

TRABALHADORES UBERIZADOS EM CAMPO GRANDE – MS: UMA APROXIMAÇÃO

UBER'S DRIVERS IN CAMPO GRANDE CITY (MATO GROSSO DO SUL STATE, BRAZIL): AN APPROXIMATION

TRABAJADORES UBERIZADOS EN CAMPO GRANDE – MS: UNA APROXIMACIÓN

Wilson Araújo Pache de Sousa¹

wilson.rubkis@gmail.com

Marcelino de Andrade Gonçalves²

marcelino.goncalves@ufms.br

RESUMO: A pesquisa teve como objetivo aprender mais sobre os trabalhadores que atuam como motoristas urbanos, vinculados a Uber em Campo Grande –MS. No artigo abordamos as modificações na forma de organização produtiva, ocasionadas pelo fordismo, toyotismo e pela *uberização* das relações de trabalho. Em nossa pesquisa empírica, em uma aproximação inicial de um grande conjunto de trabalhadores, entrevistamos 20 motoristas que trabalham oferecendo serviço de transporte de passageiros. Foi possível verificar que a uberização resulta em precarização das relações de trabalho, trabalhadores com carga horária elevada, além de não contarem com benefícios historicamente conquistados pela classe trabalhadora. Destaca-se no grupo pesquisado, o elevado número de motoristas com grau de escolarização maior do que o exigido.

Palavras-chave: Trabalho; Precarização; Uberização.

ABSTRACT: This research aimed understand and describe UBER's drivers group located in Campo Grande city (Mato Grosso do Sul state (Brazil)). Even, this paper brings a theoretical discussion about actual changes of work and productive organization. Since Fordism, passing to Toytism and now: labor relations uberized. of UBER's The method of this work is an empirical research. Thereby, was interviewed a group of 20 members drivers, in an initial approach of a large group of workers. In the results of this research, it was possible verified and concluding that uberization result in precarious working relationship, against the worker. The outcome of this scenario is the high hours of labor and no more benefits. In the researched focal group, we noticed and described that group had a higher level of formal education than necessary to be an UBER's driver.

Keywords: decent work; UBER; work relationship.

¹ Bacharel em Geografia pela Geografia Bacharelado/ FAENG/ UFMS.

² Doutor em Geografia. Professor do Curso de Graduação em Geografia/ FAENG/UFMS e da Pós-Graduação em Geografia/ CPTL/ UFMS

RESUMEN: El trabajo de investigación tuvo como objeto comprender y caracterizar a los trabajadores que actúan como conductores urbanos, vinculados a UBER en Campo Grande - MS. En el artículo abordamos las modificaciones en la forma de organización productiva, ocasionadas por el fordismo, toyoyismo y por la uberización de las relaciones de trabajo. Entrevistamos a 20 motoristas, en una aproximación de un grand grupo de trabajadores, que trabajan para empresas que ejercen servicio de transporte de pasajeros. Fue posible verificar que la uberización resulta en la precarización de las relaciones de trabajo. Los trabajadores tienen una carga horaria elevada, además de no contar con los beneficios históricamente conquistados por la clase trabajadora. Destacamos en el grupo entrevistado el elevado número de conductores con grado de escolarización mayor de lo que exigido.

Palabras claves: Trabajo; Precarización; Uberización

INTRODUÇÃO

As constantes transformações no processo do trabalho no modelo capitalista de produção instigam realizações de pesquisas e artigos visando maior compreensão sobre o tema. Há de esclarecer: no contexto capitalista os detentores dos meios de produção são atores hegemônicos na estrutura organizacional do sistema e sociedade. Desta forma, as grandes transformações visam atender às necessidades da lógica hegemônica do mercado. Tais transformações foram observadas nos EUA com o surgimento do fordismo, no Japão com o toyotismo e a mais recente transformação capitalista: a uberização, entendida aqui como nova forma de gestão, exploração do trabalho pelo capital, no contexto do desenvolvimento de novas tecnologias de comunicação e informação. Ponto comum entre esses três fenômenos relatados, técnica e ciência se unem, objetivando maior acumulação de capital por parte dos detentores dos meios de produção e alcançando mercado por todo o mundo, soma-se a isso a impossibilidade de separar ciência e técnica no processo de abrangência de global de mercado. Como relata Milton Santos, “essa união entre técnica e ciência vai dar-se sob a égide do mercado. E o mercado, graças exatamente à ciência e a técnica, torna -se um mercado global. (2006) ”.

Parte importante do processo de acumulação de capital é a forma como se dá a exploração do trabalho e do trabalhador. No entanto, seu poder de negociação contra os detentores do dinheiro e dos meios de produção é pequeno, fazendo-o historicamente ser oprimido no contexto capitalista de produção. Assim, buscando atentar para tais processos e expô-los à sociedade, a tarefa de acompanhar novas transformações nas relações de trabalho, bem como detalhá-las e analisá-las é também responsabilidade da ciência em geral, da Geografia como ciência em particular.

A uberização não foge à regra de opressão dos atores hegemônicos do capital sobre os trabalhadores. Na uberização, as relações trabalhistas tornam-se mais voláteis e superficiais, de forma a precarizar as relações de trabalho e a vida no trabalho. Nessa condição de uberizado, o

trabalhador não tem vínculos formais com a empresa que trabalha, ao mesmo tempo em que não é abrangido pelas leis trabalhistas do Estado. Desta maneira, as empresas que têm na uberização sua forma de relação com o trabalhador não reconhecem o vínculo trabalhista, nesse contexto, alcançando maiores lucros.

No intuito de entender melhor as questões colocadas, nossa pesquisa teve como objetivo aproximar-se e aprender mais sobre os trabalhadores Uber's que atuam na cidade de Campo Grande em Mato Grosso do Sul. Para essa aproximação utilizamos questionários composto por questões fechadas e abertas para obtenção de dados primários que nos permitiram, a partir de um pequeno universo de entrevistados, nos aproximar desse universo complexo, mas que marca indelevelmente, pela precariedade, a vida destes trabalhadores. Obviamente as referências bibliográficas nos permitiram construir um olhar mais atento para a melhor compreensão do fenômeno. De maneira que abordamos no texto, questões relacionadas as transformações no mundo do trabalho, nas formas de organização e gestão da produção, o novo contexto tecnológico da *Uberização* e os trabalhadores *Uberizados* em Campo Grande-MS.

O FORDISMO E O TOYOTISMO

Fordismo

Houve mudança clara na função laboral designada ao trabalhador quando a fabricante de automóveis Ford Motor Company, nos Estados Unidos, passou a objetivar a venda em massa, em grande escala, de forma a obter um custo menor e, sobretudo, um rendimento maior do trabalho, aumentando a produção e conseqüentemente a exploração do trabalho e obtenção de mais-valia. A criação dessa ideia foi de Henry Ford, proprietário da empresa, tendo como data o ano de 1913 (GOUNET, 1999). Anteriormente a essa mudança, a produção de um automóvel era realizada por operários qualificados que o montavam por completo. No entanto, Henry Ford foi influenciado por ideias tayloristas³, as quais buscavam diminuir o tempo gasto de um trabalhador ao conduzi-lo a fazer tarefas pré-programadas, limitadas e repetitivas. Neto (1986) explica o ponto central do taylorismo:

Essa é a ideia do taylorismo; é o controle de todos os passos do trabalho vivo, controle de todos os tempos e movimentos do trabalhador, claro que de forma

3 Criado por Frederick W. Taylor, engenheiro estadunidense, o taylorismo visava o aumento de produtividade, para isso Taylor “propôs métodos e sistemas de racionalização do trabalho e disciplina do conhecimento operário colocando-o sob comando da gerência; a seleção rigorosa dos mais aptos para realizar as tarefas; a fragmentação e hierarquização do trabalho (MATOS e PIRES, 2006)”.

necessariamente despótica. Em poucas palavras a transformação do homem em máquina, e não utilização da máquina (p.32).

Assim, não mais seria necessário que os trabalhadores envolvidos no processo de fabricação de um automóvel fossem mecânicos que entendessem do todo da produção, pois no novo contexto caberia ao trabalhador a repetição de movimentos simples. Para tornar este tipo de produção viável, Ford alinha seus objetivos com aplicações tayloristas aumentando o número de empregados, instalando uma esteira rolante (GOUNET, 1999) que corre com as peças e posicionando funcionários às margens com pequenas funções manuais, organizados em uma linha de produção que ditava o ritmo do processo. A velocidade dessa esteira ficava a cargo da empresa, a qual, desta maneira, conseguia controlar o tempo de produção de forma padronizada. Criava-se, portanto, a linha de montagem (APARICIO; MELO; CALVOSA, 2011), que, por fim, caracterizava o Fordismo. Antunes (2011) entende esta parte do processo de produção como “o controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista e a produção em série fordista”.

Percebe-se, então, que os trabalhadores anteriormente altamente capacitados, os quais Gounet (1999), definiu como “operários extremamente especializados, grandes mecânicos, que fabricavam artesanalmente os veículos quase de A a Z”, passaram a ter sua habilidade descartada.

