operações, uma tomada por demanda de taxistas que alegaram “concorrência desleal” e desvio da clientela de maneira insana e desonesta (“Uber se vá de Colombia”, 2020). Depois de uma campanha ostensiva contra a decisão, a Uber retomou as atividades em março de 2020, afirmando ter-se adequadamente às exigências da legislação (“¿Cómo funcionará...”, 2020). Na Espanha, em 2014, o judiciário declarou ilegais as atividades da organização e bloqueou o aplicativo, sob alegação de concorrência desleal (Cano, 2014). A Uber voltou a operar em algumas cidades do país, depois de aceitar se submeter à regulação (“Uber vuelve...”, 2016).

No Brasil, a uberização surgiu como alternativa para o desemprego e como complemento de renda, num contexto de crescimento do desemprego e da inflação. Estudo do IPEA e do IBGE (Góes, Firmino & Martins, 2022) apresenta dados sobre os motoristas por aplicativo, entregadores de mercadorias com motocicletas, mototaxistas e outros<sup>4</sup>. No quarto trimestre de 2021, aproximadamente, 1,5 milhão de pessoas exerciam trabalho uberizado no setor de transportes – 61,2% motoristas por aplicativo, 20,9% entregadores com motocicleta, 14,4% mototaxistas e 3,5% entregadores com outros meios de transportes. Também foi analisado o perfil de distribuição etária, de gênero e raça assim como de escolaridade para o mesmo período. Entre 2016 e 2021, O crescimento desse tipo de trabalho no Brasil apresentou índices de mais de 1000% no caso dos entregadores e mais de 70% no caso dos motoristas, mesmo com a pandemia da COVID-19. Porém, os rendimentos de motoristas e entregadores encontra-se em franca deterioração, num cenário econômico de crescimento da inflação (Alvarenga,

---

<sup>4</sup> Entregadores que utilizam bicicletas e veículos automotivos de maior porte (Góes, Firmino & Martins, 2022).

2022), em que as empresas de plataformas mantiveram congelados os rendimentos dos trabalhadores. A jornada de trabalho é superior à média das pessoas ocupadas no Brasil. Trata-se de uma média, em alguns estudos motoristas e entregadores afirmaram trabalhar doze ou catorze horas diárias, mas também apenas por poucas horas, durante a semana para complemento de renda (André, Silva & Nascimento, 2019; Moraes, Oliveira & Accorsi, 2019). Contudo, é correto afirmar que, na média, esses trabalhadores têm jornadas mais extensas que os demais.

Esta fragilidade que incide sobre a condição dos trabalhadores uberizados pode ser bem compreendida a partir da perspectiva da Teoria do Processo de Trabalho (Braverman, 1977; Thompson, 1990). O ponto de partida é entender que todo processo de trabalho define uma capacidade de produzir valores de uso, mas sob o capitalismo, os valores de uso<sup>5</sup> “aparecem como uma enorme coleção de mercadorias” (Marx, 2013, p. 157), e a capacidade humana de trabalhar é incorporada a um processo produtivo em que o valor é orientado à acumulação capitalista. O controle sobre o trabalho contribui para introjetar a autodisciplina e os conhecimentos específicos de cada atividade, numa mistura de repressão, familiarização, cooperação e cooptação organizados, para além do local de trabalho, na sociedade como um todo (Harvey, 2010).

Nesse sentido, buscamos em Thompson (1990) quatro eixos analíticos que permitem a sistematização das formas de subsunção do trabalho à dinâmica capitalista. O primeiro eixo situa o modo com que a acumulação de capital funcionaliza o trabalho no contexto estudado, isto é, o modo com que o trabalho se conforma, a ponto de torná-lo poroso ao mais-valor. O segundo eixo define o papel das habilidades nesta nova conformação. O terceiro define a lógica e a dinâmica do controle exercido pelo empregador, como condição fundamental para a conversão da força de trabalho em mercadoria. Finalmente, uma vez esclarecidos os três aspectos anteriores, cabe ao analista desvelar

---

<sup>5</sup> Não é a totalidade dos valores de uso que se convertem em mercadorias, entretanto, no modo de produção capitalista a distribuição da produção acontece prioritariamente por meio do mercado, tornando este um imperativo (Wood, 2001).

o antagonismo estrutural das relações sociais entre capital e trabalho no espaço de produção estudado, a partir de um enfoque na luta expressa por conflitos que oscilam entre consentimento e resistência no trabalho.

A exposição segue este roteiro. De início, a descrição do processo de trabalho, das atividades e habilidades que conformam o trabalho ao mais valor, e caracterizam as formas de apropriação do processo de trabalho pelo capital. Em seguida, as formas de controle do trabalho do motorista por meio da plataforma são apresentadas, evidenciando como a gestão logra converter as habilidades e saberes dos trabalhadores em ferramentas do capital. O texto termina com a análise do processo de valorização, que desvela as contradições e permite trazer à observação os espaços de consentimento e resistência. Antes de iniciar a análise, apresentamos os aspectos metodológicos da pesquisa.

### **Metodologia da pesquisa**

A partir de uma abordagem materialista histórica, o percurso metodológico deste trabalho parte da premissa de que para apreender a realidade é necessário diferenciar a sua manifestação fenomênica da “coisa em si”, dado que a realidade se mostra diferente daquilo que é, ou seja, sua aparência e sua essência formam uma unidade contraditória. Nesse sentido, a pesquisa deve partir da aparência de determinado fenômeno, sua face mais externa, percorrendo um longo trajeto em busca do real (Kosik, 1976). A apreensão de determinada realidade exige a sua decomposição em categorias mais simples, para assimilar sua estrutura e o conjunto de relações que a cercam. Esta decomposição permite perceber suas determinações abstratas, para logo partir do abstrato em direção ao concreto. Tal retorno consiste em situar as partes no “todo”, pois sendo o concreto formado por múltiplas determinações, a totalidade mostra que estes diferentes aspectos da realidade formam uma unidade, pertencendo a uma

dinâmica objetiva que os modifica no decorrer do processo transformador da realidade (Dussel, 2012).

A escolha pelo materialismo dialético parte do pressuposto de que a sociedade capitalista não é uma sociedade harmônica, ao contrário, desde o seu surgimento convive com profundas contradições, sendo o conflito entre capital e trabalho sua contradição fundamental. Sem essa contradição, não é possível existir modo de produção capitalista. Mesmo sendo fundamental, a contradição entre capital e trabalho não é estática. Diferente disso, está sempre em movimento, preservando sua essência e modificando sua aparência, o que lhe permite se manifestar sob diferentes formas. Nesse sentido, é preciso analisar a uberização do trabalho indo além da sua forma aparente – a da promoção de um encontro entre ofertantes e demandantes – e compreender quais são os “fios invisíveis”, como afirma Tavares (2004), que relacionam esta atividade ao processo de acumulação de capital (Marx, 2013).

Em relação às técnicas de coleta de dados lançamos mão de dois expedientes: a revisão da literatura acadêmica, tendo por foco as produções dos Estudos Organizacionais e da Sociologia do Trabalho, e as entrevistas em profundidade com motoristas por aplicativo.

Os artigos científicos foram coletados por meio de buscas por palavras-chave nas bases de referência *Google Scholar*, *Scielo* e *Spell*. Priorizamos os artigos que analisavam o processo de trabalho e buscavam relacioná-lo com a produção capitalista. Entre os trabalhos de pesquisadores brasileiros destacaram-se Abílio (2017, 2019), Fontes (2017), André, Silva & Nascimento (2019), Franco & Ferraz (2019), Moraes, Oliveira & Accorsi (2019), Amorim & Moda (2020) e Casagrande, Zamora & Oviedo (2021). Entre os trabalhos de pesquisadores de outras nacionalidades destacaram-se Rosenblat & Stark (2016), Chen (2018), Gandini (2019), Manriquez (2019), Wu *et al.* (2019), Anwar & Graham (2020) e Cameron & Rahman (2022).

Partindo da revisão da literatura, passamos a construir uma descrição do processo de trabalho dos motoristas de aplicativo com o objetivo de corroborar ou não os resultados apontados. Para esta descrição, lança-se mão dos pressupostos da Teoria do Processo de Trabalho que direciona a sua análise para (1) o estudo da 'função' do trabalho na acumulação de capital, no contexto definido do local de trabalho; (2) o papel das habilidades neste processo; (3) a lógica de controle do processo de trabalho exercido por um comprador da força de trabalho; e (4) o desvelamento das relações sociais entre capital e trabalho no espaço de produção como estruturalmente antagônico, resultando em um foco na autonomia, consentimento e resistência no trabalho (Burawoy, 1979; Thompson, 1990).

As entrevistas semiestruturadas em profundidade foram realizadas entre março de 2020 e novembro de 2021. O cenário de pandemia da Covid-19 e algumas das características da atividade impossibilitaram outras formas de acompanhamento do trabalho dos motoristas como a observação direta ou a pesquisa participante. Dessa forma, as entrevistas em profundidade se mostraram a melhor maneira de obter os dados necessários para analisar o processo de trabalho. Entendemos que, embora seja possível que um pesquisador passe pela experiência de trabalhar como motorista de aplicativo, a percepção obtida não captará um aspecto relevante: a coerção econômica sofrida por aqueles que dependem dessa atividade para garantir sua subsistência.

Considerando os resultados apontados pela revisão da literatura, os questionamentos direcionaram-se à jornada, à propriedade do veículo, à relação com a organização detentora da plataforma etc. As respostas deram pistas sobre a organização do trabalho e foram confrontadas com outras fontes como os documentos produzidos pela empresa, artigos científicos, teses e dissertações com tema relacionado à uberização do trabalho e demais referências pertinentes. Os entrevistados foram selecionados por meio da técnica bola de neve, em que cada entrevistado sugere alguns nomes ao



pesquisador para futuras entrevistas, montando uma rede de entrevistados (Vinuto, 2014). O quadro 1 apresenta a descrição dos motoristas entrevistados.

**Quadro 1 – Descrição dos motoristas de aplicativo entrevistados**

Entrevistado	Idade	Escolaridade	Tempo na atividade
Luiz	45	Superior incompleto	3 anos
Daniel	26	Superior incompleto	3 anos
Zeca	55	Ensino Médio	1,5 anos
Chico	36	Superior incompleto	3 anos
Patrícia	28	Ensino superior	6 meses

**Fonte:** Dados da pesquisa.

As entrevistas semiestruturadas contaram com o auxílio de um roteiro que tinha por finalidade lembrar de abordar os principais aspectos do processo de trabalho. O objetivo foi o de compreender se as diferentes experiências dos trabalhadores apresentavam semelhanças significativas, o que foi constatado na última entrevista, em que se atingiu o ponto de saturação. Novamente, o contexto da pandemia de Covid-19 exigiu a busca de novas tecnologias de comunicação que permitissem a realização do diálogo de forma adequada, sem colocar os participantes em risco. Assim, muitas entrevistas foram realizadas por meio de videochamadas. A transcrição das entrevistas foi realizada de forma a respeitar a voz dos entrevistados, adequando o texto para permitir a sua compreensão, sem abandonar a coloquialidade e autenticidade das respostas. Após a transcrição, as entrevistas foram relidas e analisadas sob o prisma do materialismo histórico.

