

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE – FURG  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS, ADMINISTRATIVAS E CONTÁBEIS –  
ICEAC  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – PPGA

**UBERIZAÇÃO E TRABALHO PLATAFORMIZADO: uma análise da experiência  
de motoristas de aplicativo em Porto Alegre/RS**

Pablo Kegles

Rio Grande  
2024

PABLO KEGLES

**UBERIZAÇÃO E TRABALHO PLATAFORMIZADO: uma análise da experiência  
de motoristas de aplicativo em Porto Alegre/RS**

Dissertação de Mestrado apresentado ao  
PPGA-FURG como pré-requisito obrigatório à  
obtenção do título de Mestre em Administração.

Linha de pesquisa: Organizações, Mercado e  
Trabalho.

Orientador: Prof. Dr. Lucas Santos Cerqueira.

Coorientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Anne Pinheiro Leal.

Rio Grande

2024

PABLO KEGLES

**UBERIZAÇÃO E TRABALHO PLATAFORMIZADO: uma análise da experiência  
de motoristas de aplicativo em Porto Alegre/RS**

Dissertação de Mestrado apresentada ao PPGA-FURG como pré-requisito obrigatório à obtenção do título de Mestre em Administração.

**Data da apresentação:**

26/09/2024

**Banca examinadora:**

---

Prof. Dr. Lucas Santos Cerqueira, FURG,  
(orientador)

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Anne Pinheiro Leal, FURG,  
(coorientadora)

---

Prof. Dr. Márcio André Leal Bauer, FURG

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Maria Elisabete Pereira dos Santos, UFBA

Rio Grande

2024

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a todas as pessoas e situações que me fortaleceram no cumprir dessa tarefa.

Começo agradecendo inicialmente e principalmente à minha amada mãe, mulher de quem tenho muito orgulho. Para além de provedora da vida e da materialidade durante boa parte dos meus anos, foi sempre a maior incentivadora. Me fez entender a importância dos estudos, ao mesmo tempo que me passou valores que carregarei comigo até a morte. Se hoje posso dar este passo, mãe, saibas que foi graças a ti.

Estendo o agradecimento também ao restante de minha família: minha irmã Roberta, a quem devo muito, sempre zelosa comigo, em especial em tempos de nova morada; meu irmão e melhor amigo Léo, com quem sempre foi um prazer poder compartilhar da vida e com quem tanto aprendi e aprendo; e meu cunhado Marcos, que para além de uma mera relação que surgiu ao longo da vida, hoje ocupa um lugar de irmão consanguíneo também.

Agradeço ainda a meu orientador Lucas, pela inteligência, reflexões e persistência nesta jornada. Também à minha coorientadora, Professora Anne, fonte de muita admiração, inspiração e respeito.

Aos demais amigos, familiares e colegas, sintam-se todos abraçados. Cada troca de ideias e sentimentos estão aqui, impressos em palavras ou no coração deste que escreve.

Por fim, um agradecimento muito especial, aos trabalhadores que toparam trocar uma ideia comigo e me contarem um pouco de si nestas entrevistas. Foi realmente enriquecedora essa experiência. Obrigado por isso.

## RESUMO

Este estudo teve como objetivo compreender como os fenômenos da uberização e plataformização se expressam no cotidiano de motoristas de aplicativo em Porto Alegre/RS, a partir de suas experiências na atividade. Para interpretação do objeto, propomos um arcabouço teórico do paradigma crítico das relações de trabalho. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas. As entrevistas foram analisadas utilizando a análise de conteúdo. A pesquisa evidenciou que múltiplos perfis de trabalhadores são atraídos para as plataformas digitais, influenciados principalmente pelo acesso facilitado, a possibilidade de renda e a flexibilidade para escolher os momentos de trabalho. No entanto, a gestão algorítmica mostrou influenciar fortemente todos esses aspectos, impondo mecanismos de controle contínuos e reforçando a precarização do trabalho dentro desse modelo.

Palavras-chave: uberização do trabalho; plataformização do trabalho; precarização do trabalho; motorista de aplicativo; análise de conteúdo.

## **ABSTRACT**

This study aimed to understand how the phenomena of uberization and platformization manifest in the daily lives of app-based drivers in Porto Alegre/RS, based on their experiences in the activity. To interpret the object, we proposed a theoretical framework rooted in the critical paradigm of labor relations. Data collection was conducted through interviews, which were analyzed using content analysis. The research revealed that various worker profiles are attracted to digital platforms, primarily influenced by easy access, the possibility of earning income, and the flexibility to choose their working hours. However, algorithmic management was found to strongly influence all these aspects, imposing continuous control mechanisms and reinforcing the precariousness of labor within this model.

**Keywords:** uberization of labor; platformization of labor; labor precarization; app-based drivers; content analysis.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Número de publicações sobre uberização ao longo do tempo.....	29
Figura 2: Estrutura analítica do modelo de Bardin.....	68
Figura 3: Etapa de categorização dos dados.....	70

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Indicadores do mercado de trabalho brasileiro (2014 – 2022) .....	18
Tabela 2: Autores com maior volume de publicação sobre uberização.....	28
Tabela 3: Estudos com mais de uma ocorrência entre os portais.....	30
Tabela 4: Autores mais referenciados nos artigos selecionados.....	31
Tabela 5: Perfil dos respondentes.....	76
Tabela 6: Horários de trabalho dos entrevistados.....	97
Tabela 7: Vantagens e desvantagens do trabalho plataformizado.....	104

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AA	Acesso Aberto
ANPAD	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração
App(s)	Aplicativo(s)
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CONEP	Conselho Nacional de Ética em Pesquisa
CNS	Conselho Nacional de Saúde
EUA	Estados Unidos da América
FEM	Fórum Econômico Mundial
GPS	<i>Global Positioning System</i>
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
PEA	População economicamente ativa
PIA	População em idade ativa
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
Redalyc	<i>Sistema de Información Científica Redalyc</i>

SciELO	<i>Scientific Electronic Library Online</i>
Spell	<i>Scientific Periodicals Electronic Library</i>
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TIC's	Tecnologias da Informação e Comunicação

## SUMÁRIO

<b>1.</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
	1.1 Problema de pesquisa.....	20
	1.2 Objetivo geral.....	20
	1.3 Objetivos específicos .....	20
	1.4 Justificativa .....	21
<b>2.</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>25</b>
	2.1 Pesquisas anteriores.....	25
	2.2 O trabalho ao longo do tempo .....	32
	2.3 A uberização e a plataformização do trabalho .....	42
<b>3.</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....</b>	<b>59</b>
	3.1 Caracterização da pesquisa.....	60
	3.2 Locus da pesquisa .....	61
	3.3 Plano de coleta de dados.....	63
	3.4 Procedimentos de tratamento e análise dos dados .....	66
	3.5 Aspectos éticos .....	71
<b>4.</b>	<b>DISCUSSÕES E RESULTADOS .....</b>	<b>74</b>
	4.1 Trajetórias profissionais e a uberização.....	74

4.2 Experiência e rotina nas plataformas digitais .....	88
4.3 Autogerenciamento e gestão algorítmica .....	105
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	117
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	120
ANEXO I – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE ..	128
ANEXO II – ROTEIRO DE ENTREVISTA.....	131

## 1. INTRODUÇÃO

As reconfigurações e metamorfoses as quais impõe o capital à dimensão do trabalho – em especial, tratadas aqui, aquelas decorrentes da ascensão das políticas neoliberais a contar da segunda metade da década de 70 (PAULANI, 1999) e *ultraneoliberais* a partir do *crash* econômico de 2008 (CARCANHOLO, 2020; SILVA, 2021) –, denotam a necessidade contínua de sua sobrevalorização em detrimento de todas outras esferas da vida. Nosso argumento é de que o capital encontra na intensificação da exploração do trabalho a solução para suas crises, colocando em risco a dignidade e bem-estar dos trabalhadores. Corroborando neste sentido, Garcia (2019) explana que o capital é um sistema de relações sociais que valoriza a extração de valor da força de trabalho, (re)produzindo desigualdades. Assim sendo, para discutir o objeto teórico deste trabalho, a *uberização*, se torna necessário compreendê-lo como um “novo” fenômeno das relações de trabalho, sem cometer o equívoco de desvincular-lhe-o de seu aspecto histórico-processual resultante deste conflito de interesses, trabalho-capital.

Discutir *uberização* é, de todo modo, discutir este contínuo processo histórico de precarização do trabalho. A novidade neste momento se dá pelo esforço da descaracterização do vínculo da relação empregador-empregado por meio do subterfúgio da “empresa de tecnologia”<sup>1</sup>, permitindo às plataformas digitais – ou, neste caso, as *empresas-aplicativo*<sup>2</sup> – o repasse dos custos fixos de produção para o trabalhador, maximizando seus lucros (FRANCO; FERRAZ, 2019). Contudo, como atentam Ceratt e Oliveira (2020), esta situação mascara o real fracasso do sistema de proteção social da classe trabalhadora, relegada pelo capital a sobreviver com seus próprios recursos, numa espécie de condição de “empresa-de-si-mesmo”. Abílio (2019) aponta que esse processo de *uberização* do trabalho representa a

---

<sup>1</sup> Para ilustrar, apresentamos o discurso de duas gigantes do ramo: *Uber* e *iFood*. A estadunidense *Uber*, em sua página do “Quem somos”, se apresenta da seguinte maneira: “A *Uber* é uma empresa de tecnologia que cria oportunidades ao colocar o mundo em movimento.” (Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/about/>). Já a brasileira *iFood*, se descreve como: “Hoje, somos uma empresa de tecnologia referência em delivery online na América Latina, [...]” (Disponível em: <https://news.ifood.com.br/institucional/>). A semelhança nessas práticas não parece ser casual, mas parte de uma estratégia de ocultação da relação trabalhista, das quais ambas buscam se eximir.