O trabalhador, começa a exercer uma função trivial, repetitiva e mais desgastante. Para o dono dos meios de produção, essa mudança é lucrativa, pois a empresa fabrica maior quantidade de produtos com mais agilidade, além de o empregado ter sua contribuição laboral desvalorizada, passando a ser visto como apenas uma parte de toda a engrenagem do processo de produção, não mais o ponto principal, sendo, portanto, podendo facilmente ser substituído no processo. Sem especialização aumenta-se também a quantidade de trabalhadores que passam a poder ser explorados no processo produtivo, com pressão óbvia sobre os salários, de maneira a mantê-los baixos. Percebendo essa “engrenagem” a qual o trabalho complementava, Antunes (2006) compreende que a participação do trabalho “era movida centralmente por uma lógica mais despótica”, trazendo, portanto, a noção de que o trabalho era pressionado para se adequar ao ideário fordista.

É preciso pontuar que, com o controle do tempo de produção e o domínio da força de trabalho dos operários, Henry Ford, conseguiu obter maiores lucros, de maneira a garantir a reprodução ampliada do capital investido, aumentando seu poder econômico e conseqüentemente sobre o processo de trabalho fabril. Nessa perspectiva, faz-se necessário trazer o mais-valor (também chamado de mais-valia) como ponto centralizador. Enquanto seu conceito bruto, mais-

valor “consiste na diferença entre o valor do produto e o valor do capital despendido no processo de produção (LOYOLA, 2009)”.

Ao conduzir o trabalhador à repetição de movimentos e coordenando a temporalidade da execução por meio da esteira rolante, percebe-se que Ford, obtém maiores lucros ocupando o trabalhador em todo seu expediente*, eliminando ociosidade e, portanto, maximizando o mais-valor. Fica claro que no modelo de produção fordista, o empregador ganha lucros em cima do tempo gasto pelo trabalhador na fabricação, daí a necessidade de controlar o tempo, fazendo-o produzir mais.

A maquinaria qual dispunha a fábrica não reflete em aumento de salário do trabalhador. Vê-se, então, que mesmo com máquinas facilitando a produção, o trabalhador não recebe maiores valores por isso. Por outro lado, o dono do capital, sim, recebe. Este é um exemplo de mais-valor relativo. Com isso, cabe inserir a categorização de mais-valor absoluto e relativo. “A produção do mais-valor absoluto gira apenas em torno da duração da jornada de trabalho (MARX, 2013)”. Ou seja, quanto maior a carga horária de trabalho, aumenta-se o mais-valor. Além disso, ao eliminar ociosidade no expediente do operário, Ford aumenta o mais-valor. O mais-valor relativo está relacionado ao aumento da maquinaria fazendo parte da função do trabalhador. Na lógica capitalista, a máquina não chega para diminuir a carga de trabalho do operário, ela chega à fábrica para acelerar os processos de produção. O mais-valor absoluto e relativo complementam-se, sendo o mais-valor absoluto “base geral do sistema capitalista e o ponto de partida da produção do mais-valor relativo (MARX, 2013)”. Evangelista (2007) discorre sobre a mais-valia como:

Seria a diferença entre o que um operário produz e o que ele realmente ganha. Por exemplo: um marceneiro produz 15 cadeiras em um dia de trabalho, estando aí descontados os custos de produção, o aluguel das ferramentas, o custo da estrutura de venda, a logística de distribuição das cadeiras etc. Porém, ao final do dia, o operário recebe apenas o valor de 8 cadeiras. Essa diferença é a mais-valia; e vai para o bolso do patrão. Essa diferença não é representativa da quantidade de trabalho de gerenciamento executada pelo patrão, isso já foi descontado como custo de produção. É o lucro mesmo, aquilo que faz com que o dono da empresa, trabalhando as mesmas horas que um funcionário seu igualmente qualificado, ganhe mais. (p.2)

Importante salientar que no contexto de competição entre os capitais e os capitalistas, de maneira a levar a concorrência e a concentração ao extremo, leva a outros industriais a adotarem o mesmo sistema, esta forma de produção elaborada por Henry Ford fez, então, com que os concorrentes também a implantassem, uma vez que já não conseguiam competir com essa fabricação em massa. Essa forma de organização da produção se espalha por toda economia

industrial, invadindo e conformando a produção a jusante e a montante das fábricas. Moreira (2013), tomando a Revolução Industrial como exemplo, explica as alterações ocorridas na sociedade a partir de mudanças no contexto capitalista de produção:

Quando, em seu estágio mais avançado de desenvolvimento (o do sistema de maquinismo), a manufatura desembocou na Revolução Industrial, e esta, por sua vez, na fábrica, a fase da acumulação primitiva, por fim, se completou. Houve uma unidade de hábitos de trabalho, da cultura de cotidiano, do sistema técnico e do ordenamento correlato de organização de espaço. E sobre ela, então, o capitalismo se implantou, com sua base de sociedade do trabalho (138).

Ao entender que toda sociedade organiza-se pelo trabalho, mas apenas a sociedade capitalista vincula a acumulação de capital como organização da sociedade (MOREIRA, 2013), o fordismo espalha-se alterando a dinâmica dos trabalhadores em toda localidade que chegava.

Esse contexto “dá origem ao trabalhador de massa, organizado em sindicatos burocráticos que negociam salários uniformes” (CLARKE, 1991). As exigências dos sindicatos passam a ser mais rígidas nos anos 1960, quando os operários pediram mudanças no padrão de trabalho nas fábricas da Ford, nos EUA. Após organizarem-se, conseguem aumento de salário, chegando a receber 5 dólares por dia (mais do que o dobro para a época), proposta que foi aceita por mais de 10 mil trabalhadores (RAMOS, 2015).

No entanto, mesmo tendo um salário melhor, os trabalhadores não se sentiam satisfeitos, tendo a diminuição da contribuição intelectual para a produção como efeito motivador para a alta rotatividade de mão de obra. Este fator, aliado ao choque do petróleo de 1973 contribuiu para a crise do Fordismo.

Toyotismo

Outra forma de organização da produção e ordenamento de trabalhadores aconteceu no Japão: O Toyotismo. Este foi implantado “progressivamente nas décadas de 1950 a 1970 (GOUNET, 1999)”, nas fábricas da Toyota. A principal diferença com o fordismo estava relacionada à escala de produção, em que, em razão da estrutura econômica japonesa estar deprimida por conta da Segunda Guerra Mundial, não haveria mercado comprador suficiente para adquirir a produção em massa. Portanto, a Toyota organiza a produção de maneira a produzir uma quantidade menor de automóveis e mais diversificada. Aliado a esse pensamento, a Toyota almejava diminuir o gasto excedente na produção de cada automóvel, além de evitar grandes estoques, fabricando apenas sob demanda do mercado.

Neste contexto, apresenta-se o *just in time*. De forma resumida, Ghinato (1995) diz que este termo “significa que cada processo deve ser suprido com os itens e quantidades certas, no tempo

e lugar certo”. Importante acrescentar que o *just in time* é um modelo de gestão que não é necessariamente aplicado somente ao sistema de produção da Toyota, porém nele iniciou-se. Para expandir a compreensão do *just in time*, Motta (1993) explica que o *just in time* “uma técnica de gerenciamento, podendo ser aplicada tanto na área de produção como em outras áreas da empresa”. Dessa forma, *just in time* é parte do toyotismo (GHINATO, 1995).

Em relação ao papel do trabalhador, no Toyotismo, exercia papel participativo. Antagonicamente ao Fordismo, o empregado era requisitado em diferentes funções do processo de produção. Além disso, os empregadores procuravam convencer os funcionários sobre sua importância para a empresa, incitando-os a se dedicarem cada vez mais e estes, por sua vez, almejavam cargos mais elevados. Concomitante a isso, o trabalhador passa a ser chamado de “colaborador” (RAMOS, 2015).

Gounet (1999) contextualiza mostrando que participar da “família Toyota” não era tarefa fácil. Além disso, mostra que a fabricante rechaçava a organização sindical dos seus funcionários:

...para trabalhar em equipe o operário tem que ser polivalente. Em outras palavras, entrar na grande família Toyota exige mais aptidões que o fordismo. Mas os salários não corrigidos à altura do aumento da qualificação. É claro que os operários só aceitam as novas exigências no caso de uma correlação de forças desfavorável ou de uma compensação suficiente para o trabalho mais penoso, como, por exemplo, a diária de 5 dólares na Ford. Os fabricantes japoneses jogarão nos dois sentidos.

O principal obstáculo quando eles lançam as bases de seu sistema produtivo, no início dos anos 50, é o sindicato. [...] Para os fabricantes japoneses, possui dois defeitos essenciais. Primeiro, baseia-se na solidariedade de classe e não na colaboração com o patronato. Segundo, é combativo. (p.31)

Há, neste caso, um trabalhador mais envolvido com a cadeia de produção da montadora Toyota do que o operário da Ford. Ainda que busque apelo emocional ao denominar o trabalhador como “colaborador”, percebe-se que de fato o trabalhador se esforça mais. Fazê-lo imaginar que é parte importante de todo o processo fabril, também o motiva a buscar produzir resultados positivos em prol da empresa.