## PROCESSO DE TRABALHO E UBERIZAÇÃO

A conexão entre pessoas que a Uber afirma realizar se efetiva a partir da plataforma que pode ser entendida como um software que relaciona motoristas e passageiros.

Ambos se cadastram na plataforma, conectando-se a ela através de um aplicativo (*app*) – isto é, a versão da plataforma que funciona em *smartphones*. O passageiro informa sua localização, o software localiza o motorista mais próximo, que vai ao encontro do “cliente” para começar a viagem. Chegando ao destino, o motorista encerra a viagem no aplicativo, que lhe informa o preço da operação. Se o passageiro cadastrou um cartão de crédito ou débito, o pagamento é feito à Uber, que desconta uma taxa de intermediação antes de transferir o valor para o motorista. No pagamento em dinheiro, o aplicativo informa o montante, o motorista o recebe, mas fica devendo à empresa a taxa de intermediação.

O trabalhador que se cadastra na plataforma precisa aderir a um contrato predefinido. Precisa baixar o aplicativo específico para enviar 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 uma foto instantânea é solicitada para seu perfil. A empresa pode aprovar ou reprovar os candidatos.** A proprietária da plataforma define os requisitos necessários para o exercício da atividade: documentos, veículos aceitos, além de sugerir aos motoristas certo padrão comportamental para obter maiores rendimentos na lida com os passageiros (Uber, 2018b).

O motorista aprovado oferece, junto com sua força de trabalho, boa parte dos meios de produção que viabilizam a mercadoria – o carro, o *smartphone*, a conexão com a internet, o combustível etc. (Casagrande, Zamora & Oviedo, 2021; Fontes, 2017; Franco & Ferraz, 2019). Um estudo realizado em Porto Alegre com 61 motoristas apontou que mais de 36% não trabalham com veículo próprio (Cruz, Salvagni & Valentina, 2019), o que é corroborado por dados da Associação Brasileira de Locadoras de Automóveis que informa que um de cada quatro motoristas de aplicativo alugam seus veículos de trabalho (ABLA, [s. d.]). A locação do veículo diminui os ganhos, obrigando o motorista a trabalhar estendendo a jornada de trabalho. Uma vez na prestação de serviço de

locomoção, a utilidade do tempo é tipicamente descontínua e intermitente, o cálculo do tempo de trabalho equivalente à remuneração do aluguel do veículo tem um grau considerável de imprevisibilidade.

O motorista é desautorizado a captar clientes por iniciativa própria, devendo aguardar passivamente as definições do aplicativo. Cabe ao algoritmo definir quais passageiros serão atendidos por determinado motorista. Ao aceitar uma corrida, não há informações sobre o passageiro e seu destino, esta última é mostrada de forma aproximada, sendo revelada somente quando o percurso for iniciado. O motorista tampouco sabe o preço cobrado do passageiro, contudo, percebe que, mesmo com trajeto idêntico, cada viagem pode ter um preço diferente. Esta alteração dos valores se deve à tarifa dinâmica, abordada mais à frente.

**a. A conformação on-line e offline.** A oferta da mercadoria em boas condições exige tarefas que vão além da função de motorista. O Quadro 2 descreve as tarefas executadas e necessárias para a produção e reprodução do deslocamento de pessoas e/ou coisas para pessoas físicas ou jurídicas. Elas vêm tanto na forma *on-line* (plataforma ligada) quanto *off-line* (plataforma desligada). A necessidade de dividi-las nestes dois grupos surge da percepção de que somente o trabalho on-line vem sendo considerado na remuneração da atividade laboral. Outro conjunto de tarefas carecem deste reconhecimento, ainda que sejam fundamentais para que o deslocamento se realize.

## Quadro 2 – Principais tarefas dos motoristas de aplicativo

Tarefas	Descrição do trabalho realizado	Relação com a plataforma
Dirigir;	Atenção no trânsito e no smartphone acompanhando as informações do aplicativo;	TRABALHO ON-LINE
Acompanhar as informações expostas no aplicativo;		
Ser simpático e gentil com os passageiros;		
Avaliar os passageiros;	Motoristas são obrigados a avaliar passageiros.	
Comprar suprimentos para o veículo e para oferecer aos passageiros;	Essas tarefas não são consideradas como trabalho para efeitos de remuneração, mas são fundamentais para a reprodução da mercadoria.	TRABALHO OFF-LINE
Cuidar da manutenção do veículo;		
Realizar controle de receitas e despesas.		

**Fonte:** Dados da pesquisa.

Mas, nas análises sobre o processo de trabalho uberizado (André, Silva & Nascimento, 2019; Amorim & Moda, 2020; Gandini, 2019; Rosenblat & Stark, 2016; Wu *et al.*, 2019) o trabalho *off-line* não é mencionado. Os controles da plataforma sobre os motoristas acontecem quando estão on-line, talvez por isso a maior parte das pesquisas sobre uberização ou *gig economy* se contentam com isto. Contudo, o processo de trabalho dos motoristas possui tarefas que não dependem da conexão com a plataforma, por isso, “as horas trabalhadas serão maiores do que o tempo de condução” (Alexander *et al.*, 2022, p. 179). Assim, a partir da literatura revisada, observamos que as tarefas que compõem o trabalho *off-line* encontram-se pouco representadas nos estudos sobre a uberização do trabalho.

Trabalhar para a Uber, quando essa atividade é a principal fonte de renda do motorista, exige longas jornadas. Um dos motoristas entrevistados informou que atualmente o aplicativo da Uber permite que um motorista trabalhe até 12 horas sem parar, passando a bloquear por seis horas o motorista que ultrapasse esse limite<sup>6</sup>. Mas, a indagação de Zeca não esconde a ironia: “Quer dizer que até doze horas pode? Depois disso tem problema! O que deveria ser dentro da normalidade é um trabalhador trabalhar em torno de oito horas (...) E se fosse trabalhar durante esse período deveria ganhar hora extra, né? Coisa que não ocorre conosco”.

A tarefa de dirigir deve ser conciliada com a permanente atenção ao *smartphone*. Não só para saber as rotas informadas pelo GPS, mas também para acompanhar as próximas corridas. Contar com o GPS permite aos motoristas trabalhar em lugares que não conhecem, além da informação instantânea sobre os trajetos. “Hoje em dia tem um monte de ruas que eu já sei onde que é, mas antes, se não fosse pelo GPS não saberia como chegar”, comenta Daniel. Quando há demanda é provável que o motorista receba notificações de novas viagens que aparecem por 15 segundos na tela do *smartphone*, este é o lapso para aceitar ou rejeitar a oferta. Ao mesmo tempo, há limites para o motorista rejeitar ou cancelar uma corrida depois de ter aceito.

Eu tenho quinze segundos pra dizer se eu aceito ou não a corrida. Nesses quinze segundos eu tenho que olhar pra tela e pensar, fazer um cálculo ali, de cabeça: vale a pena me deslocar até a pessoa e depois [do local] da pessoa até o destino dela por esse valor? É um cálculo que você tem que fazer rapidamente, né? (Chico)

O motorista precisa agradar o passageiro porque é avaliado por este, em quesitos como gentileza e amabilidade. A plataforma utiliza *feedbacks* e sistemas de classificação para controlar a interação dos trabalhadores com os consumidores. Os dados gerados de

---

<sup>6</sup> Cabe destacar que não é permitido a um motorista emprestar o seu perfil para que outro realize corridas em seu lugar, portanto, estamos falando da jornada de um único trabalhador.

forma gratuita pelos passageiros traduzem-se em procedimentos de avaliação. Isto exige um engajamento emocional como parte integrante e plenamente reconhecida desse serviço, que se diferencia pela visibilidade das métricas e por estar relacionado a aspectos gerenciais como a avaliação, o monitoramento e o controle (Gandini, 2019; Rosenblat & Stark, 2016). Na entrevista, Chico apontou que, muitas vezes, a relação com o cliente passa por responder a críticas de problemas sobre os quais os motoristas não tem ingerência. “Muitas vezes os passageiros estão bravos com a Uber, né? Com o aplicativo ou com a localização do GPS e acabam descontando em mim, mas eu consigo conversar com a pessoa, pra que fique tudo bem”. Se os passageiros podem optar não avaliar os motoristas, estes, por sua vez, são obrigados a avaliar os passageiros, sendo esta uma tarefa a mais.

A reprodução das condições materiais – veículo, combustível, manutenção em dia, limpeza etc. – fica por conta do trabalhador, que assume para si os custos com os meios de trabalho, poupando o capitalista de parte da reprodução simples do capital. O peso transferido aos motoristas foi descrito por Zeca. “Nesse processo todo, não é só o carro, é o telefone também, que você tem que ter um telefone razoável, uma linha telefônica que paga todo mês, IPVA, é pneu, é limpeza porque tem que manter o carro sempre limpo [...] um farol que vai queimando, rolamento”. O entrevistado relata que se obrigou a adquirir um veículo mais novo para atender as exigências da plataforma. Nesse período, encontrava-se desempregado como mecânico de manutenção, profissão que exercia na indústria do plástico, antes de trabalhar para o aplicativo.

Depois de passar horas dirigindo, ou quando “folgar”, o motorista ainda precisa encarregar-se da aquisição de combustível e lubrificantes, levar o carro ao mecânico, lavá-lo, levá-lo para higienizar etc. Mas, dirigir para a Uber exige também tarefas administrativas, como controlar receitas e despesas. Um deslize nas contas pode arruinar o esforço de todo o mês. Tais tarefas ocupam as “folgas”, realizando-se no tempo off-line. Luiz explica como isso acontece.