<sup>2</sup> Ludmilla Abílio (2017, 2019, 2020) utiliza o termo para se referir às empresas que se utilizam e promovem a *uberização* do trabalho no contexto atual.

consolidação do modelo de trabalho conforme demanda e a remuneração por peça ou tarefa, sem quaisquer garantias associadas.

Além disso, se torna também crucial compreender a plataformização do trabalho como parte deste novo processo, neste novo cenário. A plataformização refere-se ao crescente processo de mediação das atividades laborais por plataformas digitais (ABÍLIO, AMORIM, GROHMANN, 2021), um fenômeno viabilizado pelo avanço das tecnologias digitais que permitem o processamento e a comunicação de dados em tempo real, o que gera uma transformação estrutural na economia global<sup>3</sup> e no mercado de trabalho, que passa progressivamente a ser baseado em uma lógica de trabalhos temporários e flexíveis mediados por plataformas digitais – a nova condição técnica básica para a realização da atividade (GROHMANN, 2021). A uberização, entretanto, não emerge como um fenômeno isolado na economia digital. Suas raízes são mais antigas, mas, dadas as condições do contexto geopolítico e econômico atual, se manifesta de forma mais evidente através dela (ABÍLIO, 2017). A digitalização dos processos produtivos, intensificada pela Indústria 4.0, criou o cenário ideal para a expansão do trabalho uberizado que, na prática, é sustentado pela infraestrutura tecnológica de controle preciso e contínuo oportunizado pela plataformização.

Neste sentido, segundo Abilio (2019, p. 2), no contexto atual de plataformização do trabalho, o elemento central catalisado pelos aplicativos (ou simplesmente, *apps*) diz respeito a dispersão das atividades sem perda de controle do trabalho possibilitada por eles, resultando numa multidão de trabalhadores subordinados a uma única empresa global. Corroborando no entendimento sobre esta dispersão produtiva e a separação entre trabalhador e local de trabalho, argumentam Graham e Anwar (2021) que este fenômeno é impulsionado pelo fato de que a matéria-prima fundamental utilizada neste novo mercado emergente é a informação, um recurso que pode ser manuseado remotamente, sendo somente necessário um dispositivo que possa transmiti-las instantaneamente para bastar sua produção.

---

<sup>3</sup> O trabalho de Valente (2019) aborda o surgimento dos monopólios digitais. Para ilustrá-lo, o autor compara a lista das cinco empresas mais valiosas da economia estadunidense segundo a lista publicada pela revista *Fortune* nos anos de 2008 e 2018. Ele observa que, ao longo dessa década, empresas típicas do capitalismo do século XX, como varejistas, petrolíferas e industriais, saem do topo do ranking, sendo substituídas por novas empresas ligadas todas ao ramo da tecnologia computacional e informacional: *Apple, Amazon, Alphabet, Microsoft e Facebook (atualmente, Meta)*.

Estas novas tecnologias são inseridas na conjunção laboral principalmente a partir da Quarta Revolução Industrial, com o surgimento da Indústria 4.0, que segundo Schwab (2019), fundador do Fórum Econômico Mundial (FEM) e um dos autores mais citados ao tratar do tema, se distingue das demais revoluções tecnológicas em razão de três principais fatores: o primeiro, a *velocidade*, pois ela tem um ritmo de evolução exponencial e não linear, devido ao mundo interconectado em que vivemos e à capacidade das novas tecnologias gerarem outras novas tecnologias, cada vez mais avançadas; em segundo lugar, em razão da *amplitude e profundidade* desta, pois de acordo com o autor, seu impacto de mudança de paradigma se espraia em todos os sentidos da vida, alterando não só o que e como fazemos as coisas, mas aquilo que nós somos; e terceiro, em razão de seu *impacto sistêmico*, pois envolve transformações nos governos, empresas, indivíduos, indústrias, enfim, na sociedade como um todo. É bem verdade que o autor aborda o tema sob uma perspectiva bastante positiva, focalizando sua narrativa nas possibilidades de melhoria da vida comum a partir destas inovações, falando sobre “as possibilidades ilimitadas de bilhões de pessoas conectadas por dispositivos móveis” e das “novas maneiras de usarmos a tecnologia para promover a mudança de comportamentos e os sistemas de produção e consumo também formam um potencial de regeneração e preservação dos ambientes naturais” (SCHWAB, 2016, p. 14-15). Nós, contudo, primeiro por uma questão de perspectiva e segundo por uma questão de objeto de estudo, partiremos do entendimento da Indústria 4.0 como um conjunto de novos mecanismos e tecnologias que tem por finalidade o reordenamento do sistema produtivo, como ocorrera com outras revoluções tecnológicas passadas.

As *empresas-aplicativo*, embora compartilhem diversas características comuns, não são de longe homogêneas. De acordo com a tipologia proposta por Schmidt (2017), elas podem assumir a estrutura de plataformas para serviços baseados na web, como as plataformas de freelance e de microtarefas, ou a estrutura de plataformas de trabalho digital baseado na localização, como as plataformas de acomodação, transporte, entrega ou serviços pessoais e domésticos. Na presente pesquisa, o foco não se restringe a uma única empresa, mas sim à análise das experiências de motoristas uberizados de forma geral. No entanto, devido à popularidade e abrangência da *Uber* — empresa que dá nome ao fenômeno — é

natural que haja maior destaque para motoristas dessa plataforma, dado seu papel central na consolidação da uberização.

De acordo com informações do seu próprio site<sup>4</sup>, A *Uber* é uma empresa estadunidense fundada oficialmente em 2010, na cidade de São Francisco (EUA). Inicialmente focada em serviços de carros de luxo, a empresa rapidamente expandiu tanto seu portfólio de serviços quanto sua presença ao redor do mundo, tornando-se referência global em mobilidade urbana e em serviços de transporte por meio de plataformas digitais. Esse destaque faz com que a *Uber* seja central na discussão sobre a uberização do trabalho, já que suas práticas de gestão e o impacto na vida dos motoristas servem como base para compreender as dinâmicas e contradições do modelo de trabalho uberizado de maneira geral.

A maneira pela qual a *Uber* consegue mobilizar sua força de trabalho, sempre em busca do maior número possível de passageiros, ocorre por meio do gerenciamento algorítmico de seus gigantescos bancos de dados, chamados *Big Datas*. O sistema é alimentado continuamente pelo monitoramento dos motoristas e clientes, utilizando tecnologias de geoposicionamento e sistemas de avaliação, o que permite ao algoritmo não apenas distribuir tarefas e ajustar remunerações, mas também gerenciar bonificações e penalidades de maneira automatizada (ABÍLIO, 2019). A inteligência artificial substitui o modelo de controle tradicional, tornando a supervisão mais eficaz ao aumentar a produtividade e rentabilidade para as plataformas, enquanto minimiza a necessidade de intervenção humana direta.

Esse modelo de controle marca uma transição significativa para uma forma de supervisão mais refinada e invisível, onde o papel do supervisor taylorista é substituído por algoritmos intangíveis e distantes. Embora saiba-se que as operações do gerenciamento algorítmico ocorram em tempo real, coletando e processando enormes volumes de dados, o funcionamento exato dessas tecnologias permanece envolto em mistério (PASQUALE, 2015). A falta de transparência sobre os critérios usados para distribuir corridas, definir preços e avaliar o desempenho cria um

---

<sup>4</sup> As informações na íntegra podem ser consultadas em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em 03 dez 2022.

obstáculo importante para os motoristas, que muitas vezes não compreendem as decisões automatizadas.

É importante reconhecer que os algoritmos, frequentemente percebidos como ferramentas neutras, na verdade refletem escolhas humanas e institucionais que moldam suas operações e resultados (GROHMANN, 2020). Gillespie (2018, p. 98) afirma que "uma análise sociológica não deve conceber os algoritmos como realizações técnicas abstratas, mas desvendar as escolhas humanas e institucionais que estão por trás desses mecanismos frios". Isso indica que os algoritmos não são imparciais ou aleatórios; eles são desenvolvidos com intencionalidade e projetados para atender aos interesses de quem os controla.

Entender o papel dos algoritmos nesse contexto é crucial para revelar como a plataformização sustenta e aprofunda a precarização do trabalho ao tornar a gestão mais eficiente e distante. Este *modus* de gerenciar o trabalho configura, para alguns autores, uma nova forma do capitalismo atual, chamada de "capitalismo de plataforma" (SRNICEK, 2017), caracterizada por uma atualização na estrutura de acumulação de capital, enquanto modelo baseado na extração, controle e monetização de dados, resultado na exploração da força de trabalho através de plataformas digitais; (OLIVEIRA et al, 2020).

Sumarizando tais ideias, Garcia (2019, p. 714) explana que esses processos de reconfiguração do trabalho e das formas de sociabilidade representam a forma mais atual do processo de expansão e reprodução do capital que se expressa pela uberização. Tal qual o fordismo e o toyotismo, cada qual a seu tempo e modo, tornaram-se marcos importantes nos modelos de negócio, afastando-se do nome de suas empresas originárias para comporem o léxico das ciências sociais, a uberização caminha em mesmo sentido. Portanto, o termo uberização é utilizado para designar o "Modelo *Uber*" de gestão, organização e controle do trabalho a partir das plataformas digitais.