Outro fator importante foi a descontinuação do horário de trabalho, mas a manutenção das metas individuais. Desta maneira, o – agora – “colaborador” está autorizado a trabalhar não mais em um horário específico, porém ele passa a ser cobrado pelos resultados. Tais ações transmitem a ideia de unicidade ao empregado fazendo-o acreditar ser parte fundamental no funcionamento da empresa. Não esquecendo do alto investimento tecnológico, em que máquinas realizavam tarefas antes exercidas por humanos. Isso acarreta em diminuição de postos de trabalho, já que as máquinas eliminavam a necessidade de um operário para determinada função. Vale ressaltar que a

substituição de trabalhadores por máquinas não é exclusividade do toyotismo. Este fenômeno aconteceu em diferentes momentos da sociedade capitalista, como, por exemplo, na Revolução Verde em que houve incremento de tecnologia no campo com a utilização de maquinário modernizado (além de insumos agrícolas). Tal mudança ocasionou desemprego no campo, já que os trabalhadores rurais foram substituídos por máquinas – claro, objetivando mais lucro ao dono do capital –, algo que acabou por acelerar o êxodo rural (ALVES, 2013); (ALBORNOZ, 2012), tendo esse movimento iniciado no México e refletido em outros países, como o Brasil, por exemplo.

Desta maneira, vê-se que a substituição de trabalhadores por máquinas diminui o uso de força de trabalho vivo no processo produtivo industrial, gerando desemprego. Posto isto, verifica-se que a própria maneira da sociedade capitalista se organizar economicamente implica em desemprego. Encaixa-se aqui o termo desemprego estrutural, em que a estrutura econômica funciona de tal maneira que resulta na geração de desemprego. Etges(1996) discorre sobre o desemprego estrutural:

O trabalho já foi subsumido a máquina da grande indústria, deixando espaços para atividades fora do circuito propriamente dito da grande indústria, nos serviços de todo tipo, e para aquilo que hoje denominamos frentes de trabalho: ou seja, desemprego estrutural (p.28).

Uma vez compreendido o significado do desemprego estrutural, no contexto toyotista é preciso perceber que o que corrobora para a instalação desta estrutura é a substituição do trabalhador pela máquina de forma que tal emprego passe a não mais existir, portanto a definição dada por Martins (2006), melhor encaixa-se nesta conjuntura dizendo que o desemprego estrutural é uma modalidade de desemprego que ocorre quando “a própria estrutura econômica passa a ser desempregadora sem perspectiva de voltar a ser empregadora”.

O modelo de produção capitalista com sua estrutura econômica organiza a sociedade de tal modo que os donos do capital conseguem acumular ainda mais riquezas, enquanto o trabalhador é desamparado, pois o próprio modelo de produção empurra-o para o desemprego. Antunes (2006) percebe essa organização social e tece críticas contundentes, evidenciando o descaso com que o desemprego estrutural é tratado, visto que há busca de melhoria apenas na visão do mercado, produtividade e das empresas.

Em meio a toda essa estrutura aqui explorada, o funcionário da Toyota se sente pressionado a demonstrar resultados mais produtivos que seus pares. A “descontinuação” do horário de

expediente que aparentava ser benéfica aos trabalhadores, acabou por fazê-los trabalhar por mais tempo, pois estes, em sua concorrência diária entre si por melhores índices de desempenho, disponibilizavam mais tempo à fábrica. A pressão pela busca de resultados, com a diminuição de postos de trabalho, acrescido a maior disponibilidade de mão de obra necessária para operarem no momento em que a demanda exigia, elevou o nível de estresse dos trabalhadores (RAMOS, 2015).

Há, portanto, aumento de desemprego, há que se pensar nos trabalhadores vitimados por esse sistema. Para isso, Antunes (2006) alerta para o desenvolvimento da “subproletarização” do trabalho, onde elucida esse acontecimento na ocorrência de “trabalho precário, parcial, temporário, subcontratado, ‘terceirizado’, vinculados à ‘economia informal’”. Como se vê, os trabalhadores que são atingidos negativamente pelo desemprego estrutural ficam à margem da empregabilidade formal, prontos a aceitarem propostas mais indignas de emprego já que não há opções mais de postos de trabalho disponíveis.

UBER E UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

A partir das considerações acerca do fordismo e do toyotismo nota-se que, na visão dos que detêm os meios de produção, busca incessantemente a obtenção da reprodução ampliada do capital, o bem-estar do trabalhador não é prioridade na cadeia de produção. Pelo contrário, estratégias que permitam elevar a produtividade do trabalho e diminuição dos salários estão sempre na pauta do dia.

Assim, baseado no histórico de opressão do trabalhador por parte do empregador, e a sanha capitalista pela reprodução da forma de produzir que submeta o trabalho a sua lógica, colocaremos em foco um processo que ocorre na atualidade que desemprega os trabalhadores e precariza as relações de trabalho no mundo, com consequências ainda mais danosas nos países em que a concentração de renda e a pobreza dos trabalhadores é mais agressiva: A uberização do trabalho. Esse termo deriva do modelo de gestão aplicado pela empresa de transporte por aplicativo Uber Technologies Inc, que tem sua forma de gestão e exploração do trabalho ancorada nas novas tecnologias de comunicação e informação, no contexto atual do capitalismo.

A UBER

A Uber Technologies Inc se define como uma empresa que conecta usuários que buscam transportarem-se dentro da cidade a motoristas que oferecem esse serviço (utilizando veículos próprios) por meio de um aplicativo (também chamado de *app*) de *smartphone* (UBER, 2020).

Segundo o site da Uber Technologies Inc (2020), a empresa começou suas atividades nos Estados Unidos, no ano de 2010. Quatro anos depois já chegara ao Brasil, onde conta com 22 milhões de usuários e 1 milhão de trabalhadores que prestam serviço de transporte e remuneram a empresa, o que amplia exponencialmente a capacidade da empresa de “captar” trabalhadores desempregados e que buscam contornar a condição de desempregado, oferecendo o serviço de transporte como uma forma de obter renda.

O contexto em que a Uber atua baseia-se na utilização de tecnologia de comunicação e informação centrado em um amplo sistema de comunicação que conecta diferentes tecnologias, que, por sua vez, permite a conexão entre compradores e vendedores de serviço de transporte, essa tecnologia é vendida e utilizada em larga escala pela população de diferentes centros urbanos em vários países, inclusive o Brasil, possibilitando a venda de serviços de transporte, mediada pela empresa Uber que controla o aplicativo e, dessa forma, também seus usuários.

O fenômeno apresenta-se em várias cidades brasileiras, incluso a capital de Mato Grosso do Sul, Campo Grande. É importante destacar que a Uber faz exigências para a adesão daqueles que querem vender o serviço de transporte via aplicativo. Em relação à cidade de Campo Grande – MS, as exigências com relação ao automóvel são as seguintes: deve apresentar documentação em dia por meio do CRLV; o veículo deve ter 4 portas, 5 lugares, ar-condicionado, além de estar dentro do prazo de, no máximo, 10 anos de fabricação. Já com relação ao motorista exige-se a Carteira Nacional de Habilitação com observação de EAR (Exerce Atividade Remunerada). Com isso, a empresa checka antecedentes criminais ⁴, depois do cadastro, por volta de uma semana, o trabalhador já está liberado para utilizar a plataforma.

Além disso, não há contrato firmado sobre o expediente. Isso permite ao motorista que o mesmo tenha “autonomia” para escolha de seu horário de atuação, por outro lado, a remuneração depende totalmente de colocar-se no trabalho diariamente. Se não há corridas, não há ganhos, o que força os trabalhadores a colocarem-se em movimento, em alguns casos, por mais de 12 horas em busca de manter uma renda que permita a satisfação de suas necessidades e da manutenção do veículo e combustível. A Uber chama os trabalhadores de parceiros, obviamente essa parceria não

⁴ O site não deixa claro sobre quais antecedentes criminais são permitidos para que um motorista possa ser aceito na Uber.

se estende à divisão dos lucros. Segundo a própria Uber Technologies Inc⁵ (2020), sobre o motorista:

Quando ele quer dirigir, tudo o que ele precisa fazer é ligar o aplicativo. Não existe tempo mínimo diário, semanal ou mensal para que o motorista parceiro use a plataforma. Ele tem total flexibilidade para trabalhar como, quando e onde quiser.

O trabalho de motorista utilizando o aplicativo Uber não estabelece uma relação formal de trabalho entre a empresa e o trabalhador, de maneira que não há benefícios nem direitos trabalhistas que historicamente foram conquistados pela classe trabalhadora.