... digamos que eu trabalhe seis dias por semana. Mas eventualmente acontece que nesse dia que seria de descanso eu aproveitei pra lavar o carro, pra fazer manutenção. É isso! Não é trabalho mas é trabalho, porque eu só estou fazendo isso na minha folga, porque eu trabalho com isso, senão não estaria fazendo. Aliás eu não teria nem carro se eu não trabalhasse de Uber. Então eu não teria porque lavar um carro que eu não tenho (risos). O que eu acho que dá pra gente tentar diferenciar é, o que é tempo on-line de trabalho, e o que é tempo de trabalho *off-line*, que seria isso: vou dar uma saída ali no centro, vou no atacadão comprar umas balas, comprar uns copinhos de água, já vou aproveitar para passar na lojinha pra comprar o óleo para botar no motor. Eu acho que é tempo relacionado ao trabalho, mas que não é tempo de trabalho onde tu estás sendo remunerado por ele, não é tempo on-line com o aplicativo ligado.

A percepção de que o trabalhador uberizado é um empreendedor parceiro da empresa (Casagrande, Zamora & Oviedo, 2021) apresentou-se na entrevista com Patrícia. A atual motorista trabalhava como assistente administrativa de uma grande empresa, depois um período de afastamento para se recuperar de um acidente, decidiu não mais exercer a atividade, encontrando no trabalho como motorista uma alternativa de renda. Ao ser indagada sobre a facilidade em organizar a vida comparada ao tempo que trabalhava como assalariada.

... tem a ver com uma ideia, talvez um pouco utópica, da gente não querer mais ser funcionário de outra pessoa. Tem aquela sensação de que tu vai ser patrão de ti mesmo de alguma forma. Porque és tu que defines quando tu trabalhas e quando tu não trabalhas, és tu que defines a tua carga horária, tu defines qual a divisão dessa carga horária. Só que por outro lado é isso, por não ter nenhum vínculo de trabalho, tu tens que estar consciente de que quando tu não trabalhas, tu não recebes. E que se eventualmente tu te machucar, tu ficar impossibilitado de trabalhar, tu também não vais ter, se tu não te organizar pra pagar o INSS, tu não vais ter nem como te encostar no INSS, porque tu não tens vínculo nenhum...

Ao tornar mais ampla e polivalente a jornada de trabalho de um motorista, a Uber efetiva um desenho do processo de trabalho em que os tempos mortos, aqui designados *off-line*, simplesmente desaparecem tornando-se, por isso, não remunerados. Mas, além disso, o trabalho uberizado ultrapassa amplamente a equação da jornada excessiva de trabalho, uma vez que exige que o trabalhador aporte o conjunto de ferramentas sem as quais inviabiliza a venda de sua força de trabalho. Ao aportá-las, o trabalhador torna-se responsável pela boa operação, quer dizer por padrões operacionais definidos e exigidos pela empresa; mas, o tempo das atividades de manutenção dessas ferramentas não serão remuneradas. Percebe-se uma expansão do horizonte de extração de mais valor nesta configuração do trabalho uberizado. Se o compararmos com o trabalho assalariado, observaremos que a própria noção de jornada poderia ser posta em dúvida já que, como vimos e veremos, em maiores detalhes adiante, a porosidade do tempo de trabalho define uma intermitência que regula a produção do valor em benefício da empresa.

**b. o controle na dispersão.** As organizações proprietárias das plataformas trabalham para homogeneizar o trabalho, no sentido de isolar os trabalhadores, tomando-os ‘colaboradores’ individualizados. Em linhas gerais, a empreitada vem obtendo sucesso. Diferentes estudos realizados no México (Manriquez, 2019; Romero & Sosa, 2022), na Polônia (Polkowska, 2019), no Canadá (Jamil & Noiseux, 2018; Peticca-Harris, Gama & Ravishankar, 2020), na China (Chen, 2018; Wu *et al.*, 2019), na Índia (Sehrawat *et al.*, 2021; Surie & Koduganti, 2016) e nos países africanos (Anwar & Graham, 2020; Cieslik, Banya & Vira, 2022; Enwukwe, 2021; Giddy, 2021) confirmam isso. Os relatos sobre o processo de trabalho e suas consequências apontam semelhanças relevantes. Esta similaridade exige questionar a utilização da plataforma para controlar e padronizar o trabalho, mais num sentido, talvez contraintuitivo, de considerar que a expansão da uberização desencadeou o processo de formação do que Marx (2013) denominou trabalhador coletivo (Franco & Ferraz, 2019; Franco, 2020).



Abílio (2014) lançou mão do conceito de organização na dispersão para referir-se ao controle exercido sobre o trabalho das revendedoras de cosméticos, cuja informalidade define a condição de permanentemente temporários: é um trabalho *just-in-case* (Standing, 2014). Mas, além de responder pela realização do capital em forma de mercadoria, este trabalho informal retroalimenta a produção, quer dizer, o ritmo de produção da fábrica *just-in-time* é determinado pelas informações obtidas do trabalho *just-in-case* das revendedoras. Assim, o controle pela informação permite que a produção seja rigorosamente pautada por um trabalho desprovido de forma e de regulação definida. Ora, vê-se que a ausência de uma relação formal de trabalho não significa ausência de controle, pois o controle se adapta à informalidade.

Esta modalidade de gestão por dispersão está presente na uberização do trabalho (Abílio, 2017, 2019, 2020), isto leva a entender o quanto a cooperação e a gerência estão também aí presentes. Quando motoristas, vinculados à plataforma, ativam o aplicativo, eles são combinados, por via de algoritmos, às solicitações dos clientes, num processo que lhes é invisível e incontrolável (Cameron & Rahman, 2022). No discurso institucional da Uber, os motoristas não são subordinados porque decidem seus horários de trabalho e controlam sua jornada de trabalho. A “liberdade” estaria relacionada à remuneração variável por corrida realizada, cuja taxa oscila entre 25 e 50% do valor cobrado do passageiro<sup>7</sup>. Contudo, se levamos em consideração que a Uber recebe o pagamento realizado pelo usuário, determina que passageiros serão atendidos – ou ainda quais motoristas atenderão cada passageiro, e que este último tampouco tem poder de escolher quem prestará o serviço – e, qual será a tarifa cobrada, é possível afirmar que o motorista não remunera a Uber pelo uso do aplicativo, mas a Uber lhe paga um salário por corrida análogo ao salário por peça explicado por Marx (2013) (Amorim & Moda, 2020; Franco & Ferraz, 2019).

---

<sup>7</sup> 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.

Nesse tipo de remuneração, o trabalhador deve prolongar a jornada de trabalho se quiser elevar sua remuneração. Diversas pesquisas apontam as longas jornadas de trabalho, mesmo que, muitas vezes, considerem apenas o período em que o motorista está de fato dirigindo o veículo (Amorim & Moda, 2020; André, Silva & Nascimento, 2019; Cruz, Salvagni & Valentina, 2019; Moraes, Oliveira & Accorsi, 2019). O IPEA (Góes, Firmino & Martins, 2021) identificou que a jornada de trabalho média dos motoristas foi superior à dos trabalhadores brasileiros. Esta necessidade foi descrita na entrevista de Patrícia, quando comentou que estava difícil trabalhar com os frequentes aumentos dos combustíveis, mas que pretendia continuar e para compensar o aumento desse custo, estava estendendo a jornada de trabalho. “Estou trabalhando de dez a doze horas para poder pagar a gasolina”.

Se os motoristas não conseguem definir a duração da jornada de trabalho, restaria a liberdade de decidir os melhores horários para trabalhar. Afirmação que tem sido mote de propaganda em que empresas de trabalho por aplicativos alardeiam a possibilidade de conciliar trabalho, estudo, cuidado com os filhos etc. Contudo, a demanda por locomoção não é uniforme. As entrevistas apontaram que, se o trabalho de motorista de aplicativo é a principal fonte de renda, torna-se praticamente impossível escolher livremente quando trabalhar. Ao contrário, os motoristas devem tomar conhecimento dos horários e dos locais que apresentam a maior demanda para obter uma remuneração maior.

A gente não consegue escolher horários, porque assim, das seis da manhã às nove [horas] ou do meio-dia às duas [14 h] ou das cinco [17h] até as sete [19h], ou, sei lá, das nove [21h] até as onze [23h] da noite, se não trabalhar em algum desses horários ou em todos eles, vai faltar dinheiro. (Chico)

No mesmo sentido, Luiz explicou que além das mudanças na demanda por corridas em diferentes horários, o motorista também precisa estar atento aos fluxos nos diferentes dias da semana. “No domingo eu saio de casa às 10h da manhã e trabalho até as duas

da tarde, que é o horário em que eu paro pra almoçar, dou uma descansada e retorno ali por volta das 16h. [...] o horário que dá movimento é o horário do almoço, no domingo”. Também é preciso compreender as mudanças na demanda ao longo do ano. É caso dos meses que compreendem o verão e que boa parte das pessoas se encontram em férias, o que diminui a demanda por deslocamento. Luiz explica que pro motorista compreender essas mudanças no fluxo da demanda pode levar um ano inteiro.

É simplesmente porque, pra cada mês do ano é uma dinâmica diferente. Janeiro é mês de férias, que não tem feriado. Fevereiro é um mês de férias mas que tem dois feriados: tu tens um no início que normalmente é Navegantes e um mais pro final que é carnaval. Março é um mês de retorno às aulas, e que também normalmente não tem feriados, via de regra, a Páscoa cai em abril que é diferente de março. Maio... tem não só o feriado no início do mês, que é um feriado fixo, mas tu tem também uma data comemorativa que é muito valorizada pelas pessoas que é o dia das Mães. Junho tu tens o feriado de Corpus Christie e tu tens outra data comemorativa que é o dia dos namorados. Julho é um mês que não tem feriado, mas é férias escolares, no mínimo 10 dias de férias escolares, então ele é diferente também. E assim vai indo, cada um dos meses a dinâmica é diferente e pra tu te familiarizar com isso leva tempo. Tu tens que ir alterando a tua dinâmica de trabalho o tempo todo.

As oscilações da demanda por deslocamento durante o dia acarretam modificações na jornada de trabalho, tanto na duração quanto nos horários em que ela acontece. Se o motorista concentrar suas atividades fora dos horários de maior fluxo, seus ganhos não serão suficientes para a reprodução do seu trabalho (Zamora & Meira, 2021). Por esse motivo, a Uber não estipula uma jornada de trabalho mínima para os motoristas, passando a contar com a coerção econômica, dada a necessidade de renda dos motoristas num contexto de desemprego. Assim, obtém melhores resultados mantendo a ilusão de que sua relação com os motoristas é de parceria e não de subordinação, retórica que isenta a empresa das responsabilidades trabalhistas. Como afirmou Paulo Lima, liderança do movimento conhecido como ‘Breque dos Apps’, esta “é uma falsa

noção de liberdade, quem faz o nosso horário são as nossas dívidas” (Lima & Rádio CBN, 2020).