No Brasil, o cenário recente associado a fatores estruturais da formação do mercado de trabalho – historicamente marcado por traços da escravidão, manifestos em "informalidade, desigualdade, heterogeneidade e precarização" (MELLO; BRAGA; SABADINI, 2019, p. 19) – favorecem a inserção massiva de trabalhadores nas

plataformas digitais<sup>5</sup>. Por aqui, os últimos anos, marcados por momentos intercaláveis de estagnação e retrocesso econômico, acompanhados por um contexto de crise político-social, agravados pela pandemia de coronavírus e novamente reforçados em terras gaúchas após os eventos de maio de 24, reforçaram essa tendência Para Souza (2021), os momentos de redução no volume de desempregados, quando observáveis, ocorreram sempre acompanhados por um aumento no número de postos precarizados e em desalento. Neste sentido, Antunes (2020c) sustenta que, em períodos de crescimento econômico, é o setor de serviços que apresenta aumento no número de postos de trabalho – nem sempre formalizados –, caracterizados por alta rotatividade, baixa qualificação e remuneração.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) é uma importante ferramenta do Governo Federal Brasileiro para acompanhamento da situação socioeconômica da população brasileira e fornece os indicadores oficiais do governo em relação ao mercado de trabalho no país (IBGE, 2022). Para uma breve reflexão de conjuntura, separamos 04 indicadores da série histórica de 2014 – ano da chegada da empresa *Uber* no Brasil – até o último relatório trimestral de 2023<sup>6</sup>, sendo eles: (i) a taxa de desemprego, que corresponde à proporção da população economicamente ativa (PEA) desocupada, mas disponível e buscando encontrar trabalho; (ii) a taxa de informalidade, que corresponde à proporção da população ocupada que não possui carteira de trabalho assinada ou trabalha por conta própria; (iii) a taxa de subocupação, que mede a proporção da população ocupada que trabalha menos horas do que gostaria; e, por fim, (iv) a taxa de desalentados, que representa a proporção da população desocupada que não está procurando emprego por acreditar que não irá encontrar. A Tabela 1 a seguir apresenta o resumo destas informações, ordenadas por ano.

---

<sup>5</sup> Embora não se consiga ter uma noção exata devido à falta de transparência das informações disponibilizadas pelas empresas-aplicativos, de acordo com dados divulgados IPEA em maio de 2022, o Brasil possuía, à época, 1,5 milhão de trabalhadores inseridos na *gig economy*. A íntegra do conteúdo pode ser consultado em: <http://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/>. Acesso em: 04 abril 2023.

<sup>6</sup> Os resultados da pesquisa na íntegra estão disponíveis em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=39202>. Acesso em: 31 janeiro de 2024.

**Tabela 1:** Indicadores do mercado de trabalho brasileiro (2014 – 2023). Valores em percentuais (%).

Ano	Taxa de Desemprego	Taxa de Informalidade	Taxa de Subocupação	Taxa de Desalentados
2014	6,8	34,6	5,0	3,4
2015	8,5	36,1	6,5	3,9
2016	11,5	37,4	6,9	4,3
2017	12,7	36,8	7,4	4,3
2018	12,3	36,0	7,0%	4,3
2019	11,9	38,4	7,0%	4,2
2020	13,5	38,7	13,7%	5,4
2021	14,1	38,7	14,3%	6,0
2022	9,3	38,8	12,2%	5,2
2023	7,8	39,2	11,8	3,7

Fonte: Elaborada pelo autor com base na PNAD Contínua trimestral: série histórica 2014 – 2023.

A redução da taxa de desemprego em 2023 para 7,9% representa uma melhoria importante em relação aos anos anteriores, sinalizando uma recuperação parcial do mercado de trabalho formal no Brasil. No entanto, essa melhoria não foi acompanhada de uma redução equivalente nos níveis de informalidade, subocupação e desalento, que continuam alarmantes. A taxa de informalidade, já característica do mercado de trabalho brasileiro (ULYSSEA, 2006), permanece em patamares elevados, ultrapassando 39% em 2023, o que evidencia a permanência de um contingente significativo de trabalhadores sem acesso a direitos formais e proteção social. A subocupação, embora tenha diminuído ligeiramente, ainda reflete a realidade de milhões de brasileiros que, apesar de estarem empregados, trabalham menos horas do que gostariam, o que muitas vezes implica em remunerações insuficientes e acabam encontrando no trabalho uberizado a oportunidade para complementar a renda e manter o sustento.

Na percepção de Trindade (2017), estes indicadores do mercado brasileiro são a expressão moderna do clássico conceito marxista de exército industrial de reserva: uma massa de trabalhadores em condições de desemprego, subemprego ou empregada em situação precária e insegura, que por ordem de subsistência, se veem obrigados a vender sua força de trabalho de forma cada vez mais barata, contribuindo involuntariamente para a redução dos níveis gerais dos salários, enquanto permanecem sempre disponíveis para serem contratados – no caso dos trabalhadores uberizados, sequer isso. Neste sentido, ainda argumenta o autor que é necessário pensar o aumento do exército industrial de reserva no contexto das crises de

valorização capitalistas enquanto estratégia de desvalorização e superexploração da força de trabalho (TRINDADE, 2017).

As plataformas digitais capitalizam sobre essa vulnerabilidade estrutural, oferecendo uma alternativa de trabalho que, à primeira vista, parece promissora, mas que na prática reproduz e amplifica as condições de precarização. No Brasil, um país com altos índices de desemprego e informalidade, o modelo uberizado encontrou um terreno fértil para sua expansão. Como atentam Lima e Bridi (2019, p. 327) ao analisarem o caso da empresa *Uber* no Brasil, o contínuo crescimento no número de trabalhadores tem forte relação com as condições de desemprego e informalidade no país, onde diariamente uma massa de trabalhadores desocupados ou subutilizados é redirecionada à economia de plataforma, como única saída para obtenção de renda.

Essa dinâmica reflete as transformações mais amplas nas relações de trabalho no século XXI, onde a promessa de flexibilidade e autonomia disfarça uma realidade de controle e exploração. A ideia de que os motoristas de aplicativos são "empreendedores de si mesmos" — um discurso amplamente propagado pelas plataformas — esconde o fato de que esses trabalhadores estão sujeitos a uma estrutura rígida de controle algorítmico, que determina não apenas suas condições de trabalho, mas também sua capacidade de gerar renda.

Dessa forma, a uberização e a plataformização do trabalho, enquanto fenômenos interligados, não representam uma ruptura com as formas tradicionais de exploração do trabalho, mas sim uma intensificação dessas práticas em novos moldes, adaptados às exigências da era digital. A análise a partir de uma perspectiva crítica desse processo é fundamental para compreender as contradições e os desafios enfrentados pelos trabalhadores inseridos nesse novo modelo, que, embora apresente elementos de inovação tecnológica, reproduz as desigualdades estruturais do sistema capitalista.

## 1.1 Problema de pesquisa

O presente trabalho buscará responder a seguinte questão:

*“Como a uberização e o trabalho plataformizado se expressam no cotidiano de trabalho de motoristas de aplicativo, considerando aspectos objetivos e subjetivos do desempenho da profissão, na percepção dos trabalhadores?”.*

## 1.2 Objetivo geral

Para responder este problema, o objetivo geral deste trabalho é tido como:

*“Compreender como motoristas de aplicativo de transporte na cidade de Porto Alegre/RS percebem os fenômenos da uberização e da plataformização do trabalho a partir de suas experiências vivenciadas na atividade.”*

## 1.3 Objetivos específicos

Os passos para consecução do objetivo geral são dados a seguir:

- Caracterizar a uberização dentro do processo histórico de precarização do trabalho;
- Identificar na literatura os elementos que compõe o cotidiano de trabalhadores plataformizados;
- Compreender as trajetórias profissionais que formam estes trabalhadores uberizados e como são atraídos pelas plataformas;
- Descrever o cotidiano de trabalho destes trabalhadores, a partir de suas vivências compartilhadas;
- Identificar as práticas da uberização e do trabalho que contribuem para a precarização destas relações.

## 1.4 Justificativa

Com os processos de reestruturação produtiva das décadas de 70 e 80 e a adesão à práticas mercantis expansionistas de caráter globalizado do final dos anos 1900, através do ideário de liberdade do mercado – vista como única alternativa de sociabilidade (SANTOS, 2003) –, as mudanças nos regimes de organização do trabalho tenderam para o caminho da flexibilização dos direitos trabalhistas e das políticas protetivas da “classe-que-vive-do-trabalho” (ANTUNES, 2018), demarcando a derrocada do estado de bem-estar social keynesiano. Com a chegada do século XXI e o avanço das tecnologias digitais e informacionais, nos tornamos uma sociedade hiperconectada através de nossos computadores, *laptops*, *tablets* e *smartphones*, onde ficamos permanentemente *online* dentro dos aplicativos disponíveis na internet, seja em momentos de trabalho ou lazer.

Este contexto, de reordenamento produtivo e de avanço tecnológico exponencial, inaugura duas novas dinâmicas de exploração no campo do trabalho: a uberização, entendida como a consolidação de um modelo baseado no trabalho por demanda e na remuneração por tarefa, e a plataformização do trabalho, caracterizada pela mediação das relações e atividades por meio de plataformas digitais (ABÍLIO, AMORIM, GROHMANN, 2021).

Neste estudo, situamos a uberização como uma expressão contemporânea da precarização do trabalho, marcada pela insegurança e incerteza inerentes ao trabalho sob demanda, que, embora travestido de autonomia, resulta em uma subordinação invisível dos trabalhadores, sem garantias associadas (ABÍLIO, 2019). Quando Antunes (2020b) se refere à aproximação na aparência entre o trabalho e a prestação de serviços deste formato de trabalho, ele destaca a dissolução dos vínculos trabalhistas tradicionais, uma característica central da uberização. Nesse sentido, a uberização marca uma transição em que as relações de emprego são substituídas por contratos frágeis e esporádicos de prestação de serviços, distantes das proteções legais convencionais do trabalho formal, na qual o trabalhador assume o ônus e os riscos de sua atividade, enquanto o vínculo formal com a empresa é deliberadamente desfeito (FRANCO; FERRAZ, 2019).

A plataformização, por sua vez, refere-se à crescente dependência das plataformas digitais e suas infraestruturas tecnológicas para a realização do trabalho. Esse processo não apenas facilita a execução das atividades, mas introduz novas formas de controle e gerenciamento, especialmente através da coleta massiva de dados (datificação) e do controle algorítmico (GROHMANN, 2020). Ao tratarmos dos mecanismos de controle e gerenciamento algorítmico aos quais os motoristas de aplicativos estão submetidos, estamos falando do processo de plataformização. Este processo opera por meio da mediação digital das atividades de trabalho, utilizando algoritmos para gerenciar e monitorar o comportamento dos trabalhadores. Na prática, a plataformização sustenta o trabalho uberizado, criando uma infraestrutura tecnológica que permite o controle preciso e contínuo, ao mesmo tempo que distancia a empresa de suas responsabilidades com os trabalhadores. Dessa forma, a plataformização se configura como a espinha dorsal que viabiliza a execução e o controle do trabalho uberizado, amparada pela promessa ilusória de autonomia e flexibilidade.