A precarização nesse caso vem travestida de autonomia e de trabalho por conta própria. A Uber Technologies Inc não paga o 13º salário; não disponibiliza sequer as ferramentas para que o motorista exerça o trabalho (como *smartphone* com acesso à internet móvel); não há férias remuneradas; a Uber Technologies Inc não assina a Carteira de Trabalho e não contribui junto ao sistema de Previdência Social. Nesse contexto, atestados não são aceitos como abono de salário e a Uber não se responsabiliza nem presta auxílio a quaisquer danificações com o automóvel e nem mesmo indeniza o trabalhador caso este seja vítima de agressão, assalto ou qualquer sinistro durante o período em que está prestando serviço.

Na realidade, a própria Uber Technologies Inc não se define como uma empresa de transportes e nem considera que tenha empregados. No próprio site, ela se define como “uma plataforma que conecta usuários a motoristas parceiros (UBER, 2020)”.

Ainda no mesmo site:

“A Uber não é uma empresa de transporte. A Uber é uma empresa de tecnologia que opera uma plataforma de mobilidade. Nós desenvolvemos um aplicativo que conecta motoristas parceiros a usuários que desejam se movimentar pelas cidades.

A Uber não é um serviço de carona paga ou remunerada. A Uber é uma empresa de tecnologia que possibilita, por meio de seu aplicativo, que motoristas parceiros encontrem pessoas que precisam de viagens acessíveis e confiáveis. O usuário chama um motorista parceiro, que o leva para o destino que ele deseja.

⁵ <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/#:~:text=Quando%20ele%20quer%20dirigir%2C%20tudo,motorista%20parceiro%20use%20a%20plataforma.&text=Assim%20que%20o%20usu%C3%A1rio%20entra,viagem%20por%20meio%20do%20aplicativo.>

A Uber não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro. Nós oferecemos uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem uma opção de mobilidade (UBER,2020).

Analisando a postura da Uber, percebe-se que a empresa procura se afastar de seu papel empregatício e das responsabilidades decorrentes ao não se colocar como empregadora. Porém, é neste contexto que a chamada uberização das relações de trabalho acontece, levando ao extremo a precarização das relações de trabalho, que pode ser definida pela concessão de direitos, ainda que básicos, do trabalho. No entanto, como mediadora do serviço, a lucratividade da empresa está garantida, já que por volta de 25% do que é cobrado pelos motoristas vai para a Uber.

UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Segundo Moraes, Oliveira e Accorsi, (2019) a primeira vez que a palavra “uberização” aparece em artigos acadêmicos é por Steven Hill (2015) no livro de sua autoria que se dedica a analisar a precarização das relações trabalhistas ocasionada pelo “trabalho uberizado”. Slee (2017) explica que essa forma de organização do trabalho é uma ramificação da Economia de Compartilhamento, a qual ganhou mais força em 2013 e 2014 e funcionava como uma troca informal de atividades entre pessoas, sendo uma que precisava de um serviço (ou material) e outra com a disponibilidade para oferecer, tendo a internet como local de negociação. Ainda segundo Slee (2017), o ingresso de grandes companhias na Economia de Compartilhamento modificou negativamente esse sistema, ocasionando em um livre mercado, com trabalhadores desprotegidos de leis trabalhistas. Abílio (2017) define uberização como:

... um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho. Trata-se de um novo passo nas terceirizações, que, entretanto, ao mesmo tempo que se complementa também pode concorrer com o modelo anterior das redes de subcontratações compostas pelos mais diversos tipos de empresas. A uberização consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário-de-si permanentemente disponível ao trabalho; retira-lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho. (<https://passapalavra.info/2017/02/110685/>)

Na pesquisa bibliográfica realizada foi possível encontrar várias definições diferentes em dissertações e artigos, sobre o termo uberização. Mais do que defini-lo, cabe aqui entendê-lo. Para

tanto, a bibliografia levantada ajuda a desmistificar a uberização. Para isso, é preciso esclarecer que não é apenas a Uber Technologies Inc que mantém esse modelo de relação com os trabalhadores.

O sucesso financeiro que os fundadores dessa empresa obtiveram, motivou outros empresários a seguirem o modelo de exploração do trabalho. Assim, mais uma vez o capitalismo altera sua forma de acumulação e modifica a estrutura econômica e social em cada localidade onde chega. Com isso, Airbnb, Ifood, 99pop, James Delivery entre outras empresas, utilizam da mesma tecnologia com o mesmo objetivo de estabelecer uma ligação digital, mas não formalizada pelas leis trabalhistas que a Uber promove com os motoristas e seus veículos. Portanto, verifica-se que neste modelo de acumulação capitalista, o trabalhador é responsabilizado por todos os custos, de sua reprodução e pelo meio de produção (FRANCO e FERRAZ, 2019), enquanto não goza de direitos trabalhistas.

A relativa facilidade para se vincular a prestação de serviço via aplicativo, entendendo que empresas como a Uber não exigem muitos requisitos para que trabalhadores iniciem suas atividades, há uma fluidez da força de trabalho, sobretudo, a desempregada, na direção da uberização, que toma ares como possível solução para o desemprego. No entanto, Pires e Silva (2020) deixam claro que essa é uma percepção errônea:

A uberização pode ser confundida com uma mera solução ao desemprego, já que com ela é possível absorver uma grande mão de obra devido a informalidade. Mas as empresas que apresentam este tipo de relação com o trabalhador possuem uma vantagem desleal com outras empresas. Logo, a uberização cresce em outros setores e é cada vez mais difundida, o que aumenta o processo de acumulação de capital, acentuação da desigualdade e da precarização do trabalho.(p.6)

O que podemos observar, portanto, é a capacidade ampliada de acumulação a partir da exploração do trabalho precário possibilitado por esse sistema de prestação de serviço. Essa lógica, que permite e assanha outros setores e empresas, tende a tornar-se uma constante nas relações de trabalho, levando a pauperização ainda maior dos trabalhadores e a uma precarização das relações de trabalho sem precedentes.

A UBERIZAÇÃO EM CAMPO GRANDE – MS

A Uber Technologies Inc iniciou suas atividades em Campo Grande, capital do estado de Mato Grosso do Sul, no ano de 2016 (G1, 2016). A relação de exploração em que a Uber coloca os motoristas que utilizam a plataforma em todo o mundo também se repete nessa cidade. Após a chegada da Uber, outros aplicativos de transporte com essa mesma forma de relação com os

trabalhadores começaram a atuar em Campo Grande. De acordo com notícia dada por Cavalcante (2019), em Abril de 2019, Campo Grande já contava com mais de 10 aplicativos de transporte. E com o número de motoristas de aplicativos já era maior que 10 mil. Dessa forma, percebe-se que os aplicativos de transporte contribuíram para que a uberização das relações de trabalho ganhasse força na cidade.

REGULAMENTAÇÃO

A prefeitura municipal de Campo Grande – MS oficializou a regulamentação deste serviço de transporte no final do ano de 2019 (CAMPO GRANDE, 2019). A lei 6.294/2019 foi aprovada na câmara de vereadores de Campo Grande no mês de setembro. A publicação no Diário Oficial de Campo Grande – MS aconteceu no dia 1º de outubro de 2019. No mesmo documento, a lei daria 120 dias como prazo para adaptação das novas regras. Dentre as regras da lei 6.294/2019, não se verifica proteção ao trabalhador nos moldes que um emprego sob as leis trabalhistas cobre-o. Pelo contrário, a lei designa a obrigatoriedade do trabalhador cadastrar-se como Micro Empreendedor Individual (MEI), situação em que o motorista deverá pagar mensalmente o valor de R\$57,25 (PORTAL DO EMPREENDEDOR, 2020). Dessa forma, a prefeitura deixa de enxergar o motorista como um trabalhador e passa a vê-lo como um empreendedor. Assim, é possível perceber a mudança que Abílio (2017) exalta, caracterizando o trabalhador em uma vítima da uberização como um “nanoempresário-de-si”.

Uma vez registrado como MEI, o trabalhador passará a contar com os benefícios da previdência social, como aposentadoria por idade ou invalidez, auxílio-doença e salário-maternidade (SEBRAE, 2020). Já para a família do motorista, os benefícios, caso necessário, são pensão por morte e auxílio-reclusão. No entanto, o trabalhador (ou, agora, “nanoempresário-de-si”) ainda não poderá gozar de férias remuneradas e seguro-desemprego como trabalhadores formalmente registrados com vínculo empregatício.

Antes dos 120 dias de prazo para adaptação das novas regras que a lei 6.294/2019 propunha, a prefeitura municipal de Campo Grande – MS, suspendeu por 90 dias a aplicação da lei em questão por conta de imbróglis jurídicos e por insatisfação dos motoristas com as novas alterações (VACCARI, 2020). Porém, durante esses 90 dias de suspensão, a cidade foi atingida pela pandemia de coronavírus, fazendo com que esta lei não fosse mais prioridade da prefeitura. Portanto, dezembro de 2020, o serviço de transporte privado de pessoas por aplicativo encontra-se sem regulamentação no município de Campo Grande – MS.