A coerção econômica é fundamental para obrigar os motoristas a trabalhar mais, mas é pouco eficaz para definir como o 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 multidão vigilante (Abílio, 2019). Aos passageiros cabe avaliar o desempenho dos motoristas com notas entre 1 e 5<sup>8</sup>, e a cada 500 novas avaliações, a plataforma recalcula a nota. Nas entrevistas, os motoristas apontaram que o que se espera do passageiro é que avalie elementos pertinentes à qualidade da viagem realizada como as condições do veículo, o trajeto escolhido pelo motorista, o trato deste com os passageiros etc. Contudo, não é sempre assim que acontece. “Então, muitas vezes a avaliação acaba se tornando uma forma de punição, por outros motivos e outros quesitos que não são os requisitos do próprio trabalho. Tu pode tomar uma avaliação baixa porque a tua religião ou a tua perspectiva política não agradam ao passageiro” afirma Luiz.

A avaliação dos motoristas não é feita apenas pelos passageiros, o aplicativo conta com parâmetros próprios com as taxas de aceitação e cancelamento. A aceitação é a relação entre viagens aceitas e rejeitadas pelos motoristas, cancelamento é a quantidade de viagens canceladas depois de aceitas, em relação ao total das viagens oferecidas ao motorista pelo aplicativo. Na entrevista, Luiz explicou que depois de aceitar uma viagem, o motorista ainda pode optar por cancelar, “porque eu posso ter percebido que o lugar onde eu vou buscar o passageiro é um lugar onde não tem segurança, eu posso ter tocado na tela acidentalmente e aceitado a viagem”. Luiz destaca o fato de não se encontrar o passageiro no lugar combinado. “Esse cancelamento, teoricamente, não é contabilizado, mas a gente também não tem acesso, pra ter certeza disso, porque os

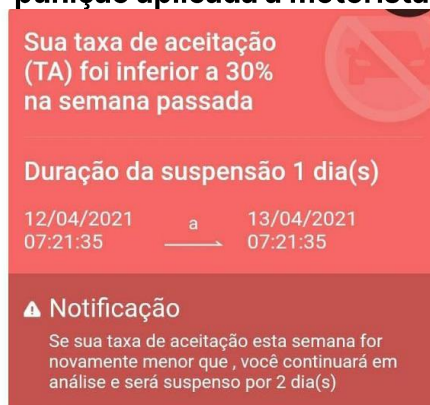
---

<sup>8</sup> Ao outorgar aos passageiros o “poder” da avaliação, a organização proprietária da plataforma passa a contar com o trabalho gratuito destes. Sobre os trabalhos digitais gratuitos realizados por clientes de plataformas ver Huws (2017).

dados não são fornecidos pra nós, a gente só tem o histórico de viagens concluídas, e só”. 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 (figura 1) ou descredenciado, quando é impedido de trabalhar com a Uber novamente (Rosenblat & Stark, 2016).

A partir dos mecanismos descritos, a Uber controla e disciplina os motoristas. O trabalhador pode desobedecer em alguns momentos, mas isto o coloca mais próximo do desligamento. A coerção econômica caminha junto com o controle gerencial. Não há processo de demissão, mas exclusão sumária do cadastro na plataforma. Como mágica, o trabalhador deixa de existir para a organização.

**Figura 1 - Notificação de punição aplicada a motorista**



**Evidência**

Sua taxa de aceitação (TA) da semana passada foi de 26, inferior ao requisito mínimo de 30% .

**Fonte:** Captura de tela cedida por motorista.

**c. controle por reforço positivo.** O controle por reforço positivo realiza-se via promoções e tarifa dinâmica. Mesmo sendo motorista há 3 anos, Chico comenta que não conseguiu pegar as melhores promoções que a Uber já ofereceu quando iniciou as suas atividades na região metropolitana de Porto Alegre. “Eu peguei o finalzinho das

vacas gordas e o início das magras, porque no início da implementação eles davam muitas vantagens, muitas promoções boas. Eles fazem uma espécie de jogo e, realmente, quem trabalhava mais ganhava muito mais”. Com o passar do tempo, o número de motoristas aumentou e o retorno das promoções foi diminuindo. Taxas de aceitação e cancelamento, e a nota dos passageiros são utilizadas para direcionar promoções. Chico explica que os motoristas são ranqueados e organizados em quatro categorias: azul, ouro, platina e diamante. Cada nível exige uma pontuação, “eles dizem que as promoções variam conforme análise, mas não deixam isso... muito transparente”.

Ao verificar estas informações na página web da Uber, merece destaque o fato de as informações relacionadas aos motoristas não serem de fácil acesso. Um documento intitulado Termos e Condições do Programa Uber Pro descreve a necessidade de “acumular pontos” para participar das categorias já descritas. O documento explica que os pontos expiram por períodos e que, a cada renovação, o motorista pode mudar de categoria. Para ascender, a página informa que o motorista deve manter todo tempo (1) uma média das avaliações dadas pelos Usuários de pelo menos 4.85, (2) uma taxa de aceitação mínima de 60%, e (3) uma taxa máxima de cancelamento de 10%.

Outra recompensa é a possibilidade de realizar viagens mais caras migrando para regiões da cidade com tarifa dinâmica, isto é, dependendo do horário e da demanda, trajetos idênticos podem ter preços diferentes. De acordo com a Uber (2022a), os preços das viagens podem ser mais elevados quando um grande número de pessoas solicita o serviço na mesma região. Ao aumentar o preço, a plataforma atrai motoristas para localidades de maior demanda. Esta denominada tarifa dinâmica é mostrada pelo aplicativo através de um mapa com regiões na cor vermelha, como pode ser visto na figura 2. Eventuais deslocamentos para estas áreas são iniciativa do motorista que percorrem estas distâncias sem passageiros. A Uber possui um recurso de seleção de passageiros em deslocamento para determinada região, mas o uso é restrito a dois

eventos por dia. Os motoristas preferem utilizá-lo ao saírem de casa dirigindo-se a um local de maior interesse, e também na volta para casa.

**Figura 2 - Tarifa dinâmica no centro de Porto Alegre**



Fonte: Captura de tela cedida por motorista.

Observa-se um sistema de estímulos positivos e negativos para definir como e quando os motoristas devem trabalhar, e por quais localidades devem circular. Esta gestão do trabalho explica por que a empresa é capaz de abrir mão da propriedade de parte dos meios de produção. Mesmo não tendo a propriedade sobre os veículos, *smartphones* e outras ferramentas de trabalho, ao possuir a plataforma que relaciona trabalhadores e clientes, consegue impor aos primeiros um rígido controle, sem a mediação do vínculo formal de emprego. Resta, assim, ao trabalhador, a propriedade dos meios de trabalho que tornar-se-ão capital, ou seja, meios de valorização do valor, somente quando conectados à detentora dos recursos sociais de produção: a empresa Uber<sup>9</sup> (Fontes, 2017). A ausência de 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

---

<sup>9</sup> Esse raciocínio também é válido para trabalhadores de outras plataformas como os entregadores.

parte do capital que deveria ser adiantado pelo capitalista, na condição de capital constante, agora é exigido ao trabalhador (Franco & Ferraz, 2019).

**d. o controle ideológico.** 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 é alimentada pela empresa com mensagens de cunho empreendedorista. Amorim e Moda (2020, p. 66) ressaltam como o discurso para atrair mais motoristas “está em consonância com a recente valorização do que era considerado trabalho informal, sendo agora conceituado como empreendedorismo”. Motoristas com vínculo precário - sem qualquer direito social fundamental, por longas jornadas - acreditando trabalhar para si mesmos. Como aponta Oviedo (2020), com o neoliberalismo, o empreendimento vem sendo propagandeado como a solução para o problema do desemprego.

Retomando o conceito de gerência (Braverman, 1977), é preciso apontar que o surgimento do padrão de acumulação flexível (Harvey, 2010) e das técnicas toyotistas de organização do trabalho (Gounet, 1999) resultaram a flexibilização da separação entre concepção e execução do trabalho. O fenômeno expande o domínio do capital sobre a subjetividade do trabalhador, configurando uma nova subjetividade que corresponde às novas formas de apropriação privada sob um modo de produção renovado (Ferraz, 2019). As organizações convertem a capacidade cognitiva dos trabalhadores em instrumento a serviço do capital, aprimorando produtos, processos etc. No caso dos motoristas de aplicativo, a assimilação da ideologia empreendedorista não reverte em instrumentalização da participação, porque os saberes dos motoristas – as melhores rotas em determinados horários, as regiões que podem ser consideradas de risco, os horários de maior demanda etc. – são assimilados de forma imediata pela



plataforma. Observa-se, entretanto, a subjetividade assimilada como meio de legitimação da conversão da relação de trabalho em relação comercial entre iguais.

A partir do exposto, é possível apontar que gerência na uberização retoma a dispersão do trabalho como nos primórdios do capitalismo, embora agora este se encontre sob o controle capitalista. Dessa forma, corroboramos o argumento de trabalhos anteriores (Amorim & Moda, 2020; Fontes, 2017; Franco & Ferraz, 2019) que afirmam que apesar de os trabalhadores atuarem de forma dispersa e até isolada, a cooperação entre eles acontece sob o comando do controle algorítmico, aliado às outras formas de controle supracitadas.

## **A PRODUÇÃO DE VALOR NA UBERIZAÇÃO**

Para compreender como as plataformas expropriam o excedente dos seus trabalhadores, é preciso descrever os diferentes mecanismos que utilizam para realizar sua mercadoria. Franco, Ferraz & Ferraz (2023) dividem as plataformas em três categorias: intermediação de serviços como mercadoria direcionada ao consumidor final; serviço intermediado como parte do processo de trabalho de um capital industrial; serviço de intermediação que se torna mercadoria, atuando em trocas. No primeiro caso, o foco da intermediação é o consumidor, isto pode ocultar o fato de que as plataformas estão comprando força de trabalho para produzir mercadorias sob a forma de serviços, tais como o deslocamento de passageiros, a entrega de alimentos, serviço residencial de limpeza etc. No segundo caso, a aquisição da força de trabalho integrará parte de um processo produtivo, voltado para atender necessidades de organizações. Plataformas como *Amazon Mechanical Turk* e outras terceirizam alguma de suas atividades a milhares de trabalhadores dispersos em diferentes países. Por último, a terceira diz respeito às plataformas que prestam serviços em troca de uma assinatura mensal. O objetivo não é cobrar uma taxa percentual ou determinar os preços cobrados, mas cobrar um valor mensal fixo pelo direito ao acesso à plataforma. A taxa fixa pode

ser cobrada somente de quem oferta um serviço, somente de quem contrata ou de ambos.