Esses mecanismos reconfiguram não só a realização da atividade, mas a própria estrutura do trabalho, substituindo a figura do empregador e do gerente, visíveis e próximos, por sistemas invisíveis que monitoram e orientam as ações dos trabalhadores de forma “distante”, mas contínua. Partimos do pressuposto de que essa nova organização do trabalho, portanto, não apenas reforça a precariedade já existente, mas também a intensifica por meio da tecnologia, amplificando o controle sobre os trabalhadores ao mesmo tempo que dispersa a responsabilidade sobre eles. Souza (2021) reforça que esse processo de precarização não é um fenômeno novo, mas sim uma condição intrínseca ao sistema capitalista, que, ao longo do tempo, adapta-se às necessidades de exploração de cada momento histórico.

Nesta pesquisa, buscamos investigar como os motoristas de aplicativo em Porto Alegre/RS vivenciam em seu cotidiano as dinâmicas do trabalho uberizado e plataformizado. Por meio de suas falas, pretendemos entender como esses trabalhadores experimentam, percebem e se posicionam em relação a estes aspectos fundamentais desses dois modelos, como a autonomia, o controle e a renda, por exemplo. Assim, a pesquisa visa revelar se, em meio às promessas de flexibilidade e autonomia, os motoristas de aplicativos vivenciam experiências que afastam ou aproximam a noção de precarização e a degradação de suas condições de vida, ou

se desenvolvem estratégias que lhes conferem maior controle e satisfação no trabalho em relação ao modelo de emprego tradicional.

Dentre os estudos de campo já publicados que se alinham ao propósito do presente trabalho, observados em nossas buscas, destaca-se a pesquisa realizada por João Pedro Greggo, Sergio Roberto de Lucca, Valmir Azevedo e Marcia Bandini, denominado “Percepção de motoristas de *Uber* sobre condições de trabalho e saúde no contexto da covid-19”, publicada em 2022. O estudo buscou identificar os impactos da pandemia de Covid-19 no labor deste grupo de trabalhadores e observou dados alarmantes, entre eles o dado de que 96% dos respondentes terem apresentado uma diminuição da renda (mesmo com a inserção dos serviços de motoristas por aplicativos na lista de serviços essenciais) e que 17% destes tiveram sintomas compatíveis com Covid (GREGGO et al., 2022).

Metodologicamente, o presente estudo baseia-se em uma abordagem qualitativa, voltada para a compreensão profunda das vivências de motoristas de aplicativo na cidade de Porto Alegre. A coleta de dados foi realizada através de entrevistas semiestruturadas, que permitiram captar as percepções e experiências subjetivas dos motoristas sobre suas condições de trabalho, relações com as plataformas e reflexões acerca de suas trajetórias profissionais. A análise de conteúdo foi utilizada para interpretar os dados coletados, uma vez que essa metodologia se mostra adequada para revelar as nuances e contradições presentes nas falas dos entrevistados, contribuindo para uma compreensão mais detalhada do fenômeno da uberização e da plataformização no contexto do trabalho precarizado.

No que concerne à sua contribuição, o presente estudo oferece avanços ao campo, ao contribuir no debate sobre as novas formas de precarização do trabalho na era digital. Especialmente no campo teórico, o trabalho avança ao ajudar a consolidar discussões específicas que aproximam e diferenciam a uberização e o trabalho plataformizado, dando contornos mais precisos para o objeto ainda em construção. Do ponto de vista empírico, o estudo oferece subsídios para refletir a forma como a classe trabalhadora vivencia o trabalho sob este modelo. Mais do que explorar conceitos abstratos sobre precarização ou plataformização, a pesquisa direciona seu olhar para as experiências e subjetividades dos motoristas, revelando como vivenciam e atribuem significado ao seu trabalho. Ao abordar as experiências e percepções

desses trabalhadores, dando ouvidos a estes sujeitos, a pesquisa contribui para um entendimento mais amplo das vontades da classe trabalhadora no contexto da economia digital.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo tem como objetivo consolidar os fundamentos teóricos que sustentam a análise da presente pesquisa, permitindo uma compreensão aprofundada do fenômeno investigado. A construção do referencial teórico está organizada em três eixos centrais: 2.1 *Pesquisas Anteriores*, onde buscamos mapear o estado da arte na literatura sobre o tema por meio de uma revisão sistemática, identificando as principais contribuições e lacunas existentes; 2.2 *O Trabalho ao Longo do Tempo*, em que realizamos uma análise histórica e contextual das transformações do trabalho, destacando a evolução de suas formas e sua relação com as dinâmicas do capital, até chegarmos ao cenário contemporâneo; e 2.3 *A Uberização do Trabalho*, que propõe um arcabouço teórico para a compreensão da uberização e da plataformização enquanto fenômenos interligados que expressam novas formas de precarização na era digital.

### 2.1 Pesquisas anteriores

Na etapa inicial desta pesquisa, buscamos a compreensão do fenômeno que se trata aqui por uberização, optamos pela realização de uma revisão sistemática da literatura de modo a identificar as bases teóricas e os indícios necessários à fundamentação do nosso estudo. A revisão sistemática é um tipo de investigação científica que tem como fulcro outros trabalhos científicos, com o objetivo de sintetizar, num processo de agrupamento e interpretação, os resultados primários obtidos por estes (COOK et al., 1997). Para Kitchenham (2004), as razões para a realização de uma revisão sistemática se dão por: resumir as evidências existentes sobre um determinado tema; identificar as lacunas nas pesquisas atuais; e fornecer uma estrutura/background para posicionar adequadamente novas atividades de pesquisa. Neste sentido, o principal propósito desta etapa em nossa pesquisa é o levantamento de autores e artigos seminais para o estudo do objeto, identificados no âmbito das publicações mais significativas na área.

Os portais de periódicos escolhidos para a realização desta etapa e que serviram como bases de dados para o estudo foram: SciELO (Scientific Electronic Library Online), CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior), Spell (Scientific Periodicals Electronic Library) e Redalyc (Sistema de Información Científica Redalyc), aos quais estão indexadas as principais revistas nacionais de administração e das ciências sociais, bem como revistas latino-americanas das mesmas áreas. A escolha destes se deu por: (i) a SciELO possui um acervo de mais de 600 mil artigos<sup>7</sup> e, segundo Packer et al. (2014), hoje é o maior portal de periódicos da América Latina, difundindo e ampliando o conhecimento científico de maneira gratuita e de qualidade, através de seu sistema de Acesso Aberto (AA); (ii) o Portal de Periódicos da CAPES, que desde o seu lançamento no ano de 2000 se constituiu como expoente na divulgação científica no Brasil e hoje é a principal ferramenta nacional neste sentido, seja para a graduação, seja para a pós-graduação (ALMEIDA; GUIMARÃES; ALVES, 2010); (iii) o Redalyc conta com um acervo de mais de 760 mil artigos e de cerca de 880 revistas de ciências sociais indexadas a ele<sup>8</sup>; e (iv) o Spell por ser um portal ligada a Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), que conta com um conjunto de artigos científicos, artigos tecnológicos, pensatas, entrevistas, editoriais, resenhas, casos de ensino, resumos de teses e dissertações, apresentações de fóruns, assim como seus similares, todos disponíveis livremente para consulta e download, com mais de 40 milhões de acessos<sup>9</sup>.

Em todos estes portais, foram realizadas as buscas pela palavra-chave “uberização”, sem aplicação de quaisquer filtros, sejam de ano, por se tratar de um fenômeno discutido academicamente com maior volume de estudos nos últimos anos; seja de área de estudo, por entender se tratar de um objeto multidimensional, com possíveis contribuições de diferentes áreas.

Desta forma, fomos direcionados para um montante de 177 artigos (CAPES: 48; SciELO: 8; Redalyc: 113; Spell: 8), a qual procederemos duas análises distintas: a

---

7 O dado é fornecido pela SciELO Analytics e pode ser acessada em: <https://analytics.scielo.org/w/bibliometrics>. Acesso em 21 agosto 2022.

8 Estas informações estão disponíveis no *website* do portal para livre consulta e pode ser acessada em: <https://www.redalyc.org/>. Acesso em 22 agosto 2022.

9 A fonte das informações é o próprio *website* institucional da Spell. O conteúdo pode ser acessado em: <http://www.spell.org.br/sobre>. Acesso em 22 agosto 2022.

primeira levando em consideração a duplicidade de artigos e retirando-as da avaliação, onde o objetivo é visualizar aqueles autores com maior volume de publicações sobre o tema e os períodos de maior volume de estudos realizados; e a segunda, onde analisaremos os artigos que apareceram com maior frequência nos diferentes portais de periódicos – isto é, aqueles em duplicata –, por uma presunção nossa de que este elemento de multipresença destas pesquisas indica um fator de valor e relevância destes para o entendimento do objeto, assim, analisaremos as citações destes artigos para compreensão paradigmática de seus embasamentos teóricos. Todas as análises quantitativas presentes neste subcapítulo foram realizadas com o auxílio do software LibreOffice Calc, um editor de planilhas que compunha a suíte de escritórios *open source* da LibreOffice<sup>10</sup>. Ao eliminar duplicatas e artigos repetidos em mais de um idioma, chegamos a um volume de 158 artigos únicos, com o objetivo de identificar os autores mais produtivos na temática e os anos de maior volume de publicações.

Ao analisar a produção de artigos, identificamos um total de 305 autores, dos quais 21 haviam publicado ao menos dois trabalhos sobre o tema, enquanto os outros 284 autores participaram de apenas um estudo. A Tabela 2, apresentada a seguir, sintetiza as informações referentes aos autores que contribuíram com pelo menos três publicações sobre a temática da uberização.