OS MOTORISTAS ACOMETIDOS PELA UBERIZAÇÃO

Chama a atenção o elevado número de trabalhadores que os aplicativos de transporte conseguem persuadir para que façam parte das plataformas. Como apresentado anteriormente, segundo matéria do jornal Midiamax, (2019)⁶, o número de motoristas de empresas de transporte por aplicativo já passa dos 10 mil. Para tanto, como este estudo busca analisar o trabalhador “uberizado”, verificou-se a necessidade da elaboração de uma pesquisa que buscasse compreender a visão do trabalhador campo-grandense vitimado pela uberização das relações trabalhistas.

A METODOLOGIA

Para o desenvolvimento deste estudo, foram utilizadas informações obtidas por meio de entrevistas com motoristas de aplicativos transporte em Campo Grande – MS. Utilizando uma metodologia que permitisse uma pesquisa quantitativa, foram montados questionários, sendo estruturado com questões fechadas e apenas uma pergunta com resposta aberta.

Visto que a uberização das relações de trabalho chegou à cidade em questão, fez-se importante averiguar a visão dos trabalhadores afetados por essa ramificação do capitalismo. Para tanto, entendendo que o ponto principal é entender o trabalho dos motoristas de aplicativo após a uberização, em relação aos procedimentos técnicos (GIL, 1999 apud KAUARK et al, 2010), utilizou-se a Pesquisa *Ex post facto* (KAUARK et. Al, 2010), a qual é indicada para verificação da análise de um grupo após o acontecimento do fenômeno em questão.

O primeiro contato com motoristas de transporte por aplicativo foi realizado em locais abertos, onde os mesmos costumam frequentar, como lanchonetes em postos de combustíveis. Após o contato inicial, houve troca do número de telefones. Com o número de telefone de vários motoristas de aplicativo em mãos, realizaram-se ligações por telefone, situação em que a entrevista aconteceu. Com a exceção de apenas uma entrevista a qual foi respondida via arquivo de texto pelo motorista, todas as outras entrevistas foram feitas por ligação de telefone.

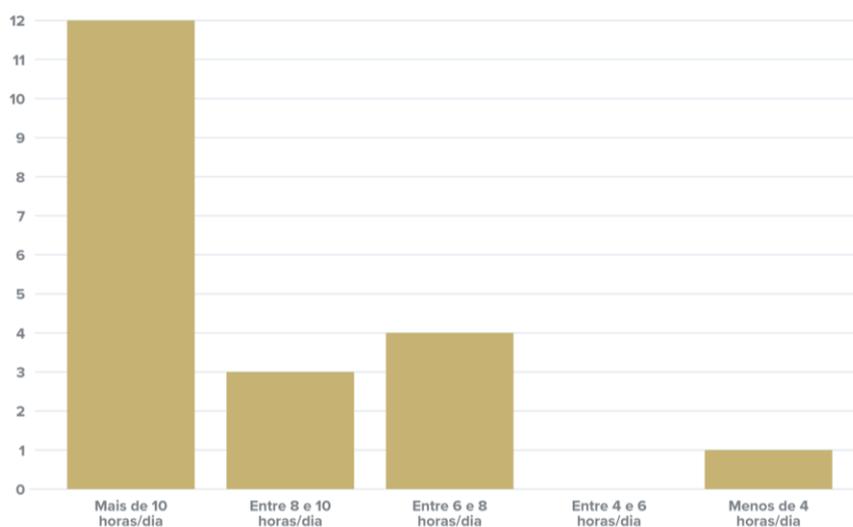
⁶ <https://midiamax.uol.com.br/cotidiano/2019/campo-grande-ja-conta-com-10-aplicativos-de-caronas-pagas-confira-quais>

A escolha das perguntas, bem como a seleção amostral e a aleatoriedade dos entrevistados, foram definidos com base em estudos acadêmicos, artigos, publicações em periódicos e teses que tinham ligação com o objeto de estudo em questão. Foram ouvidos 20 motoristas.

RESULTADOS

O primeiro ponto que gostaríamos de destacar está relacionado à carga horária despendida pelos trabalhadores motoristas no seu expediente diário. Como o gráfico a seguir representa, é expressiva a quantidade de motoristas de aplicativo que trabalham mais de 10 horas por dia, no grupo pesquisado, como podemos observar no gráfico 1:

Gráfico 1: Carga horária diária de trabalho dos motoristas entrevistados



Fonte: trabalho de campo (2020)
Autor: SOUZA. W.P

Enquanto a Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) delimita que a jornada de trabalho não exceda as 8 horas diárias (não ultrapassando 44 horas semanais) sem o pagamento de hora extra, 60% dos entrevistados assumem que trabalham mais de 10 horas por dia. Considerando os entrevistados que disseram trabalhar entre 8 horas por dia ou mais, o número sobe para 75%. Dessa forma, percebe-se que 75% dos trabalhadores entrevistados tem no vínculo com os aplicativos de transporte sua principal ocupação diária, ou seja, sua principal fonte de renda, como podemos observar no Gráfico 2. Mais do que um “bico” para suplementar a renda, a atividade

como motorista vinculado a aplicativo, aparece como principal fonte de rendimento dos trabalhadores uberizados.

A partir dos dados, destacamos que é preciso atentar-se que mais de dois terços dos motoristas de aplicativos entrevistados estão trabalhando com uma carga horária maior do que a Consolidação das Leis Trabalhistas permite, além de não contarem com direitos trabalhistas, estando, portanto, vitimados pela uberização nas relações de trabalho.

Outro dado que se buscou conhecer, foi o ganho mensal com o trabalho de motorista de aplicativo, no grupo pesquisado, 60% disseram ganhar entre 2 e 4 salários-mínimos. A princípio, pode-se estipular que o ganho padrão dos motoristas está nesse intervalo de valor. Porém, ao detalhar essa informação, percebe-se que metade dos que foram entrevistados ganha de 2 a 3 salários-mínimos, enquanto a outra metade ganha de 3 a 4 salários-mínimos. O que os difere então? A metade que obtém mais renda (entre 3 e 4 salários-mínimos) é, também, a que mais exerce carga horária. Todos os motoristas que ganham entre 3 e 4 salários-mínimos trabalham mais de 8 horas por dia, enquanto 66,66% dos que ganham entre 2 e 3 salários-mínimos trabalham mais de 8 horas por dia. De uma forma geral, dos motoristas que obtém ganhos acima de 3 salários-mínimos, mais de 88% daqueles que foram entrevistados trabalham acima de 8 horas diárias. Aparece aqui a ligação entre horas de trabalho – rendimento, de forma que todo o sistema organizado sobre essa forma de trabalho também se acelera, a medida que o trabalhador é levado a ampliar sua jornada de trabalho: gastos com combustíveis; desgaste dos automóveis; desgaste físico – metal dos trabalhadores, ganhos da Uber.

A média mensal de salário de empregos formais em Campo Grande – MS é de 3,6 salários-mínimos (IBGE, 2018), portanto, R\$3.762,00, já que o salário-mínimo atual é de R\$1045,00⁷. Cabe ressaltar que a média salarial de empregos formais não reflete necessariamente o salário da maior parte da população, mas será tomado como valor-base para equiparar com os ganhos dos trabalhadores uberizados que foram entrevistados.

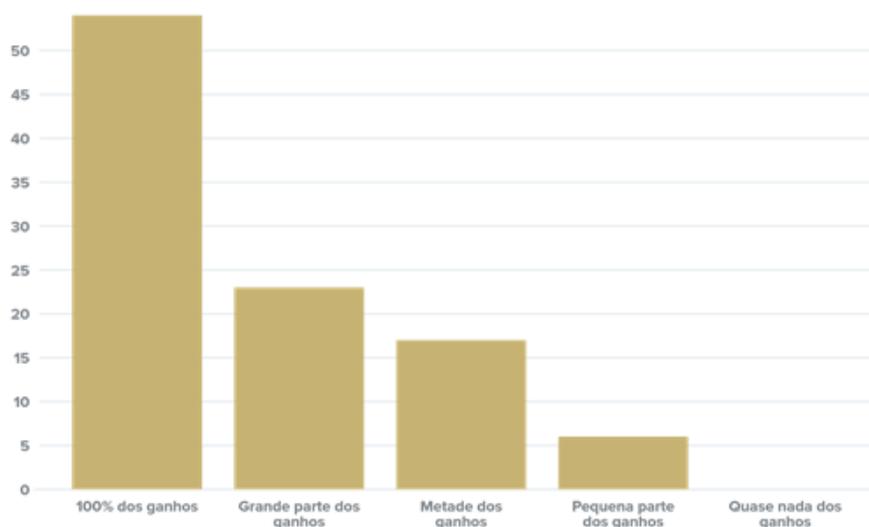
Para atingir a média salarial da cidade em questão, baseado nos dados obtidos pelas entrevistas, pelo menos 80% dos motoristas de aplicativo precisam trabalhar além das 8 horas diárias estipuladas pela Consolidação das Leis Trabalhistas. Sem esquecer que, com exceção dos motoristas que alugam o carro para trabalhar, todos os outros têm gasto mensal com a manutenção da sua ferramenta de trabalho principal: o carro. Destes, 63% entre os entrevistados classificaram

⁷ Valores referentes a Dezembro/ 2020.

o gasto como médio e 21% como alto. Dessa forma, ainda que o motorista trabalhe por mais de 8 horas para atingir a média salarial da cidade, ainda assim ele terá diminuição do ganho mensal por conta dos gastos com o carro.