A plataforma Uber encontra-se na primeira categoria, oferece uma mercadoria sob a forma de serviço, com preço predeterminado pela organização responsável pelo controle da força de trabalho. Quando o serviço é prestado, a plataforma recebe o pagamento e realiza o valor da mercadoria. Uma parte desse valor pertence à organização e outra ao trabalhador. Atualmente, a definição dessa partilha é pós-fixada e estabelecida por cálculos algorítmicos. O valor apropriado pela plataforma representa o trabalho excedente, sendo o restante repassado ao trabalhador para remunerar a força de trabalho, o desgaste e a reposição dos meios materiais de trabalho. Se o trabalho uberizado é trabalho produtivo, produz mais-valor. Mas, afinal, estamos diante de estratégias de extração de mais-valor absoluto ou relativo?

Verifica-se que as taxas de mais-valor aplicadas são variáveis, associadas à oportunidade de elevação dos preços de venda em horários de pico. O controle da extração de mais-valor utilizando variações na proporcionalidade direta entre a duração da jornada e a remuneração do trabalho ocasionam jornadas mais extensas, aproximando-se à extração de mais-valor absoluto. Por outro lado, o transporte de passageiros participa da cesta de consumo dos trabalhadores e que com o desenvolvimento das plataformas apresentaram uma revolução tecnológica, condição que aproxima a produção de excedente à extração do mais-valor relativo. A possibilidade de articular as duas formas de mais-valor já foi apontada por Marx (2013) e consiste na redução do tempo de trabalho necessário em combinação com a ampliação da jornada de trabalho. Oliveira (2003) destaca que o movimento de mundialização do capital junto com a Terceira Revolução Industrial e a ampliação das relações informais no mercado de trabalho, conduzem a produtividade do trabalho a dar um salto mortal à plenitude do trabalho abstrato.

Teoricamente, trata-se de transformar todo o tempo de trabalho em trabalho não-pago; parece coisa de feitiçaria, e é o fetiche em sua máxima expressão. Aqui fundem-se mais-valor absoluto e relativo: na forma absoluta, o trabalho informal não produz mais do que uma reposição constante, por produto, do que seria o salário; e o capital usa o trabalhador somente quando necessita dele; na forma relativa, é o avanço da produtividade do trabalho nos setores *hard* da acumulação molecular digital que permite a utilização do trabalho informal. (...) graças à produtividade do trabalho, desaparecem os tempos de não-trabalho: todo o tempo de trabalho é tempo de produção (Oliveira, 2003, p. 135–136, grifos no original).

Oliveira (2003) argumenta que se o capital não podia igualar tempo de trabalho e tempo de produção pela existência de um limite para a jornada de trabalho e outros direitos trabalhistas, então se suprime a jornada – ao menos em seu sentido formal – e se utiliza o trabalho abstrato dos trabalhadores informais, que só será remunerado após a realização da mercadoria. A supressão da jornada a que o autor se refere é o avanço sobre o tempo livre, porém, não de forma contínua. Agora, trabalhadores conectados com suas ferramentas de trabalho, poderão ficar disponíveis ao longo do dia organizando o seu tempo livre – ou simplesmente, abrindo mão de uma parte – de acordo com as necessidades do capital.

No caso brasileiro, é preciso destacar que o barateamento dos serviços analisados aconteceu, em grande medida, por meio do achatamento da renda dos trabalhadores em geral, e, dentre estes, dos uberizados. Entre 2016 e 2022, o custo de vida aumentou significativamente – com destaque para os insumos derivados do petróleo – sem ser acompanhado por reajuste de tarifas, sempre determinadas pelos controladores das plataformas. Tal situação só se sustenta devido ao alto grau de desemprego e de informalidade no mercado de trabalho, o que impede que esses trabalhadores encontrem alternativas de renda.

Destacam-se ainda duas particularidades da uberização que interferem na forma de extração do mais-valor. A primeira é que, diferente de outros setores da produção, a Uber realiza a sua mercadoria ao mesmo tempo que a produz, o que significa uma maior velocidade de rotação do capital (Marx, 2014). Como a remuneração da força de trabalho só acontece com a sua realização, ou seja, quando o motorista transporta um passageiro, a organização não corre o risco de ter parte da sua produção não realizada. A segunda diz respeito aos custos com a reprodução simples da atividade. A Uber assume os custos de reprodução simples relacionados à manutenção da plataforma e de outros custos administrativos (escritórios etc.). A parte da reprodução simples destinada à manutenção da frota e dos equipamentos de comunicação recai inteiramente sobre os motoristas. Convencionalmente, o capitalista precisava destinar uma parte do mais-valor apropriado para dar conta do custo da reprodução simples.

## **ESPAÇOS DE CONSENTIMENTO E RESISTÊNCIA**

Ao explicar os diferentes elementos que compõem o processo de trabalho, Burawoy (1979) argumenta que o ato de produzir bens está diretamente conectado à produção e reprodução de relações sociais, mas também que, ao se envolver na produção, homens e mulheres geram um mundo de aparências, a forma como vivem e assimilam suas condições de existência, o que pressupõe percepções da relação real, mas também uma relação “imaginária”. Da forma como está descrita, pode-se compreender que existe uma oposição entre o real e o imaginário que comporia uma dualidade e que, portanto, seria tarefa do pesquisador distinguir quais falas se enquadram em uma ou outra categoria. Contudo, a análise se complexifica quando assumimos que esse imaginário descrito por Burawoy (1979) faz parte do real e, principalmente, tem consequências nele. Não se trata de uma falsa consciência, mas de uma consciência que surge a partir da reflexão do aparente.

Um caso ilustrativo se deu numa das primeiras conversas com motoristas que inspiraram esta pesquisa. Ao iniciar uma conversa sobre como estava sendo a experiência de trabalhar para a Uber, um motorista respondeu que ele não trabalhava para a organização, mas em vez disso, era a empresa proprietária da plataforma que trabalhava para ele: ao baixar o aplicativo no seu celular, ele se tornava cliente dela. Diante de um relato como este, o primeiro impulso é compreender como a interpretação se forma. O primeiro elemento diz à aparência, quando o motorista desconsidera as relações sociais de produção (Marx, 2008) preexistentes, assimilando a interação a uma simples relação comercial. Isso porque, no senso comum, relações de assalariamento são compreendidas na chave dos contratos de trabalho e jornada fixa. A inexistência desses leva o indivíduo a buscar relações de outra ordem presentes no cotidiano. O segundo elemento diz respeito à reprodução da ideologia empreendedorista (Ferraz, 2021), que aparece inclusive na propaganda da Uber, principalmente, direcionada aos motoristas. A disseminação dessa ideologia reforça a ilusão do motorista.

As relações de consentimento e resistência no processo de trabalho dos motoristas uberizados apresentam-se de forma intercalada na sua experiência laboral. Encontramos ambas as respostas, tanto motoristas que aceitam a relação com a Uber, quanto aqueles que a questionam. Até o presente momento, a maior parte das publicações acadêmicas vêm focando nos mecanismos de controle das plataformas sobre o trabalho, o que inclui o consentimento, mas poucos trabalhos têm abordado a resistência dos trabalhadores aos mecanismos de controle utilizados pela uberização.

Cameron e Rahman (2022), afirmam que os sistemas de controle sobre os trabalhadores que envolvem alguma forma de avaliação do desempenho desses pelos clientes é uma prática utilizada em diversas organizações (hotéis, hospitais, universidades, restaurantes etc.) já há algum tempo. Entretanto, os sistemas algorítmicos que controlam os trabalhadores das plataformas os expõem a uma situação precária, concedendo aos clientes a possibilidade de exercer poderes sem nenhum tipo de

responsabilização. Tal configuração propicia o uso frequente de práticas abusivas por parte dos clientes como a obstaculização dos pagamentos, ataques verbais ou mesmo assédio sexual. Os autores destacam que, se algumas pesquisas se debruçam sobre as formas coletivas de resistência, pouco se sabe sobre como os trabalhadores individuais resistem ao controle algorítmico no trabalho cotidiano. Em relação aos motoristas de aplicativo, os autores citam duas práticas comuns utilizadas na tentativa de manipular a plataforma. A primeira é a de se valer de amigos e parentes que solicitem uma corrida e atribuam notas altas. A segunda é estacionar em lugares que estão no radar do aplicativo, mas dificilmente receberiam uma solicitação, assim garantem o valor mínimo daquela hora, podendo descansar e sem gastar combustível, prática possível nas localidades em que o direito garante um ganho mínimo por hora ao motorista.

Contudo, a principal contribuição dos autores é apontar que nas várias etapas do processo de trabalho há diferenças de intensidade no controle assim como diferentes possibilidades de resistência. Para isso, Cameron e Rahman (2022) separam o processo de trabalho em três etapas: 1) antes do trabalho (*before work*), que consiste no momento em que a plataforma é acionada pelos clientes e começa a buscar os motoristas mais próximos; 2) durante o trabalho (*during work*), que consiste no momento em que acontece o encontro do motorista e do passageiro até o seu destino; e por último, 3) depois do trabalho (*after work*), momento em que a plataforma oportuniza ao cliente realizar a avaliação do motorista. Os autores apontam que antes do início de cada atividade (etapa 1) o arranjo de controle permite aos trabalhadores um maior espaço para utilizar táticas de resistência, dado que os clientes possuem pouca informação sobre os trabalhadores e ainda não conseguem avaliá-los. Nas etapas subsequentes, o arranjo de controle se modifica e os clientes passam a exercer maior controle, restringindo as possibilidades de resistir. A combinação de desresponsabilização do cliente em relação à avaliação e a relação de curto prazo dos trabalhadores com a empresa da plataforma cria um contexto no qual os trabalhadores sabem que as classificações são importantes, mas também acreditam que são

indicadores imprecisos de desempenho. Esse contexto explica a necessidade de manipulação das classificações (Cameron & Rahman, 2022).

Destacam-se como práticas de resistência, na primeira fase, ações como entrar em contato com o passageiro antes de chegar ao local e incentivar o cliente a cancelar a viagem para não aumentar a taxa de cancelamento. Na segunda fase, quando já acontece o encontro entre o motorista e o passageiro, sendo que o primeiro já pode ser avaliado, surgem outras ações de resistência como o cancelamento de corridas em andamento para evitar a avaliação dos clientes no caso de uma avaliação muito ruim se tornar eminente e, por fim, na fase 3, o uso da retaliação, atribuindo notas baixas aos passageiros que atribuem notas baixas aos motoristas, já que passageiros avaliação ruim tem menos crédito junto à organização detentora da plataforma. Cameron e Rahman (2022) também descrevem outras formas de preservação dos motoristas, como a instalação de câmeras veiculares. Estas servem tanto para a segurança, caso o motorista tenha que lidar com algum ato criminoso (furto, assalto, sequestro etc.), como também para protegê-los de falsas acusações dos passageiros. Em maio de 2022, um motorista da Pensilvânia, nos Estados Unidos, com uma câmera veicular instalada se negou a transportar uma pessoa que fez uma fala racista ao ingressar no veículo (“Motorista branco expulsa...”, 2022). Pode-se apontar que o motorista só se sentiu seguro para tomar essa atitude porque contava com o registro da câmera.