---

<sup>10</sup> O suíte completo, de livre acesso e uso, está disponível para todos em: <https://pt-br.libreoffice.org/ descubra/libreoffice/>. Acesso em 20 agosto 2022.

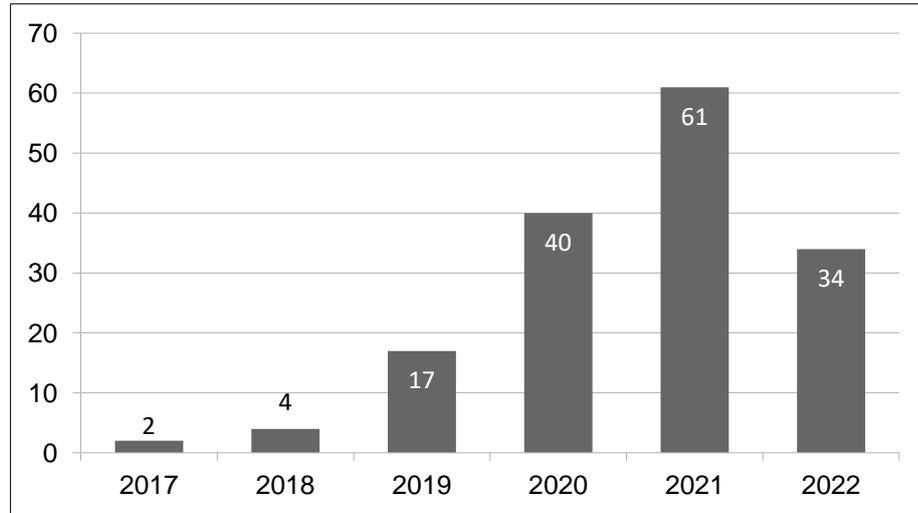
**Tabela 2:** Autores com maior volume de publicação sobre uberização.

Autor	Nº de publicações	Pesquisas publicadas
Ludmila Costhek Abílio	7	1. Editorial sección temática: juventud, trabajo y desigualdades (2019); 2. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado (2019); 3. UBERIZAÇÃO E JUVENTUDE PERIFÉRICA: Desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho (2020); 4. Uberização: a era do trabalhador <i>just in time</i> ? (2020); 5. Trabalho em plataformas digitais: perspectivas desde o Sul global (2021); 6. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas (2021); 7. Uberização: informalização e o trabalhador <i>just-in-time</i> (2021).
Diego de Oliveira Souza	4	1. A uberização do trabalho em saúde: expansão no contexto da pandemia de Covid-19 (2021); 2. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de covid-19 (2021); 3. A funcionalidade do salário por peça no trabalho mediado por plataformas digitais (2022); 4. Precarização do trabalho e saúde do trabalhador (2022).
Renata Queiroz Dutra	4	1. The so-called outsourcing (subcontracting) question and its regulation (2020); 2. Distinções e aproximações entre terceirização e uberização (2021); 3. O trabalho nos aplicativos de entrega de mercadorias: a desconstrução do sujeito de direitos trabalhistas (2022); 4. Trabalho, tecnologias da informação e comunicação e condições de vida: tecnologia para que(m)? (2022).
Vitor Araújo Filgueiras	3	1. The so-called outsourcing (subcontracting) question and its regulation (2020); 2. Distinções e aproximações entre terceirização e uberização (2021); 3. Trabalho, tecnologias da informação e comunicação e condições de vida: tecnologia para que(m)? (2022).

Fonte: elaborada pelo autor.

Ao mensurar o volume de publicações por ano, observou-se um aumento constante no número de artigos publicados sobre a uberização, particularmente entre 2017 e 2021, com a expectativa à época de que essa tendência continuasse em 2022. A Figura 1 a seguir ilustra essa progressão, revelando um crescimento expressivo no interesse acadêmico sobre o tema nos últimos anos.

**Figura 1:** Número de publicações sobre uberização ao longo do tempo.



Fonte: elaborada pelo autor.

Na segunda análise realizada nesta revisão sistemática, focou-se nos artigos que apareceram em ao menos dois portais de periódicos, buscando-se compreender as bases teóricas e paradigmáticas utilizadas para explicar o fenômeno da uberização. Nesse contexto, atentou-se especialmente aos autores e autoras mais citados nesses trabalhos, com o objetivo de identificar quais contribuições teóricas eram predominantes e como essas discussões fundamentavam o entendimento do fenômeno.

Identificou-se um total de 11 trabalhos que foram encontrados em pelo menos dois portais de periódicos, sendo que cinco desses estiveram presentes em três deles, e apenas um apareceu em todas as bases analisadas. Para proporcionar uma visão clara ao leitor, estão apresentados na Tabela 3 a seguir os autores e anos de publicação dessas obras, destacando a relevância desses estudos no campo de pesquisa da uberização.

**Tabela 3:** Estudos com mais de uma ocorrência entre os portais.

<b>Autor(es)</b>	<b>Título</b>	<b>Ano</b>
Flávia Manuella Uchôa-de-Oliveira	Saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia	2020
Newton Da Silva Miranda Júnior; Denise Rossato Quatrin; Valmir Emil Hoffmann	A uberização como ruptura da dependência da trajetória: o caso das empresas de táxi	2022
David Silva Franco; Deise Luiza Da Silva Ferraz	Uberização do Trabalho e Acumulação Capitalista	2019
Selma Venco	Uberização do trabalho: um fenômeno de tipo novo entre os docentes de São Paulo, Brasil?	2019
Ludmila Costhek Abílio; Henrique Amorim; Rafael Grohmann	Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas	2021
Diego de Oliveira Souza; Camila Pereira Abagaro	A uberização do trabalho em saúde: expansão no contexto da pandemia de Covid-19	2021
Lívia Romero de Moura; Maria das Dores Mendes Segundo; Cássio Adriano Braz de Aquino	Do docente efetivo ao docente uberizado	2022
Ivens Bruno Vieira Cabral; Pedro Henrique Nobre da Silva; Diego De Oliveira Souza	Precarização do trabalho e saúde do trabalhador: revisão e perspectivas	2022
Eliane Juraski Camillo; Dante Henrique Moura	Trabalho, capitalismo e classe trabalhadora: do taylorismo-fordismo ao toyotismo uberizado	2022
Ludmila Costhek Abílio	Uberização: a era do trabalhador <i>just in time</i> ?	2020
Guilherme Nunes Peres	Uberization of labor and Marx's Capital	2021

Fonte: elaborado pelo autor.

Dentre a amostragem de artigos selecionados, Ludmila Costhek Abílio foi a autora mais citada, com 25 referências a trabalhos seus, seguida por Ricardo Antunes, com 14 citações. Karl Marx foi mencionado em 12 trabalhos, enquanto Henrique Amorim e Tom Slee tiveram 7 referências cada um. Valério De Stefano, David Harvey, Ursula Huws, István Mészáros, Felipe Moda, Diego Oliveira Souza e Norma Valéria Dantas de Oliveira Souza apareceram com 5 citações cada. A Tabela 4, apresentada a seguir, sintetizou essas informações, permitindo uma visão clara das influências teóricas predominantes no campo.

**Tabela 4:** Autores mais referenciados nos artigos selecionados.

<b>Nome do autor</b>	<b>Nº de citações</b>
Ludmila Costhek Abílio	25
Ricardo Antunes	14
Karl Marx	12
Tom Slee	07
Henrique Amorim	07
Valério De Stefano	05
David Harvey	05
Ursula Huws	05
István Mészáros	05
Felipe Moda	05
Diego Oliveira Souza	05
Norma Valéria Dantas de Oliveira Souza	05

Fonte: elaborado pelo autor.

Para corroborar as observações feitas nesta etapa, também se consultou a plataforma Google Scholar, utilizando o termo "uberização" nas buscas. Como resultado, das 20 principais respostas obtidas, 8 artigos pertenciam à dupla Abílio (6) e Antunes (2), com um total de 614 citações. Esse dado reforçou a relevância de ambos os autores no debate sobre uberização e sua contribuição essencial para a compreensão desse fenômeno.

Ao analisar os resultados da revisão sistemática, notamos que o debate sobre a uberização do trabalho é dominado por um conjunto específico de autores e teorias que abordam o tema principalmente a partir da perspectiva crítica. Abílio e Antunes, por exemplo, destacam-se não apenas pelo volume de suas publicações, mas também pela forma como aprofundam a discussão sobre a precarização e flexibilização das relações de trabalho no contexto da economia de plataformas. A recorrência desses autores nos artigos revisados sugere que suas abordagens são centrais para a compreensão do fenômeno, especialmente no que diz respeito à relação entre trabalho, tecnologia e controle algorítmico. Além disso, a presença significativa de referências a autores clássicos como Marx, Harvey e Mészáros reflete um esforço contínuo de vincular as novas dinâmicas do trabalho digitalizado aos princípios estruturais do capitalismo e da extração de mais-valia. As teorias marxistas permanecem como uma lente fundamental para entender como a uberização insere-

se em um contexto histórico mais amplo de exploração do trabalho, mesmo que com novas ferramentas e mecanismos de controle.

Outra observação relevante diz respeito à interdisciplinaridade do tema. As contribuições vêm de diversas áreas do conhecimento, como economia, sociologia e estudos de tecnologia, o que evidencia a complexidade do fenômeno e a necessidade de abordagens múltiplas para capturar suas nuances. Isso reforçou a necessidade de nosso estudo incorporar uma análise multifacetada, focada tanto nos aspectos econômicos e sociais quanto nas implicações tecnológicas e culturais da uberização e da plataformização do trabalho.

Nos próximos subcapítulos deste referencial, detalhamos alguns desses trabalhos e, com a construção de nosso arcabouço e pressupostos teóricos, buscamos verificar o alinhamento ou divergências com as principais linhas de pesquisa no campo da uberização. Essa análise permitiu identificar as teorias dominantes e as lacunas ainda existentes na literatura, orientando as próximas etapas da pesquisa. A revisão sistemática aqui apresentada serviu como a base inicial, proporcionando uma visão ampla e estruturada do estado atual da arte sobre a uberização, destacando autores e estudos essenciais que fundamentaram a análise subsequente do fenômeno no contexto do trabalho contemporâneo.