Um ponto que ressalta a força da uberização é que apenas 15% dos entrevistados já tinham automóveis prontos a serem postos como ferramenta de trabalho. Portanto, 85% dos trabalhadores “uberizados” fizeram investimentos para iniciar as atividades nos aplicativos de transporte, seja alugando um carro ou comprando um automóvel. Dessa forma, observa-se o impacto que a uberização causa na classe trabalhadora. Mesmo sem a abrangência das leis trabalhistas, parte destes trabalhadores investem suas reservas de dinheiro para tornarem-se motoristas “uberizados”. Desse universo de motoristas que teve de fazer investimento para trabalhar com aplicativos de transporte, entre os entrevistados, 77% tem nos aplicativos sua principal fonte de renda, como representado no gráfico 2:

Gráfico 2: Representatividade dos ganhos mensais como motorista de aplicativo. Dados em porcentagem.



Fonte: Trabalho de Campo (2020)
Autor: SOUZA. W.P

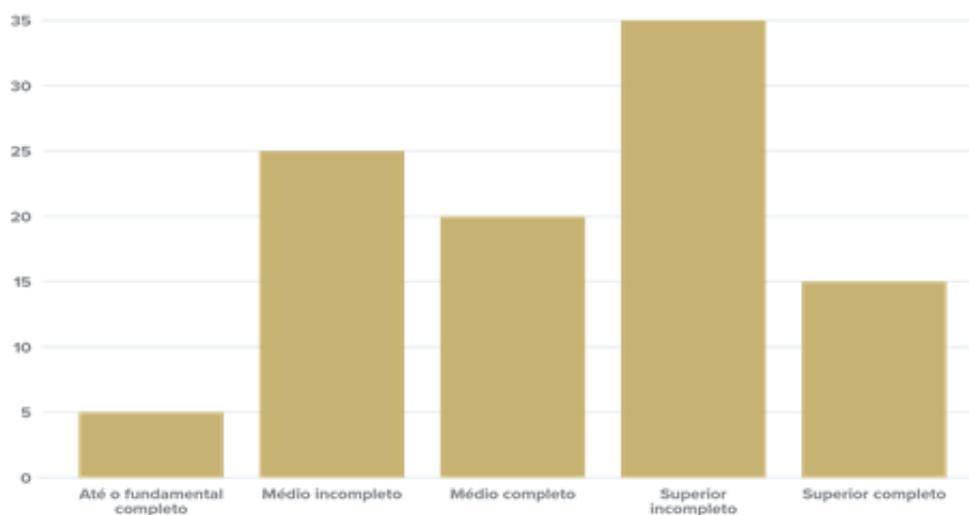
A partir dos dados obtidos nas entrevistas, podemos afirmar, que no grupo analisado mais de dois terços dos trabalhadores estão investindo suas economias para conseguir desenvolver as atividades nesse trabalho. Ou seja, mais de dois terços dos motoristas de aplicativo investem tempo e dinheiro em uma forma de trabalho que não lhe dará suporte caso este fique sem condições de

trabalhar, seja por enfermidade, acidente, quebra de sua ferramenta de trabalho (automóvel), ou qualquer outro motivo.

A ESCOLARIDADE DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS

Ao analisarmos os dados sobre a escolaridade, um dado que consideramos interessante é o de que 50% dos entrevistados iniciaram um curso de graduação acadêmica e/ou concluíram-no. Como não há realização de entrevistas para ingresso nas plataformas de motoristas de aplicativo, nem exige-se que o motorista apresente formação específica, considerando ainda o grau de precarização do trabalho nesse setor de serviços, esperávamos que fosse um campo de atuação de trabalhadores com menor grau de escolaridade. O Gráfico 3 detalha a escolaridade dos entrevistados em Campo Grande – MS:

Gráfico 3. Porcentagem do grau de escolaridade dos motoristas.



Fonte: Trabalho de Campo (2020)

Autor. SOUZA. W.P

A partir dos dados relacionados com a escolaridade, pudemos notar que a atividade de trabalho como Uber, não é só atividade de desempregados com baixa formação escolar, o que significa que o fenômeno do desemprego e da uberização está atingindo trabalhadores em todos os níveis de formação escolar. O que demonstra que também é enganosa a ideia de que se pode avançar e conquistar rendimentos e emprego com base unicamente na formação escolar. Para Standing (2014):

No final, as armadilhas do precariado refletem uma discordância entre as aspirações dos jovens e o sistema de formação do “capital humano”, que vende qualificações credencialistas num prospecto falso. A maioria dos empregos oferecidos não exige todos aqueles anos de escolaridade, e apresentar a escolaridade como algo que forma pessoas para empregos e criar tensões e frustrações que abrirão caminho para a desilusão. (p.92)

O caminho para as desilusões no mundo do trabalho precarizado e uberizado é curto, basta o desemprego, no entanto, é um caminho cada vez mais estreito, considerando a quantidade e a diversidades de trabalhadores que recorrem às atividades assim caracterizadas como forma de obter rendimento que garanta sua reprodução material, mesmo que no limite da subsistência.

A PERCEPÇÃO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO

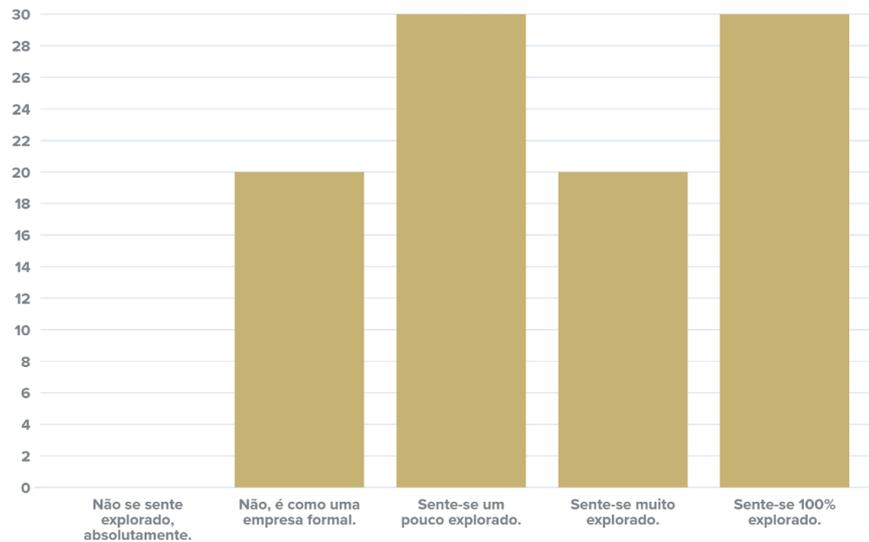
Diante do quadro de aumento do número de trabalhadores nessa atividade e considerando a diversidade da origem desses trabalhadores, no que diz respeito a atividade desenvolvida anteriormente a uberização, buscou-se cruzar as informações relacionadas a escolaridade a percepção dos motoristas sobre vantagens e desvantagens de trabalhar como Uber, a partir das respostas a seguinte pergunta: Você vê mais vantagens ou desvantagens trabalhando como motorista de aplicativo? A questão tinha como possíveis respostas as seguintes afirmações: a) Vantagens; b) Desvantagens; c) não há vantagens nem desvantagens.

Entre os entrevistados na pesquisa, dentre os motoristas que ingressaram no ensino superior, 50% considerou haver mais **vantagens** e apenas 20% considerou haver mais **desvantagens**. Já considerando os trabalhadores que não ingressaram no ensino superior, a opção “vantagens” apresenta queda no número, sendo escolhida por 30% dos entrevistados, apesar de que nenhum deste grupo optou por responder “desvantagens”. Ainda observando os 50% dos entrevistados que iniciaram o ensino superior, curiosamente 80% relataram que, de alguma forma, sentem-se explorados pelos aplicativos de transporte, como mostra o Gráfico 4:

De acordo com Kramer (2017):

Os trabalhadores da Uber só recebem pelas corridas realizadas e não pelo tempo que ficam à disposição das chamadas dos usuários. Os motoristas parceiros no Brasil estão percebendo que não há muita vantagem em permanecer na Uber, que o excesso de horas trabalhadas não dá o retorno esperado, muitos deles decidiram sair do negócio por sua vontade. (p.92)

Gráfico 4: Sensação de exploração na visão dos motoristas entrevistados que ingressaram no ensino superior. Números em porcentagem.



Fonte: Trabalho de campo: (2020).

Autor: SOUZA. W.P

As respostas dos trabalhadores ao questionário mostram que mesmo entre os entrevistados que disseram perceber mais vantagens ao trabalhar como motorista de aplicativo, 75% optariam por trabalhar em um emprego formal em detrimento do atual trabalho.