Apesar de focar muito no controle que os clientes realizam sobre os motoristas, o trabalho de Cameron e Rahman (2022) mostra que o intenso controle não elimina os espaços de resistência no processo de trabalho. Guerra e D’Andreia (2021) identificaram a tentativa dos motoristas de incidir sobre o controle algorítmico quando tentam intervir coletivamente, desligando e ligando os aplicativos de forma coordenada, para elevar o preço das corridas em determinada região de uma cidade. Nesse mesmo sentido, o artigo de Cannas (2020) aponta que o descontentamento dos motoristas com as tarifas fixadas pela Uber, dado o aumento dos preços dos combustíveis obrigou-os a organizar

diversos protestos, no ano de 2019, nas principais capitais do Brasil. As denúncias de irregularidades apontavam a expulsão sumária de motoristas do aplicativo sem direito de defesa e a redução da taxa administrativa, que tinha deixado de ser fixa, passando a oscilar e chegando a quase metade do valor da corrida. A insatisfação dos motoristas não se limitou à realização de atos e carreatas, desaguando na organização de entidades representativas em diversos estados do país como a Associação Liga dos Motoristas de Aplicativo<sup>10</sup> (ALMA) e a Apoio aos Motoristas por Aplicativo (AMPA), ambas de Porto Alegre. Destacam-se ainda a Associação dos Motoristas de Aplicativo de São Paulo (AMASP) e a Associação dos Motoristas Particulares de Aplicativos do estado da Bahia (AMPABA).

Nas entrevistas, foram relatadas três maneiras de organização coletiva dos motoristas. A primeira delas envolve a formação de coletivos por afinidade, principalmente por meio de redes sociais, com o objetivo de cuidado mútuo. Nesses grupos, os motoristas compartilham a localização à noite ou quando se dirigem a lugares de risco, compartilham informações sobre promoções dos insumos (combustíveis, lavagem, reposição de peças, mecânicos de confiança etc.), e formam uma rede de apoio em caso de algum sinistro – que compreende desde um pneu furado a ter que apoiar moral e materialmente a família de um integrante do grupo que faleceu. Embora essa primeira forma de organização possa ser entendida como insuficiente se comparada às organizações de outros trabalhadores, é importante reconhecer que a formação desses grupos é uma atividade que ocorre em paralelo ao trabalho no aplicativo e que, se por um lado, não tem a pretensão de enfrentar a Uber, por outro, realiza um trabalho de solidariedade entre trabalhadores que se reconhecem como iguais, ou seja, nas mesmas condições e que, por isso, precisam se apoiar mutuamente. Tal fenômeno não deve ser

---

<sup>10</sup> A ALMA surge primeiro como um pequeno coletivo de motoristas que era conhecido como Liga. Depois se formalizou como associação e criou um movimento pela criação de um sindicato de motoristas de aplicativo que fundou o Sindicato dos Motoristas de Transporte Individual por Aplicativo do Rio Grande do Sul (SimtrapiRS) filiado à Central Única dos Trabalhadores (CUT).



desprezado, ainda mais levando em consideração tratar-se de um trabalho realizado individualmente e distante dos colegas.

A segunda, como apontada por Cannas (2020), é a reunião de diversos coletivos que buscam de um respaldo legal formalizando uma pessoa jurídica, para facilitar o acesso aos espaços de negociação com as proprietárias das plataformas e os diferentes âmbitos do poder público. Essas associações expressam diversas interpretações sobre o trabalho dos motoristas, desde aquelas que se aproximam de uma visão empreendedora até outras que reivindicam a condição de trabalhadores dos motoristas de aplicativo.

A terceira maneira é representada pelas organizações que assimilam uma pauta sindical e, em alguns casos, classista. Duas organizações foram citadas nas entrevistas: o SimtrapliRS e o CITA. O Sindicato dos Motoristas de Transporte Individual por Aplicativo do Rio Grande do Sul se autodenomina sindicato, embora legalmente seja uma associação, dada a condição legal difusa que os motoristas de aplicativo se encontram. Sua fundação se deu em 2018, ganhando maior projeção no ano seguinte. A organização é filiada à Central Única dos Trabalhadores e tem entre as suas pautas o reconhecimento das negociações coletivas entre trabalhadores e empresas como Uber e 99Pop, a reposição da inflação nos preços praticados nas viagens, o fim dos banimentos em massa e por decisão unilateral, maior transparência por parte do aplicativo em relação à remuneração e outros aspectos do trabalho. O Coletivo Independente de Trabalhadores de Aplicativo (CITA) é uma organização informal que surgiu em 2019, formado por motoristas de aplicativo da região metropolitana de Porto Alegre que tinham alguma experiência militante no movimento sindical, estudantil e de organizações políticas, que por necessidade financeira acabaram trabalhando para a Uber. Chico conta que a origem do coletivo se deu por uma postagem em rede social de um amigo, que reclamou do trabalho e que recebeu muitos comentários de pessoas

que se conheciam, mas não sabiam que estavam trabalhando como motoristas. A partir disso, surgiu a ideia de criar um coletivo.

E daí a gente combinou no dia se reunir e dessa reunião a gente pensou: vamos montar alguma coisa, né? Porque na reunião mesmo a gente notou que, tipo, existiam algumas associações mas elas não tinham um poder de sindicato, né? Já que a nossa categoria não é considerada trabalhador, é considerada microempreendedor, né? A própria Uber pede que a gente faça um MEI e não sei o que. A maioria não faz e eles não cobram que o cara faça, então é a Bangu! Assim, é bagunçado. E aí a gente resolveu: primeira coisa é, vamos fazer uma oposição sindical. Aí descobrimos que não tem sindicato! (Chico)

Num primeiro momento o CITA era composto apenas por motoristas, mas desde o início eles entendiam que o trabalho dos entregadores apresentava muitas similaridades. Assim, houve por parte do coletivo a preocupação de acompanhar e apoiar as lutas dos entregadores.

Eu lembro de ter comentado com eles, cara, mas assim, a gente tem um monte de entregador aí. Quem sabe a gente não pensa em agregar esses caras junto porque, bah, é uma luta bem parecida, a gente tem o mesmo setor de trabalho que é o trânsito, clientes, passageiros e enfim pessoas que aguardam suas encomendas, comida, né? A gente tem esse mesmo ambiente, a gente trabalha pras mesmas plataformas, né? (Chico)

O CITA se assume como um coletivo por ter uma crítica às organizações verticais e pretende que qualquer motorista ou entregador que se disponha a participar possa tomar a frente nos processos reivindicatórios. A organização pleiteia três princípios: a) solidariedade entre nós trabalhadores; b) nem chefes, nem parasitas entre nós, todo mundo ombro a ombro; c) independência de partidos e de políticos. O coletivo se caracteriza pela participação em manifestações e passeatas, assim como declara apoio a outros coletivos que organizem luta independente no Brasil. Nas postagens da organização em redes sociais encontram-se reivindicações de cunho mais sindical,

como a exigência de tarifas dignas e contra os banimentos dos trabalhadores das plataformas sem direito de defesa, e outras de cunho mais político, onde criticam a visão empreendedorista defendida pelas plataformas, a necessidade da solidariedade entre os trabalhadores e a necessidade de fortalecer a organização horizontal.

Chico comenta que o coletivo começou a contar com um número maior de entregadores a partir do “breque dos App’s”, movimento dirigido pelos entregadores de aplicativo que organizou manifestações em diversas capitais do Brasil, em junho de 2020, para exigir melhores condições de trabalho. Entretanto, a postura classista e independente defendida pelo CITA teve que lidar com a ascensão de movimentos de direita ultraconservadora identificados com o presidente Jair Bolsonaro (Pinheiro-Machado; Scalco, 2020). Muitos motoristas e entregadores são adeptos do bolsonarismo (Canofre, 2022) e se negam a participar de qualquer mobilização que tenha alguma identificação com a esquerda ou com a crítica ao capitalismo.

Deu muito estresse assim, porque tinha muito entregador, tipo que era mais relacionado, assim, era mais identificado com a direita e aí vem aquelas contradições de classe, o cara tipo, apoiava o Bolsonaro e queria estar lá junto com a gente com a camisa do Bolsonaro. (...) A gente teve que fazer todo um malabarismo de palavras pra não falar em greve, porque, os motoristas também, a maioria de direita assim ou pelo menos se identifica, mas queria fazer greve, né? Aquelas contradições! E aí a gente falou, então tá, vamos fazer uma paralisação! [risos] E aí a gente fazia tudo o que podia, né? Pra também não ficar com outra identidade né? Mas, cara, eu não tenho problema nenhum em chamar de paralisação ou de manifestação sendo que eu sei que isso aqui é uma greve. Não tenho problema nenhum com isso posso fazer e aí fiz. A gente mudou algumas palavrinhas que outras, sem perder o tom combativo. Sempre combativo, sempre organizado e de união da categoria e de reivindicar. Reivindicar através da luta. (Chico)

O relato permite perceber que, mesmo uma categoria recém surgida, os trabalhadores buscam formas de se identificar e de se agrupar, o que permite o surgimento de alguma

organização. Motoristas que tiveram experiências com as diferentes formas de resistência da classe trabalhadora ao capital, se aproveitam dessa bagagem para construir novas experiências de resistência, o que muitas vezes exige adequações e ressignificações. Essa tomada de consciência coletiva não é linear nem está livre de contradições, como fica evidente na inserção de grupos conservadores no movimento. Contudo, a opção dos integrantes do CITA foi participar das mobilizações apesar das contradições, e não ficar à espera de uma categoria mais consciente. Justamente, ao enfrentar essas contradições, torna-se possível desvendá-las. Assim, se para organizar uma greve é preciso chamá-la por outro nome, e chamando a greve de paralisação se consegue, de fato, organizá-la, então, recuar numa consigna histórica da classe trabalhadora, para disputar o imaginário da categoria e colocá-la em movimento, parece fazer sentido.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nossa pesquisa apresenta resultados que corroboram achados de outros estudos realizados no campo dos estudos organizacionais e na sociologia do trabalho. Acrescenta ainda dois aspectos que, no nosso entendimento, ficaram em segundo plano nas publicações da área: a realização, por parte dos motoristas, de trabalhos *off-line* não remunerados e a conjugação de mais-valor absoluto e mais-valor relativo na extração do excedente.