## **2.2 O trabalho ao longo do tempo**

O primeiro objetivo deste subcapítulo é compreender os elementos epistemológicos fundamentais do estudo do trabalho. A partir dessa premissa, perguntamos: o que, afinal, é o trabalho? Nossa investigação começa pela etimologia da palavra. Segundo Woleck (2002) a palavra trabalho associa-se no português a dois termos do latim vulgar: (i) *tripalium*, inicialmente uma ferramenta de trabalho no campo utilizado para processar cereais, mas que com o tempo passa a ser utilizado como instrumento de tortura; e (ii) *tripaliare*, verbo para designar a tortura a partir do *tripalium*. Os alvos desta tortura, via de regra, eram aqueles que não possuíam condições de pagarem seus impostos – escravos e pobres. Assim, quem “trabalhava” eram aqueles sujeitos desprovidos de posses e de bens econômicos.

A palavra possui diversas relações com outras línguas e idiomas – por exemplo, o termo francês *travailler*, que vêm de sentir dor; a palavra *work*, no inglês, que vêm de *weorc*, que significa sofrimento, fadiga; ou ainda, na língua alemã, a palavra *arbeit*, que tem sua origem no termo *arabeit*: castigo, punição. No português brasileiro, a palavra trabalho é multifacetada, podendo assumir significados de ação, atividade, esforço, resultado, obra, dificuldade ou incômodo (ALBORNOZ, 2017).

Essa percepção negativa do trabalho se replica em diferentes culturas. Na Grécia Antiga, nascedouro da sociedade ocidental moderna (BRAUDEL, 2014), existia uma distinção entre tipos de trabalhos. O termo *ponos* designa a atividade penosa, esforço e penalidade, enquanto *ergon* se refere à criação (WOLECK, 2002). Assim, o *trabalho-ponos* era desprezado pelos cidadãos livres, relegado apenas à escravizados, enquanto o *trabalho-ergon* era motivo de vanglorio.

Na tradição judaico-cristã, a atividade de trabalho está relacionada ao cumprir da punição pelo primeiro pecado – o desfrute de Eva do fruto proibido. Em Gênesis 3:19, temos: “Comerás o pão com o suor do teu rosto”. Assim, ao ser condenada por pecar no Paraíso, a humanidade teve como castigo o sofrimento e humilhação do trabalho para sobreviver (RIBEIRO & LÉDA, 2004).

Num outro contexto, especialmente mais contemporâneo, encontramos elementos positivos na interpretação do trabalho humano. Para o sociólogo alemão Max Weber, no processo histórico de evolução do capitalismo, a ética protestante tem forte influência – uma doutrina que valorizava o trabalho árduo e aceita o sucesso econômico como uma manifestação da bênção divina (WEBER, 2004). Segundo Weber (2004), neste sentido, o indivíduo passa a buscar o sucesso econômico como um dever moral e a acumulação de capital como um meio de demonstrar sua eleição divina. Assim, o processo de desenvolvimento capitalista, legitimado por este protestantismo, transforma o trabalho no elemento central da busca do sucesso material e, por conseguinte, salvação pessoal.

Nas tradições japonesas, por exemplo, o trabalho é tido como fonte de identidade pessoal e de realização (TAKAHASHI, 2004). Takahashi (2004, p. 245) afirma que encontrar um trabalho significativo é essencial para se alcançar o *ikigai*, ou seja, seu propósito de vida; uma vez que é através do trabalho que as pessoas podem se expressar, se conectar com os outros indivíduos e contribuir para a vida em

sociedade. Nesta mesma linha, aponta Engels (1896) que o trabalho mais do que fonte de toda riqueza, é também a condição básica e fundamental de toda vida humana; o trabalho é uma atividade ontologicamente humana. Entendamos.

Em Engels (1896), a interpretação da condição básica de diferenciação do ser humano em comparação com os demais seres deste planeta se dá em decorrência da avançada capacidade humana em manipular e dominar o ambiente (natureza) ao seu redor, utilizando-o de maneira diferenciada – seja em proporção, seja em grau de elaboração – de quaisquer outras espécies. Para o autor, esta aptidão advém de um constante processo evolutivo que tem como elemento condutor o trabalho, e começa em nossos antepassados primitivos, através do desenvolvimento da linguagem e comunicação sofisticada; ao refinamento da alimentação, abrangendo as mais diferentes fontes de energia na dieta; além das próprias formas de relacionamento e socialização dos sujeitos em seus contextos (ENGELS, 1896).

Mas outras espécies do planeta realizam trabalhos, até mesmo com uso de ferramentas, comunicação e coordenação. As formigas, as abelhas, os primatas, são apenas alguns exemplos, pode-se argumentar. Neste sentido, Mazoyer e Roudart (2010, p. 68-70) atentam que, diferentemente dos animais em geral, que desempenham um trabalho biológico, fruto da evolução – uma programação genética e instintiva que os leva a realização de determinada tarefa –, os seres humanos realizam um trabalho que possui bases biológicas – como a necessidade de uma massa encefálica mais desenvolvida oportunizada pela evolução – mas que é ao mesmo tempo fruto de uma construção histórica: ao invés de características anatômicas inatas e determinantes, é através da troca cultural que o ser humano desenvolve as condições técnicas necessárias para o realizar de suas atividades. Por esta razão, o trabalho se torna humanizador. Corroborando neste sentido, Marx (2013) acrescenta, além do elemento social, a idealização do produto final, como forma de distinguir o trabalho humano do trabalho animalesco; idealização esta que é a representação reflexiva da capacidade criativa e intelectual dos seres humanos. Nas palavras do autor

Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e uma abelha envergonha muitos arquitetos com a estrutura de sua colmeia. Porém, o que desde o início distingue o pior arquiteto da melhor abelha é o fato de que o primeiro tem a colmeia em sua mente antes de construí-la com a cera. No final do processo de trabalho, chega-se a um resultado que já estava presente

na representação do trabalhador no início do processo, portanto, um resultado que já existia idealmente. (MARX, 2013, p. 327)

Sumarizando, a interpretação do trabalho varia em distintos contextos (LIEDKE, 1997; RIBEIRO & LÉDA, 2004). De maneira ampla, observa-se que, sobretudo em contextos históricos mais antigos, marcados por privação de liberdade e trabalho forçado para outrem, o trabalho frequentemente esteve associado a experiências de dor, castigo, humilhação e tortura. Em contrapartida, em passados mais recentes, marcados pelo “*fim da servidão*”<sup>11</sup> e inflado principalmente pela crescente perspectiva capitalista, busca-se a legitimação e a criação de uma visão positiva do trabalho, propagando a crença de que todo trabalho é fonte intrínseca de realização e sentido.

Se, por um lado, o trabalho racionalizado e idealizado diferencia-nos dos demais animais e torna-nos humanos, evidentemente, este trabalho humano não foi, de longe, imutável em seu conteúdo e forma no transcorrer das eras. Podemos apontar alguns marcos históricos, processuais e evolutivos do trabalho ao longo da existência humana (ALBORNOZ, 2017).

O primeiro marco compreende o intervalo que vai desde o surgimento dos primeiros hominídeos na África, aproximadamente 7 milhões de anos atrás, até cerca de 12.000 anos atrás, já no Período Neolítico. Durante este período, os seres humanos se organizavam em pequenos grupos e sobreviviam a partir de práticas de predação simples (MAZOYER & ROUDART, 2010). Não havia qualquer gerência humana sobre recursos: as plantas e frutas germinavam e cresciam ali naturalmente, bem como os animais que se reproduziam livremente naquele espaço. O trabalho humano se limitava a atividades primárias: coleta e caça (o homem colhe, caça, pesca, etc.; um trabalho que é secundário em relação à produção feita pela natureza).

O segundo marco é caracterizado pelo surgimento e expansão da agricultura – Revolução Neolítica (CHILDE, 1940). O homem abandona o nomadismo, passa a cultivar o solo e domesticar animais. A prática do plantio e o desenvolvimento da

---

<sup>11</sup> Faço aqui referência à obra de Ricardo Antunes (2020a) ao utilizar o termo “fim da servidão”. A concepção de término da servidão no contexto moderno, atribuída ao levante do capitalismo e a adoção de sistemas e práticas capitalistas de produção em substituição aos sistemas escravagistas, é contestada pelo argumento de que uma classe moderna, desprovida de quaisquer meios de produção, possui poucas ou nenhuma escolha além da própria servidão: compulsoriamente vender sua força de trabalho para outrem.

produção e estocagem oportunizam à humanidade a prosperidade que o perambular não permitia. Assim, numericamente a humanidade se expande como nunca antes. É bastante plausível que tenha sido neste momento histórico que surgiram as ideias de **excedente e propriedade**.

Segundo Albornoz (2017), a propriedade privada surge de um pensamento que inicialmente têm relação direta com o trabalho: “*Este solo prospera em decorrência do meu trabalho. Portanto, é justo que ele e seus frutos me pertençam.*”. Por outro lado, Ghindini e Mormul argumentam que é a partir destas premissas que germinam a exploração do homem pelo homem através do trabalho no modelo capitalista contemporâneo, pois para eles

A exploração do trabalho alheio está diretamente conectada com a noção de propriedade. Como vimos, a propriedade privada torna-se possível a partir da revolução agrícola neolítica, tanto a posse da natureza quanto a posse do próprio ser humano. Estão dados, com a escravidão, os princípios da servidão, na qual o trabalho de um indivíduo não é mais voltado para a subsistência de si ou do grupo, mas sim a produzir aquilo que o seu dono espera. E, além de ter a organização do seu trabalho alheia a si, o produto dele também não lhe pertence. (GHINDINI & MORMUL, 2020, p. 14)

Já os excedentes, trazem duas importantes implicações no desenvolvimento socioeconômico destes grupos primitivos os quais são relevantes para o presente estudo. A primeira diz respeito ao surgimento das **classes sociais**. Enquanto estes pequenos grupos se desenvolvem e crescem, sua produção final, outrora comunitária, passa a ter um único possuinte, tornando as relações sociais assimétricas e, então, promovendo os subsídios incipientes para o surgimento das classes sociais: aqueles-que-têm *versus* aqueles-que-não-têm. A segunda consequência diz respeito ao surgimento dos **comércios**. A produção de excedentes e o acúmulo destes permite a troca com outras partes – e não toma muito tempo para que alguns grupos se especializem justamente nesta atividade (BRAGA & CARVALHO, 2004). Séculos mais tarde, a esta lógica mercantil se atribui o fator primário que dá surgimento a uma fundamental classe social para o desenvolvimento da mentalidade capitalista moderna, a burguesia (ENGELS, 1884; PERNOUD, 1992).