Ao serem questionados por que trocariam seu trabalho como motorista de aplicativo por um emprego formal? observou-se uma certa padronização nas respostas. De tal maneira que entre os motoristas de aplicativo entrevistados que responderam “**não**” trocariam a atividade por uma outra formal, 50% justificou a escolha baseado na flexibilidade de horários permitida pela uberização. Com essa flexibilidade, os trabalhadores podem utilizar dos aplicativos de transporte como um complemento de renda ou ainda conseguem organizar-se para exercer diversas tarefas durante o dia que, talvez, não fossem possíveis de serem realizadas caso essas pessoas estivessem empregadas em empregos formais. Já 33% disseram que não deixariam o trabalho uberizado porque não encontrariam empregos formais que lhes permitissem obter a mesma renda.

Entre as pessoas que disseram que sim: trocariam seu trabalho como motorista de aplicativo por um emprego formal, observou-se que apenas 1 (um) entrevistado não justificou sua resposta sem elencar estabilidade e/ou busca por maior salário. Este entrevistado é acadêmico e não tem em seu trabalho uberizado, sua maior fonte de renda. Sua resposta foi “eu trocaria por algo na minha área”.

Portanto, destaca-se que o maior motivo que faria os motoristas uberizados a trocarem seu trabalho por um emprego formal, é **estabilidade** (43%). Em segundo lugar, a **busca por maior salário** (36%). Além disso, com exceção do entrevistado já citado, os que não responderam exclusivamente “estabilidade” ou “busca por maior salário”, incluíram estes em sua resposta, mostrando, então, que estabilidade e maior salário são os critérios mais atraentes para o trabalhador uberizado sentir-se atraído por um emprego formal. Ou seja, essa situação revela um quadro de busca de satisfação das necessidades imediatas, materiais, comer, pagar contas, sustentar a família, sem escolha, não conseguem perceber a armadilha, a longo prazo, de uma situação laboral em que não há direitos estabelecidos, como o da aposentadoria, por exemplo. Como destaca Kramer (2017):

Os motoristas da Uber e demais trabalhadores da economia compartilhada não possuem nenhuma proteção social, que fariam jus em trabalho regular, benefícios como: previdência, assistência médica, férias, 13º salário, garantias em caso de incapacidade laboral, todos esses direitos previstos na Constituição Federal.

A mercê da própria sorte, os trabalhadores desempregados engrossam e fazem crescer a massa disponível de trabalhadores para diferentes empresas, ligadas e estabelecidas com base em aplicativos, que como a Uber, dizem que desempenham o papel de colocar os que precisam de um determinado serviço, em contato com aqueles que prestam os serviços, criando a narrativa de que, nesse processo, não está se imiscuindo, quando na verdade estão lucrando e explorando o trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No sistema da acumulação capitalista, a forma de exploração do trabalho e do trabalhador é peça-chave para o triunfo da classe dominante. No entanto, historicamente a classe trabalhadora é explorada e oprimida pelos detentores do capital. Como visto, essa opressão aconteceu em diversas fases do capitalismo de diferentes maneiras e utilizando diferentes mecanismos sociais econômicos e produtivos, sempre com o mesmo objetivo, reprodução ampliada, acumulação e concentração do capital.

A nosso ver, há, em curso, uma nova forma de acumulação de capital, a qual repete a história, ao explorar o trabalhador para obter maior lucro garantindo a acumulação e a reprodução ampliada do capital. Esse novo modelo de acumulação de capital espalhou-se pelo

mundo e alterou a dinâmica existente nas relações trabalhistas em toda localidade em que se inseriu e está baseado no emprego da ciência, na inovação tecnológica e serviço do capital.

Esse novo modelo foi denominado de uberização das relações de trabalho, termo derivado da empresa Uber, principal expoente nesse sistema de vínculo empregatício. O modelo de relação trabalhista utilizado pela Uber deriva da economia de compartilhamento, a qual surgiu de maneira informal, em que os usuários se conectavam via internet buscando e oferecendo pequenos serviços. O que se iniciou trazendo novidades financeiramente boas para ambos os lados da negociação, passou a ser usurpado por empresas que se apoderaram dessas negociações e exigem parte do valor negociado.

Como se vê, essa recente forma de exploração do trabalho no capitalismo está intrinsecamente ligada ao uso de inovações tecnológicas para sua existência, como o emprego de *smartphones* e a ligação via internet, pois, como visto, as empresas que exercem esse modelo de relação trabalhista se colocam como “pontes” conectando trabalhadores que oferecem o serviço às pessoas que o buscam. Neste sistema, a empresa que realiza a conexão entre as duas partes ganha uma parcela do valor obtido pela força de trabalho do trabalhador. A ciência a serviço do capital não é uma novidade recente na evolução desse modo de produção, o capitalismo, está em sua gênese.

No entanto, alterações mais contundentes à classe trabalhadora são registradas no vínculo empregatício. O trabalhador não mais é visto como empregado da empresa, e, portanto, não goza de direitos trabalhistas enquanto é ludibriado pela empresa sendo chamado de “parceiro” ou empreendedor. Essa característica desmonta toda uma rede de proteção e de direito trabalhista que fora conquistado e reconhecido no Brasil após 1930. Hoje um instrumento de precarização das condições de trabalho e da vida do trabalhador em escala mundial.

Analisando sua estrutura, entende-se que a uberização pode ser compreendida como precarização das relações de trabalho. Tal fenômeno chegou ao Brasil em 2016 e logo se estendeu às várias cidades do país, com diversas empresas fornecendo esse tipo de relação. Neste enfoque, este estudo centrou atenção para a cidade de Campo Grande, capital do estado de Mato Grosso do Sul, onde houve recente tentativa da regulamentação do serviço oferecido pela Uber.

A prefeitura municipal da cidade foi na contramão dos oprimidos. Os trabalhadores são explorados pelas empresas de transporte por aplicativo e, ao invés da prefeitura promover

políticas públicas para diminuir essa opressão, passaram a ter mais exigências para a execução de seu trabalho, dificultando ainda mais a obtenção de renda do trabalhador vitimado pela uberização. A regulamentação não foi implementada, uma vez que houve contrariedade por parte dos trabalhadores, além de a cidade ter sido atingida pela pandemia de coronavírus no começo do ano, fazendo com que as negociações fossem suspensas. Porém, é preciso estar atento em relação a novas atitudes por parte da prefeitura buscando a regulamentação da Uber, já que em Novembro de 2020 haverá eleições municipais e em Janeiro de 2021 os eleitos deverão trazer à câmara de vereadores o projeto de regulamentação novamente.

Visando compreender a percepção dos motoristas de aplicativo de Campo Grande – MS, 20 deles foram entrevistados. As entrevistas corroboraram algumas percepções como a alta carga horária diária, o baixo ganho e a notória sensação de exploração que sentem quanto à sua relação com as empresas de transporte por aplicativo. Por outro lado, alguns dados obtidos contrariaram as expectativas criadas, como o alto número de motoristas que chegaram a aderir ou concluíram o ensino superior, e, ainda, que este mesmo grupo vê mais vantagens ao trabalhar como motorista de aplicativo do que os entrevistados que não chegaram a cursar o ensino superior. Deixando, assim, que o entendimento desta sensação pelos motoristas uberizados possa ser mais aprofundado em futuras pesquisas.

O número crescente de motoristas que trocariam seu trabalho uberizado por um emprego formal era esperado, no entanto, a motivação para tal escolha foi respondida de forma aberta pelos entrevistados. Mesmo sendo uma resposta pessoal e aberta, foi possível perceber que estabilidade e busca de maior salário foram amplamente citados pelos motoristas uberizados, evidenciando que a falta de segurança de renda e o baixo ganho são pontos críticos no trabalho como motorista de aplicativo.

Já dentre os entrevistados que disseram que não trocariam o trabalho como motorista de aplicativo, percebe-se que a maior justificativa está na flexibilidade de horário. Dessa forma, podem exercer tarefas diárias que em um emprego formal possivelmente não conseguiriam. Uma justificativa que é, na verdade, um autoengano. Já que quando observamos a quantidade de horas trabalhadas por dia por cada motorista, essa passa de 8 horas por dia na média, que flexibilidade é essa?

Acreditamos que dessa forma, abre-se precedentes para que a flexibilidade seja incluída em alguns empregos formais, já que, mesmo sentindo-se explorados, os trabalhadores ainda se mantêm neste trabalho precarizado. Portanto, a flexibilidade pode funcionar como importante

critério em pesquisas que fundamentem maior satisfação do trabalhador com sua atividade laboral.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov. 2019. Disponível em: <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso>. Acesso em: 09 Nov 2020.

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. 9ª edição. São Paulo: Brasiliense, 2012.

ALVES, Clovis Tadeu. **A revolução verde na mesorregião noroeste do RS (1930-1970)**. Porto Alegre: Letra e Vida, 2013.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**. Ensaio sobre as metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. 11 ed. Campinas. Cortez, 2006.