A Teoria do Processo de Trabalho nos permite perceber as particularidades da uberização do trabalho em aspectos como as tarefas necessárias, o controle do capital sobre as mesmas, as habilidades requeridas e os processos de consentimento e resistência. Assim, argumentou-se que entre as tarefas encontra-se um conjunto de atividades que, embora sejam fundamentais para a reprodução da mercadoria ofertada, isto é, o deslocamento de pessoas e objetos, não são computadas como trabalho nem

consideradas para fins de remuneração. Denominamos esse conjunto de tarefas de *trabalho off-line* por não exigir a conexão com o aplicativo para a sua realização.

A uberização do trabalho inova nas formas de controle, mesmo que estas não sejam inéditas quanto tomadas separadamente. Mas, quando esses mecanismos de controle são conjugados revelam seu potencial de determinação do processo de trabalho. A intensificação do controle não significa ausência de resistência. Apesar de inicialmente isolados, os motoristas buscam formar grupos de apoio, que se tornam organizações, contra as precárias condições de trabalho. Essas organizações oscilam entre o consentimento e a resistência, assimilando de forma contraditória, as identidades de trabalhadores e de empreendedores. Vale observar que tais contradições não foram suficientemente vigorosas para impedir os motoristas de participarem de mobilizações por melhores condições de trabalho em 2019 e 2020.

Em relação ao processo de valorização, concordamos com a afirmação de outros autores que argumentam que o trabalho dos motoristas por aplicativo é produtivo, ou seja, produz mais-valor. Os dados levantados na pesquisa apontaram a extensão da jornada de trabalho além do limite legal em associação com a aplicação de novas tecnologias na produção de deslocamento de pessoas e objetos, mercadoria que detém participação importante no orçamento das famílias brasileiras, o que permite inferir a combinação do mais-valor absoluto – extensão da jornada e intensificação do trabalho – e do mais-valor relativo – redução do tempo de trabalho necessário, ou seja, do valor da reprodução da força de trabalho.

Entre as limitações da pesquisa apontamos que a restrição de interações ocasionada pela pandemia de Covid-19 afetou de forma significativa a atividade dos motoristas dado o risco de contágio e a queda do fluxo de passageiros que evitaram se deslocar pelo mesmo motivo. Tal situação nos obrigou a suspender as entrevistas presenciais e a buscar novas formas de interação mediadas por tecnologias da informação como

plataformas de conversa online. Sobre a possibilidade de futuras pesquisas, cabe questionar se o fato de as pessoas consentirem com o trabalho uberizado está relacionado aos históricos pessoais de trabalho, considerando o contexto das relações de trabalho no Brasil, em que dado o passado colonial, estas costumam apresentar marcantes traços de violência – assédio moral, desvio de funções, intensificação e extensão da jornada de trabalho, metas abusivas etc. Apontamos ainda a necessidade de acompanhar o desenvolvimento da uberização do trabalho em outros setores da economia.

## REFERÊNCIAS

Abílio, Ludmila C. (2020). Uberização: A era do trabalhador just-in-time? *Estudos Avançados*, 34(98), 111-126.

Abílio, Ludmila C. (2019). Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, 18(3), 41-51.

Abílio, Ludmila C. (2017). Uberização do trabalho: Subsunção real da viração. Blog da Boitempo. Recuperado em 5 setembro, 2024 de: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>.

Abílio, Ludmila C. (2014). *Sem maquiagem: O trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos*. São Paulo: Boitempo.

Alexander, Oliver, Borland, Jeff, Charlton, Andrew, & Singh, Amit (2022). The labour market for Uber drivers in Australia. *Australian Economic Review*, 55(2), 177-194.

Alvarenga, D. (2022, maio 5). *Brasil tem 3ª maior inflação entre as grandes economias, mostra OCDE* [Economia]. G1. Recuperado em 5 setembro, 2024 de: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/05/05/brasil-tem-3a-maior-inflacao-entre-as-grandes-economias-mostra-ocde.ghtml>.

Amorim, Henrique & Moda, Felipe B. (2020). Trabalho por aplicativo: Gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. *Fronteiras - estudos midiáticos*, 22(1), 59-71.

André, Robson G., Silva, Rosana O., & Nascimento, Rejane P. (2019). "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*, 18(1), 7-34.

Anwar, Mohammad A. & Graham, Mark (2020). Between a rock and a hard place: Freedom, flexibility, precarity and vulnerability in the gig economy in Africa. *Competition & Change*, 25(2), 237-258.

Associação Brasileira de Locadoras de Automóveis - ABLA. (2018). *Um a cada quatro motoristas de aplicativos aluga o veículo*. <https://www.abla.com.br/um-a-cada-quatro-motoristas-de-aplicativos-aluga-o-veiculo/>

Braverman, Harry (1977). *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no Século XX*. Rio de Janeiro: Zahar.

Burawoy, Michael (1979). *Manufacturing consent: Changes in the labor process under monopoly capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.

Cameron, Lindsey D. & Rahman, Hatim (2022). Expanding the Locus of Resistance: Understanding the Co-constitution of Control and Resistance in the Gig Economy. *Organization Science*, 33(1), 38-58.

Cannas, Fábio R. (2020). Movimentos de resistência do trabalhador uberizado. *Temporalis*, 20(39), 132-145.

Cano, Rosa J. (2014, dezembro 31). Uber cierra su servicio en España. *El País*. Recuperado em 5 setembro, 2024 de: [https://elpais.com/economia/2014/12/31/actualidad/1419993561\\_752162.html](https://elpais.com/economia/2014/12/31/actualidad/1419993561_752162.html)

Canofre, Fernanda (2022, março 21). Trabalho por app pode estar empurrando pessoas para a direita, diz antropóloga. *Folha de S. Paulo*. Recuperado em 5 setembro 2024 de: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/03/trabalho-por-app-pode-estar-empurrando-pessoas-para-a-direita-diz-antropologa.shtml>.

Casagrande, Lucas, Zamora, Martín A. M., & Oviedo, Carlos F. T. (2021). Motorista de uber não é empreendedor. *Revista de Administração Mackenzie*, 22(2), 1-24.

Chen, Julie Y. (2018). Technologies of control, communication, and calculation: taxi drivers' labour in the platform economy. In Phoebe V. Moore, Martin Upchurch, & Xanthe Whittaker (Eds.), *Humans and machines at work: monitoring, surveillance and automation in contemporary capitalism* (pp. 231–252). Cham: Springer.

Chesnais, François (1996). *A mundialização do capital*. São Paulo: Xamã.

Cieslik, Katarzyna, Banya, Roland, & Vira, Bhaskar (2022). Offline contexts of online jobs: Platform drivers, decent work, and informality in Lagos, Nigeria. *Development Policy Review*, 40(4), 1-19.



¿Cómo funcionará Uber en Colombia ahora que regresó? Te explicamos su nuevo modelo. (2020, fevereiro 21). *CNN*. Recuperado em 5 setembro, 2024 de: <https://cnnespanol.cnn.com/2020/02/21/como-funcionara-uber-en-colombia-ahora-que-regreso-te-explicamos-su-nuevo-modelo/>.

Cruz, Daniel, Salvagni, Julice, & Valentina, Vivian (2019). A flexibilização enquanto precarização do trabalho: O caso dos motoristas de aplicativo. *Anais do VI Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais*, 1–13. <https://even3.blob.core.windows.net/anais/171590.pdf>

Duménil, Gérard, & Lévy, Dominique (2003). Superação da crise, ameaças de crises e novo capitalismo. In François Chesnais, Gérard Duménil, Dominique Lévy, & Immanuel Wallerstein (Orgs.). *Uma nova fase do capitalismo?* (pp. 15-42). São Paulo: Xamã.

Dussel, Henrique (2012). A produção teórica de Marx: um comentário ao Grundrisse. São Paulo: Expressão Popular.

Enwukwe, N. Ejims (2021). The employment status of Nigerian workers in the gig economy: using uber as a case study. *Journal of Law, Policy and Globalization*, 107, 55-62. <https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/jawpglob107&i=56>

Ferraz, Deise (2019). Sequestro da subjetividade: Revisitar o conceito e apreender o real. *Revista Eletrônica de Administração*, 25(1), 238-268.

Ferraz, Janaynna M. (2021). *Para além da prática empreendedora no capitalismo brasileiro*. Coimbra: Actual.

Fontes, Virginia (2017). Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. *Marx e o Marxismo-Revista do NIEP-Marx*, 5(8), 45-67.

Franco, David S. (2020). *Uberização do trabalho: A materialização do valor entre plataformas digitais, gestão algorítmica e trabalhadores nas redes do capital*. Tese de doutorado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Brasil.

Franco, David S. & Ferraz, Deise L. S. (2019). Uberização do trabalho e acumulação capitalista. *Cadernos EBAPE.BR*, 17(n.esp.), 844–856.

Franco, David, Ferraz, Deise L., & Ferraz, Janaynna M. (2023). Economia política da uberização: A exploração dos trabalhadores conforme as três formas de intermediação do trabalho nas empresas plataforma. *Organizações & Sociedade*, 30(105), 367–396.

Gandini, Alessandro (2019). Labour process theory and the gig economy. *Human Relations*, 72(6), 1039–1056.

Giddy, Julia K. (2021). Uber and employment in the Global South – not-so-decent work. *Tourism Geographies*, 24(6-7), 1022–1039.

Góes, Geraldo, Firmino, Antony, & Martins, Felipe (2022). *Painel da Gig Economy no setor de transportes do Brasil: Quem, onde, quantos e quanto ganham* (Carta de Conjuntura Nº 55; Nota de Conjuntura 14, p. 12). IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Recuperado em 5 setembro, 2024 de: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2022/05/painel-da-gig-economy-no-setor-de-transportes-do-brasil-quem-onde-quantos-e-quanto-ganham/>

Guerra, Ana & D'Andréa, Carlos (2021). Dimensões algorítmicas do trabalho platformizado: Cartografando o preço dinâmico da Uber. *E-Compós*, 24, 1–21.

Harvey, David (2010). *Condição pós-moderna: Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural* (19a ed). São Paulo: Loyola.

Huws, Ursula E. (2017). *A formação do cibertariado: trabalho virtual em um mundo real*. Campinas: Unicamp.

Jamil, Rabih & Noiseux, Yanick (2018). Shake That Moneymaker: Insights from Montreal's Uber Drivers. *Revue Interventions Économiques. Papers in Political Economy*, 60. <https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.4139>

Kosik, Karel (1976). *Dialética do concreto* (2a ed). Rio de Janeiro: Paz e Terra.