O terceiro marco do trabalho é quando este é cientificado, séculos à frente. A racionalização do trabalho e a inserção massiva de tecnologias garantem o máximo

da produtividade humana, gerando montantes de lucros exponenciais para esta burguesia – neste momento, já uma classe maturada e dominante, principalmente nos países de capitalismo central. Este processo ganha maior abrangência na segunda metade do século XVIII, inspirado pelos valores liberais franceses e pelo espírito desenvolvimentista-tecnológico inglês, que culminaram na invenção da máquina a vapor, do ferro e da energia a carvão, um conjunto de tecnologias que revolucionou a forma como o trabalho era organizado à época: indústrias puderam ser construídas em locais mais oportunos para os burgueses, estas também cada vez maiores e em maior número; o trabalho nas fábricas não era mais limitado aos ciclos de dia e noite, graças à iluminação a gás; e a introdução da tecnologia dos motores a vapor nos transportes permitiram o deslocamento massivo de trabalhadores e mercadorias (OLIVEIRA, 2004). A este conjunto de mudanças socioeconômicas se dá o nome de Revolução Industrial, e é o momento em que o **assalariamento** surge com maior pujança e passa a ser a forma dominante de relação de trabalho. Neste sentido, Oliveira (2004, p. 86) aponta que

A Revolução Industrial trouxe a intensidade da exploração da mão-de-obra; o tempo começou a ser controlado por industriais e não mais pelos artesãos. O trabalhador perdeu o saber do produto todo ao ir trabalhar nas indústrias, já que não poderia concorrer com elas, tornaram-se, assim, subordinados às mesmas e expropriados do seu saber.

Em relação ao assalariamento, em sua obra “*A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*”, Engels (2010) dá indícios preciosos de como este processo ocorreu de maneira generalizada – quase epidêmica – naquele período e local, berço de tal revolução. No período pré-revolução, os cidadãos britânicos que viviam no campo e trabalhavam na tecelagem ocupavam concomitantemente as duas funções, sendo chamados pelo autor de *tecelões-agricultores*. Eles cultivavam o solo, colhiam os frutos, fiavam seus fios e teciam seus tecidos, num conjunto de atividades executadas dentro do núcleo familiar. Uma vida em geral pacata, mas honesta e honrosa. Argumenta o autor que, embora se tratasse de uma classe camponesa que vivera com simplicidade e sem luxuosidades, num modo de “sobrevivência suportável”, ainda ocupavam um escalão social acima e tinham uma condição material também superior ao operário inglês moderno.

Com o desenvolvimento tecnológico<sup>12</sup> acontecendo afincadamente nos centros urbanos e o surgimento de novos meios de produzir que proporcionavam um aumento produtivo de grande volume, tornava-se agora mais vantajoso economicamente para estes trabalhadores atuarem somente como tecelões e abandonarem suas vidas rurais. Gerava mais dinheiro para eles arrendarem ou venderem suas terras, comprar uma *jenny* e trabalhar unicamente vendendo tecidos. Gradativamente a classe de tecelões-agricultores foi incorporada a uma nova classe de somente tecelões. Isto se deu, durante um período, no tear particular – que via de regra ficava junto a casa – dos camponeses, mas ganha uma nova dimensão com o surgimento das grandes fábricas. Com elas, os níveis de produção nos centros urbanos explodem e um farto número de pessoas do campo são seduzidas pelos salários da indústria, gerando assim os primeiros **proletários industriais**. Por outro lado, ao mesmo tempo, o nível da demanda por insumos de produção também crescia rapidamente, insumos estes que vinham do campo e da terra. Com o êxodo dos cidadãos rurais para as cidades, os campos foram esvaziados e oportunizaram o surgimento de um grupo o qual o autor chamou de grandes arrendatários: pessoas que alugavam quantidades gigantescas de lotes de terra – vinte, cinquenta, cem lotes – e produziam a matéria-prima necessária para a indústria. Em razão de seu alto volume de produção e baixo custo, estes grandes arrendatários podiam vender seus produtos muito mais baratos que os poucos pequenos proprietários rurais que por lá permaneceram, que se viam então obrigados a vender suas terras e trabalhar para outrem em troca de um salário. Surgiam ali os **proletários rurais**. De modo operacional diferente, mas com resultados-fim semelhantes, o autor cita também o surgimento do proletariado mineiro e o proletariado agrícola (ENGELS, 2010).

Concluindo este pensamento, Engels (2010) aponta que este processo de mecanização do trabalho – que ele chamou de “*a vitória do trabalho mecânico sobre o trabalho manual*” –, que não se encerra na Revolução Industrial e não se limita ao

---

<sup>12</sup> Nas notas de rodapé da versão em português da obra, publicada em 2010 pela Editora Boitempo, é possível encontrar informações sobre este processo incremental: a partir de 1738 registram-se na Inglaterra uma série de mecanizações na fiação; em 1764, James Hargreaves cria a *spinning jenny*, um dispositivo que permitia ao trabalhador operar até 08 fusos simultaneamente; entre os anos de 1769 e 1771, Richard Arkwright cria a *throstle*, que inova ao utilizar a força hidráulica no tear; em 1779, Samuel Crompton constrói a *mule jenny* ou somente *mule*, que combina os avanços da *jenny* e *throstle*; e, por fim, em 1825, Richard Robert cria a máquina de tear automática (ENGELS, 2010, p. 48).

trabalho nas fábricas, gerou para a classe trabalhadora um aumento contínuo do número de desempregados, reduziu a necessidade de qualificação dos trabalhadores, aumentou a concorrência entre eles e diminuiu os níveis de salários gerais.

Assim, então, pelo menos em seu aspecto mais objetivo, o assalariamento é a relação de trabalho típica do capitalismo industrial, baseada na compra da força de trabalho de um trabalhador que recebe em contrapartida uma remuneração financeira, que se expressa na forma de salários. Sintetizando estas ideias e convergindo com as condições necessárias para o aparecimento e afirmação do assalariamento, Colmán & Pola (2009, p. 181-182) afirmam que

O desenvolvimento do modo de produção especificamente capitalista exige, como condição prévia, a separação entre trabalho e os meios de produção, de forma que o proprietário do trabalho, ou para ser mais exato, da força de trabalho, se veja obrigado a vendê-la ao proprietário dos meios de produção em troca de um salário. Isto ocorre porque o trabalhador direto – o verdadeiro e genuíno produtor – foi expropriado previamente de toda propriedade e vê-se obrigado, para sobreviver, a vender a única coisa de que dispõe: sua força de trabalho, tornando-se assim um trabalhador assalariado.

Engels (2010) argumenta que o modo de produção capitalista levou a uma divisão do trabalho, fragmentado em tarefas repetitivas e monótonas e, ao passar por este processo, de afastamento da totalidade do processo produtivo, a atividade se torna vazia e estranha ao indivíduo. Assim, se por um lado vimos anteriormente que o trabalho pode ser um veículo para a realização humana, o capital parece rechaçar essa possibilidade sob seus domínios. Este esvaziamento de sentido e estranhamento em relação à atividade produtiva – **a alienação** – “persiste como uma das características fundamentais da sociedade capitalista” (ANTUNES, 1999, p. 23) e é condição básica para a vitalidade do sistema capitalista. Sobre este processo de exploração do trabalho por meio do trabalho alienado, Mézáros (2002, p. 126) aponta

O sistema do capital se baseia na alienação do controle dos produtores. Neste processo de alienação, o capital degrada o trabalho, sujeito real da reprodução social, à condição de objetividade reificada – mero “fator material de produção” – e com isso derruba, não somente na teoria, mas na prática social palpável, o verdadeiro relacionamento entre sujeito e objeto.

Desta relação objetificada de degradação do trabalho, se constitui ainda na visão do autor, o elemento central do funcionamento do sistema capitalista. Nesta obra - "*Para Além do Capital*", seu principal legado – Mézáros (2002) descreve o capitalismo com um sistema produtivo intrinsecamente contraditório. Isto porque, se por um lado ele traz avanços sociais em relação ao sistema feudal e ao sistema escravagista greco-romano – através do desenvolvimento das forças produtivas e da abolição da servidão –, por outro lado, ele é um sistema que traz em seu gene a destruição. Justifica ele que para que o sistema do capital cumpra sua função, ou seja, obtenha sua própria valorização, ele precisa operar em um processo de expansão produtiva constante, que só é possível de vigorar com o aniquilamento das barreiras sociais, políticas e ambientais que limitam seu crescimento.

Mézáros (2002) afirma que o sistema do capital é um sistema imperiosamente explorador – tanto da natureza, como do homem – e por isso a destruição das relações humanas e do meio ambiente precisam ser compreendidas não como efeitos colaterais sistêmicos, mas como uma necessidade intrínseca à sua lógica interna. Assim, para Mézáros (2002), a principal consequência do sistema de sociometabolismo do capital é a sua acentuada destrutividade e quaisquer que sejam as concessões do sistema do capital perante a sociedade precisam ser enxergadas como parte de uma vantagem produtiva para o capital neste seu processo de autoexpansão.