APARÍCIO, Ingrid da Costa Silva; MELO, Kelli Souza; CALVOSA, Marcello Vinícius Dória. **Relações de trabalho a contribuição dos modelos de gestão**. Resende, Associação Educacional Dom Bosco – AEDB. Em: SEGeT 2011 – VIII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. Out, 2011.

BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de Maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho (CLT). **Diário Oficial da União**. Brasília – DF, 1 de Mai 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 09 de Nov 2020.

BENEFÍCIOS do MEI. **Sebrae**, 2020. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/formalizacao-como-mei-garante-aposentadoria-por-idade-ou-invalidez,6351cc31effce410VgnVCM2000004d00210aRCRD>>. Acesso em 09 Nov 2020.

BONDARIK, Roberto e PILATTI, Luiz. **Implantação da fábrica em Uddevalla: o modelo Volvo de produção industrial**. Disponível em: <http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/2010/artigos_teses/historia/artigo_bondarik_amp_pilatti_iImplantacao_da_fabrica_em_uddevalla.pdf>. Acesso em: 09 Nov 2020.

CAMPO GRANDE, Prefeitura Municipal, Lei nº 6.294 de 02 de Outubro de 2019. **Diário oficial de Campo Grande – MS**. Campo Grande – MS, ano XXII, n. 5.700. Disponível em: <<http://portal.capital.ms.gov.br/diogrande/diarioOficial>>. Acesso em 09 Nov 2020.

CAVALCANTE, Guilherme. Campo Grande já conta com 10 aplicativos de caronas pagas; confira quais. **Midiamax**. 12 Abr 2019. Disponível em: <<https://www.midiamax.com.br/cotidiano/2019/campo-grande-ja-counta-com-10-aplicativos-de-caronas-pagas-confira-quais>>. Acesso em: 09 Nov 2020.

CLARKE, Simon. Crise do fordismo ou crise da social-democracia?. **Lua Nova**, São Paulo, n. 24, p. 117-150, Set. 1991. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64451991000200007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 09 Nov. 2020.

CLETO, M. G. A gestão da produção nos últimos 45 anos. **Revista FAE BUSINESS**, Curitiba, n. 4, dez. 2002. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/286084352_A_GESTAO_DA_PRODUCAO_NO_S_ULTIMOS_45_ANOS> Acesso em: 09 Nov. 2020.

ETGES, Norberto Jacob. Sociedade do trabalho sem trabalho: desemprego estrutural e emergência do novo. **PERSPECTIVA**, Florianópolis, v. 14, n. 26, p. 13 – 37, Dez 1996. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/view/10437/9710>> Acesso em: 09 Nov. 2020.

EVANGELISTA, Rafael. Mais-valia 2.0. **A Rede**. N° 28, 2007/08. Disponível em: <https://www.academia.edu/25872285/Mais_valia_2_0>. Acesso em 09 Nov. 2020.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. *Cad. EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 17, p. 844-856, Nov 2019 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512019000700844&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 09 Nov 2020.

GHINATO, Paulo. Sistema Toyota de produção: mais do que simplesmente Just-in-Time. **Prod.**, São Paulo, v. 5, n. 2, p. 169-189, Dez.1995 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65131995000200004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 09 Nov. 2020.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2007 .

GOUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo, Boitempo Editorial, 1999.

GUIMARÃES, Altair de Carvalho. **Gestão e gestões: velhos e novos olhares**. Monografia (MBA em Recursos Humanos). Instituto A Vez do Mestre, Universidade Candido Mendes. Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/K234090.pdf>. Acesso em 09 Nov. 2020.

HILL, Steven. **Raw Deal**: how the “uber economy” and runaway capitalism are screwing american workers. New York: St. Martin’s Press, 2015.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2018. **Panorama**, Campo Grande – MS. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ms/campo-grande/panorama>>. Acesso em 09 Nov 2020.

KAUARK, Fabiana; MANHÃES, Fernanda Castro; MEDEIROS, Carlos Henrique. **Metodologia da pesquisa: um guia prático**. Itabuna: Via Litterarum, 2010.

KRAMER, Josiane Caldas. Economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo? Dissertação Direito. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2017.

LOYOLA, Paulo Ricardo Gontijo. Valor e mais-valia: examinando a atualidade do pensamento econômico de Marx. **Argumentos Revista de Filosofia**, Fortaleza, ano 1, n. 2, p. 131-138, jul./dez. 2009.

MATOS, Eliane; PIRES, Denise. Teorias administrativas e organização do trabalho: de Taylor aos dias atuais, influências no setor saúde e na enfermagem. **Texto contexto - enferm.**, Florianópolis, v. 15, n. 3, p. 508-514, Set. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072006000300017&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 09 Nov. 2020.

MARTINS, Graciane Prim. **Desemprego estrutural na era globalização**. Graduação (Ciências econômicas) Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006. Disponível em: <<http://tcc.bu.ufsc.br/Economia295527.pdf>>. Acesso em: 09 Nov 2020.

MARX, Karl. **O capital**. Livro I. O processo de produção do capital. Boitempo. 2013.
MORAES, R. B. S., Oliveira, M. A. G., Accorsi, A. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v.6, n.3, p 647-681. Dez 2019.

MOREIRA, Ruy. **A (geografia da) sociedade do trabalho**. Terra Livre. São Paulo, ano 29, v. 1, n. 40. p. 131-142, jan-jun 2013.

MOTTA, P. C. D. Ambigüidades metodológicas do jus-in-time. Em: **Encontro Anual da ANPAD**, 17. ANPAD, Salvador, 1993.

NETO, Benedito Rodrigues de Moraes. Maquinaria, taylorismo e fordismo: a reinvenção da manufatura. **Rev. adm. Empres.**, São Paulo, v. 26, n. 4, p. 31-34, Dec. 1986. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901986000400003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 09 Nov. 2020.

NUNES, R. S. et al. A experiência sócio-técnica no ambiente de produção: uma discussão acerca do volvismo. **Rev. Adm.** UFSM, Santa Maria, v. 2, n. 2, p. 235-249, maio/ago. 2009.

PIRES, Luiz Augusto Sevilha; SILVA, Gustavo Osti Tenório da. A uberização das relações de trabalho. **Encontro de iniciação científica do centro universitário Antonio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente**. Presidente Prudente, v, 16, n. 16, 2020. Disponível em: <<http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/8793/67650263>>. Acesso em 09 Nov 2020.

QUAL valor das contribuições mensais (Carnê do MEI – DAS) para o ano de 2020?. **Portal do empreendedor**, 2020. Disponível em: <<http://www.portaldoempreendedor.gov.br/duvidas-frequentes/6-pagamento-de-obrigacoes-mensais/6.4-caso-o-mei-receba-o-carne-da-cidadania-mas-ja-recolheu-a-guia-de-pagamento-das-como-proceder>>. Acesso em: 09 Nov 2020.

RAMOS, Matheus. **Fordismo e toyotismo: Suas principais características, com uma análise das precárias relações de trabalho**. Jusbrasil, [S.l.], [2015?]. disponível em: <<https://matheusramosribeiro.jusbrasil.com.br/artigos/202589865/fordismo-e-toyotismo-suas->

[principais-caracteristicas-com-uma-analise-das-precarias-relacoes-de-trabalho](#)>. Acesso em: 09 Nov. 2020.

SANTOS, Milton. **A Natureza do Espaço: Técnica e Tempo, Razão e Emoção**. 4. ed. 2. reimpr. - São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2006.

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – Site Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae>> . Acesso em: 09 Nov 2020.

SLEE, Tom. **What's yours is mine. Against the Sharing Economy**. OR Books, New York and London, 2015.

STANDING, Guy. 0 precariado : a nova classe perigosa. Belo Horizonte : Autêntica, 2014

UBER começa a operar em Campo Grande a partir desta quinta-feira. **G1**. 22 Set . 2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/mato-grosso-do-sul/noticia/2016/09/uber-comeca-operar-em-campo-grande-partir-desta-quinta-feira.html>>. Acesso em 09 Nov 2020.

UBER, **Fatos e dados sobre a Uber**. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dado>>. Acesso em 09 Nov 2020.

UBER, **O que é a Uber**. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/o-que-e-uber/#:~:text=A%20Uber%20%C3%A9%20uma%20plataforma,funciona%20em%20uma%20plataforma%20pr%C3%A1tica.&text=Hoje%2C%20a%20Uber%20est%C3%A1%20presente,de%20100%20delas%20no%20Brasil.>>>

VACCARI, Glauceia. Prefeitura prorroga prazo para motoristas de aplicativo se adaptarem às novas regras. **Correio do Estado**. 14 Jan 2020. Disponível em: <<https://correiodoestado.com.br/cidades/prefeitura-prorroga-prazo-para-motoristas-de-aplicativo-se-adaptarem-as-novas-regras/366239>>. Acesso em 09 Nov 2020.

WOOD Jr., Thomaz. **Os caminhos da indústria em busca do tempo perdido: Fordismo, Toyotismo e Volvismo**. Revista de Administração de Empresas (RAE). Set./out. 1992.

Submetido em abril de 2021

Aceito em Julho de 2021