Lima, Paulo & Rádio CBN. (2020, julho 2). "É uma falsa noção de liberdade; quem faz o nosso horário são as nossas dívidas" [Interview]. <https://cbn.globoradio.globo.com/media/audio/306913/e-uma-falsa-nocao-de-liberdade-quem-faz-o-nosso-ho.htm>

Manriquez, Mariana (2019). Work-games in the gig-economy: a case study of uber drivers in the city of Monterrey, Mexico. In Steve P. Vallas & Anna Kovalainen (Eds.). *Work and Labor in the Digital Age* (pp. 165-188). Leeds: Emerald Publishing.

Marx, Karl (2014). *O Capital: Crítica da economia política. Livro Segundo: o processo de circulação do capital*. São Paulo: Boitempo.

Marx, Karl (2013). *O Capital: Crítica da economia política. Livro Primeiro: O processo de produção do capital*. São Paulo: Boitempo.

Marx, Karl (2008). *Contribuição à crítica da economia política* (2a ed). São Paulo: Expressão Popular.

Moraes, Rodrigo B. S., Oliveira, Marco A. G., & Accorsi, André (2019). Uberização do trabalho: A percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. *Revista Brasileira de Estudos Organizacionais*, 6(3), 647-681.

Motorista branco expulsa mulher que fez comentário racista antes de corrida por aplicativo: “você é um cara branco?” (2022, maio 15). *G1*. Recuperado em 5 setembro, 2024 de: <https://g1.globo.com/mundo/noticia/2022/05/15/motorista-de-aplicativo-expulsa-mulher-que-fez-comentario-racista-antes-de-corrida-voce-e-um-cara-branco.ghtml>.

Oliveira, Francisco (2003). *Crítica à razão dualista: o ornitorrinco*. São Paulo: Boitempo.

Oviedo, Carlos F. T. (2020). *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*. Tese de doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil.

Peticca-Harris, Amanda, Gama, Nadia, & Ravishankar, M. N. (2020). Postcapitalist precarious work and those in the ‘drivers’ seat: Exploring the motivations and lived experiences of Uber drivers in Canada. *Organization*, 27(1), 36-59.

Pinheiro-Machado, Rosana & Scalco, Lucia M. (2020). From hope to hate: The rise of conservative subjectivity in Brazil. *HAU: Journal of Ethnographic Theory*, 10(1), 21-31.

Polkowska, Dominikka (2019). Does the app contribute to the precarization of work? The case of uber drivers in Poland. *Partecipazione e Conflitto*, 12(3), 717-741.

Romero, Yasmín H., & Sosa, Raúl V. G. (2022). Modelo de gestión del servicio de transporte UBER. ¿Quién pierde y quién gana? *Espacios Públicos*, 19(47), 157-175.

Rosenblat, Alex & Stark, Luke (2016). Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers. *International Journal of Communication*, 10, 3758–3784.

Sehrawat, Ujjwal, Sawhney, Namit, Yeleswarapu, Tejaswini, & Rangaswamy, Nimmi (2021). The everyday HCI of Uber drivers in India: A developing country perspective. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 5(CSCW2), 1–22.

Standing, Guy (2014). Understanding the precariat through labour and work. *Development and Change*, 45(5), 963–980.

Surie, Aditi & Koduganti, Jyothi (2016). The emerging nature of work in platform economy companies in Bengaluru, India: The case of Uber and Ola Cab drivers. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 5(3), 1–30.

Tavares, Maria A. (2004). *Os fios (in)visíveis da produção capitalista: Informalidade e precarização do trabalho*. São Paulo: Cortez.

Thompson, Paul (1990). Crawling from the wreckage: the labour process and the politics of production. In David Knights & Hugh Willmott (Orgs.). *Labour Process Theory* (p. 95–124). London: Palgrave Macmillan.

Uber. (2022a). *Por que o meu preço é diferente para a mesma rota?* Uber. Recuperado em 5 setembro, 2024 de: <https://help.uber.com/riders/article/porque-meu-pre%C3%A7o-%C3%A9-diferente-para-a-mesma-rota?nodeId=9191638e-08cb-453b-b5b5-37148c9fe4ee>

Uber. (2022b). *Quem somos?* Uber. Recuperado em 5 setembro, 2024 de: <https://www.uber.com/br/pt-br/about/>

Uber. (2022c). *Termos de Uso – Uber Marketplace*. Recuperado em 5 setembro, 2024 de: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/>

Uber. (2021, julho 1). *Termos e Condições do Programa Uber Pro*. Legal. Recuperado em 5 setembro, 2024 de: <https://www.uber.com/legal/en/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=uber-pro-program-terms>

Uber. (2020). *Fatos e Dados sobre a Uber*. Uber Newsroom. Recuperado em 5 setembro, 2024 de: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>

Uber (2018a). *Veja como se cadastrar no Uber como motorista parceiro*. Uber Blog. Recuperado em 5 setembro, 2024 de: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-se-cadastrar-no-uber/>

Uber (2018b, junho 22). *Dicas da Uber para sua avaliação como motorista*. Uber Blog. Recuperado em 5 setembro, 2024 de: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/estrelas-uber-avaliacao-motorista-parceiro/>

Uber se va de Colombia: Cómo se convirtió el país sudamericano en el primero en “cerrarle las puertas” a la app estadounidense. (2020, janeiro 10). *BBC News Mundo*. Recuperado em 5 setembro, 2024 de: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-51071910>

*Uber vuelve a España 15 meses después con un servicio de conductores profesionales con licencia en Madrid*. (2016, março 30). *La Vanguardia*. Recuperado em 5 setembro, 2024 de: <https://www.lavanguardia.com/vida/20160330/40748437601/economia-uber-vuelve-a-espana-15-meses-despues-con-un-servicio-de-conductores-profesionales-con-licencia-en-madrid.html>

Vinuto, Juliana (2014). A amostragem bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Temáticas – Revista de Pós-Graduandos em Ciências Sociais da Unicamp*, 22(44), 203-220.

Wood, Ellen M. (2001). *A origem do capitalismo*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

Wu, Qingjun, Zhang, Hao, Li, Zhen, & Liu, Kai (2019). Labor control in the gig economy: evidence from Uber in China: *Journal of Industrial Relations*, 61(4), 574–596.

Zamora, Martín A. M., & Meira, Fabio B. (2021). A gerência na Uber: Uma análise do processo de trabalho dos motoristas de aplicativo. *Anais do VII Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais*. Porto Alegre, RS, Brasil.

## **TRABALHO UBERIZADO, CONTROLE E VALORIZAÇÃO DO VALOR: UMA ANÁLISE A PARTIR DA TEORIA DO PROCESSO DE TRABALHO**

### **Resumo**

O presente artigo apresenta a uberização do trabalho como fenômeno econômico organizacional, escrutinando o trabalho dos motoristas de aplicativo, a partir da Teoria do Processo de Trabalho. A partir da revisão da literatura e de entrevistas em profundidade com trabalhadores submetidos à uberização, o estudo corrobora as evidências de novas formas de controle e o processo de valorização do valor, apontando a maneira com que o trabalho controlado por plataformas promove a extração de mais-valor. Dessa forma, trata-se de trabalho produtivo, que apesar de sua dispersão é submetido ao controle por parte da plataforma, num sistema que otimiza o processo de trabalho acionando estratégias de valorização que combinam mais-valor relativo e absoluto. A estas características distintivas se sobrepõe um novo arranjo material de produção, em que o trabalhador passa a responder pelos meios de produção, sem os quais não estaria apto a vender sua força de trabalho.

### **Palavras-chave**

Uberização do trabalho. Controle. Resistência. Processo de trabalho. Processo de valorização.



## TRABAJO UBERIZADO, CONTROL Y VALORIZACIÓN DEL VALOR: UN ANÁLISIS DESDE LA TEORÍA DEL PROCESO DE TRABAJO

### Resumen

El presente artículo presenta la uberización del trabajo como fenómeno económico organizacional, analizando el trabajo de los conductores de aplicativo a partir de la Teoría del Proceso de Trabajo. Entrevistas en profundidad con trabajadores sometidos a la uberización permitieron un análisis que expone las formas de control y el proceso de valorización del valor, lo que demuestra como el trabajo controlado por plataformas promueve la extracción de plusvalía. Así, se trata de trabajo productivo, sometido a un control casi absoluto por la plataforma, en un sistema que acciona estrategias de valorización que combinan plusvalía absoluta y relativa. A estas características distintivas se sobrepone un nuevo arreglo material de producción en que el trabajador, para vender su fuerza de trabajo, debe responder por los medios de producción.

### Palabras clave

Uberización del trabajo. Control. Resistencia. Proceso de trabajo. Proceso de valorización.

## **UBERIZED WORK, CONTROL AND THE VALORIZATION OF VALUE: AN ANALYSIS FROM LABOR PROCESS THEORY**

### **Abstract**

This article presents the uberization of work as an organizational economic phenomenon, scrutinizing the work of app drivers from the perspective of Work Process Theory. Based on a literature review and in-depth interviews with workers subjected to uberization, the study corroborates the evidence of new forms of control and the process of valorization of value, pointing out the way in which work controlled by platforms promotes the extraction of surplus value. Thus, this is productive work, which despite its dispersion is subject to control by the platform, in a system that optimizes the work process by activating valorization strategies that combine relative and absolute surplus value. These distinctive characteristics are overlaid by a new material arrangement of production, in which the worker becomes responsible for the means of production, without which he would not be able to sell his labor power.

### **Keywords**

Uberization of work. Control. Resistance. Labor process. Valorization process.

## CONTRIBUIÇÃO

### **Martín Andrés Moreira Zamora**

O autor declara ter contribuição principal nas fases de financiamento e coleta de dados, e secundária nas fases de concepção, teorização, coleta de dados, análise e conclusão.

### **Fabio Bittencourt Meira**

O autor declara ter contribuição secundária nas fases de financiamento e coleta de dados, e principal nas fases de concepção, teorização, coleta de dados, análise e conclusão.

## CONFLITOS DE INTERESSE

Os autores declaram não haver conflitos de interesse.

## PROCEDIMENTOS ÉTICOS

Os autores declaram que foram observados os princípios e preceitos éticos que norteiam a pesquisa com seres humanos no estudo que serviu de base para esta contribuição.

## AGRADECIMENTOS

Os autores agradecem à Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pelos recursos na forma de bolsa de estudos que permitiram viabilizar esta publicação.

## COMO CITAR

Moreira Zamora, Martín A. & Meira, Fabio B (2024). Trabalho uberizado, controle e valorização do valor: uma análise a partir da teoria do processo de trabalho. *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 11(31), 590-641.