Essa exploração do homem pelo homem ocorre através do trabalho, numa relação entre trabalho e capital, é expressa na teoria de Marx (2013) através do conceito de **mais-valia**. Resumidamente, quando o capitalista – detentor dos meios de produção – compra a força de trabalho do proletário, ele a emprega na produção de mercadorias, que posteriormente são vendidas no mercado por um valor acima daquilo que foi pago para produzi-la. A mais-valia, portanto, nada mais é que o resultado dessa operação: a diferença entre o que o capitalista ganha vendendo suas mercadorias e aquilo que ele paga aos trabalhadores para que eles produzam estas mesmas mercadorias, que se expressa para o dono do capital na forma de lucros.

Como evidenciado, a inserção de tecnologias no âmbito laboral constitui um elemento importante para este processo de extração de mais-valia e geração de lucro,

uma vez que elas possibilitam o rearranjo da forma como o trabalho é organizado e gerido. As novas formas de relação de trabalho emergentes do século XXI, num estágio avançado do capitalismo financeirizado, em contexto de expansão da era informacional-digital, surgem como forma de invisibilização dos vínculos, como descreve Antunes (2020a, p. 118)

Sob o comando do capital financeiro e das corporações globais, estaríamos adentrando na era da “autonomia”, da ausência de “patrão”. Nela, uma miríade de prestadores de “serviços”, “empreendedores”, se converteriam nos novos beneficiários, em “proprietários dos meios de produção”.

As promessas, entretanto, logo foram sendo confrontadas com o mundo real. *Amazon (e Amazon Mechanical Turk), Uber (e Uber Eats), Google, Cabify, 99, Lyft, IFood, James, Rappi, Glovo*, isto é, o amplo conjunto das chamadas grandes plataformas digitais, finalmente conseguiu transmutar o trabalho assalariado e caracterizá-lo como “prestador de serviços”.

Este novo estágio no processo evolutivo-histórico do trabalho, de declínio do assalariamento e alvorecer do trabalho intermitente é caracterizado, no que diz respeito à sua forma, pela fragilização dos vínculos – que se traduz em menor proteção social aos trabalhadores –; e no que tange ao seu conteúdo, pela intensificação do trabalho – que se manifesta através de jornadas mais longas e intensas de labor (ANTUNES, 2000). Para Antunes (2000b), essas forças somadas tornam o trabalho mais instável e inseguro, colocando a classe trabalhadora em uma posição de vulnerabilidade, deixando-os expostos a situações de pobreza e exclusão social, num processo chamado de **precarização do trabalho**.

Retomando a provocação inicial deste subcapítulo — “O que é, afinal, o trabalho?” — é importante destacar que, como Marx (2013) argumenta em *O Capital*, o trabalho que conhecemos hoje está distante daquilo que poderíamos chamar de sua expressão plena. O trabalho moderno, dentro do sistema capitalista, está sujeito a uma lógica de exploração e expropriação, moldada por condições históricas específicas que acentuam as contradições inerentes ao sistema. Para este estudo, adotamos a premissa de que o trabalho é uma atividade historicamente situada, cujas formas e conteúdos se transformam de acordo com as dinâmicas econômicas e sociais de cada época. O embate, portanto, não está apenas entre o que o trabalho é — e as razões históricas para isso —, mas também em reconhecer as possibilidades do que ele poderia ser em condições distintas.

Dessa forma, à medida que avançamos para o próximo subcapítulo, nos aprofundaremos no processo contemporâneo de precarização do trabalho, analisando como ele se expressa de maneira específica no fenômeno da uberização e na plataformização do trabalho. A partir desses conceitos, será possível compreender melhor como essas novas configurações impactam as condições de vida dos trabalhadores e reconfiguram as relações de trabalho no século XXI.

### 2.3 A uberização e a plataformização do trabalho

Neste subcapítulo, buscaremos a caracterização da precarização e da uberização do trabalho propriamente ditas, ao passo que buscamos traçar e explicitar as relações entre ambos os fenômenos, concluindo o capítulo com a construção do nosso argumento teórico de análise.

Como apontado no subcapítulo anterior, a precarização do trabalho é, em síntese, um processo de deterioração das condições de trabalho para a classe que dele vive. Graça Druck, pesquisadora brasileira que é expoente no estudo do tema, contudo, atenta que este processo é complexo e multifacetado. Nas palavras da autora, a precarização do trabalho é “um novo e velho fenômeno, é diferente e igual, é passado e presente” (DRUCK, 2011, p. 37). Essa explicação nos faz perceber claramente que a precarização é um processo contínuo, que tem sido incrementado e remodelado ao longo da história para permitir que o capital e seus detentores extraiam o máximo de mais-valia possível, garantindo margens de acumulação gigantescas para aqueles que organizam o trabalho e se beneficiam do seu empobrecimento. A correlação se mostra direta: uma maior condição de precariedade se traduz em maiores taxas de lucros.

Se, por um lado podemos pensar que a precariedade do trabalho é uma condição inerente ao sistema de produção capitalista, uma vez que ele suprime a sua condição emancipatória enquanto atividade, por outro, ela é intensificada a partir da **reestruturação produtiva** da década de 70, onde se percebe não só uma aceleração do processo em países de capitalismo periférico, mas também uma crescente e marcante presença deste fenômeno nos países de capitalismo central, atingindo

grupos antes protegidos e deflagrando uma nova etapa do capitalismo moderno: o **neoliberalismo**.

O neoliberalismo é uma corrente político-econômica que, como salienta Anderson (1995), têm seu primeiro registro com a publicação do texto “*O caminho da servidão*” de Friederich Hayek, em 1944, às vésperas da eleição geral inglesa, no qual o autor fazia ataques às políticas social-democratas<sup>13</sup> propostas pelo Partido Trabalhista, alegando que qualquer interferência e limitação dos mecanismos do mercado por parte do Estado, representavam uma ameaça à liberdade econômica e política dos cidadãos. Harvey, resumizando os aspectos filosóficos que caracterizam o pensamento neoliberal, afirma que

O neoliberalismo é em primeiro lugar uma teoria das práticas político-econômicas que propõe que o bem-estar humano pode ser melhor promovido liberando-se as liberdades e capacidades empreendedoras individuais no âmbito de uma estrutura institucional **caracterizada por sólidos direitos a propriedade privada, livres mercados e livre comércio**. O papel do Estado é criar e preservar uma estrutura institucional apropriada a essas práticas; o Estado tem de garantir, por exemplo, a qualidade e a integridade do dinheiro [...], estabelecer as estruturas e funções militares, de defesa, da polícia e legais requeridas para garantir direitos de propriedade individuais [...]. Além disso, se não existirem mercados, [...] estes devem ser criados, se necessário pela ação do Estado. Mas o Estado não deve aventurar-se para além dessas tarefas. **As intervenções do Estado nos mercados (uma vez criados) devem ser mantidas num nível mínimo** [...]. (HARVEY, 2005, p. 12, grifo nosso)

Estas ideias permaneceram “dormentes” durante cerca de duas décadas, período pelo qual o capitalismo moderno vivera sua “*Era de Ouro*” (MACIEL; MATTOS, 2020): um momento histórico do pós-guerra de prosperidade e acumulação para os donos do capital e de progresso social para a classe trabalhadora, com políticas de pleno emprego, de seguridade social e de diminuição dos níveis de desigualdade e pobreza, através de intervenção ativa do Estado na economia, que marcaram o estado de bem-estar social keynesiano (PANIAGO, 2012). Contudo, com a crise petrolífera de 1973 e enfraquecimento deste modelo de capitalismo social, que já não mais sustentava boas margens de acumulação aos capitalistas, as ideias de Hayek e seus

---

<sup>13</sup> Em um dos trechos transcritos por Anderson (1995), Hayek afirma que a social-democracia inglesa a época conduziria a males sociais desastrosos, equivalentes ao nazismo alemão. O mais controverso lócus de seus ataques dizia respeito aos níveis de desigualdade social, o qual Hayek enxergava como um valor positivo e necessário para o desenvolvimento das sociedades ocidentais.

seguidores de *Mont Pèlerin*<sup>14</sup> ganham espaço e a década de 70 é fortemente marcada pela ascensão ao poder de partidos políticos neoliberais ao redor de todo o mundo, com discursos de redução do tamanho e atuação Estado, liberalização plena da economia, diminuição dos gastos com políticas sociais e privatizações, tanto em países economicamente desenvolvidos, como os governos de Margareth Thatcher (1979), na Inglaterra, e Ronald Reagan (1981), nos Estados Unidos; como em países de economicamente periféricos, como na América Latina, com os golpes militares de Pinochet (1973) no Chile e de Jorge Videla (1976) na Argentina, além de outros, como Deng Xiaoping, na China (1978) – um país até então discreto na economia global (HARVEY, 2005).

A reestruturação produtiva do século XX, por sua vez, se inicia, então, como uma resposta à estagnação, inflação e instabilidade financeira trazidas pela crise de 1973 e pode ser compreendida como um conjunto de profundas alterações na organização do trabalho através do incremento massivo de tecnologias na organização e gestão do trabalho – a exemplo do que havia se percebido no século XVIII, com o surgimento da máquina à vapor; e no século XIX, com a introdução da eletricidade e das tecnologias de produção em massa –, em especial, desta vez, a microcomputação e as tecnologias da informação e comunicação, que resultaram em novas formas de exploração e de controle da produção (ALVES, 2007). Harvey (1992, p. 135) argumenta que este processo marcou o declínio do modelo fordista de produção que, alinhado com as políticas *Welfare State*, se mostrara oportuno ao capital até então, mas que começava a mostrar sinais de esgotamento já na década de 60 – com a diminuição nos níveis de produtividade e de lucratividade nos países de capitalismo central – e que levavam a uma necessidade de adaptação, tolhida por sua rigidez estrutural. Era necessário um modelo produtivo mais adaptável às conjunturas de crise. No entendimento de seus tecnocratas, parte dessa rigidez estrutural se devia ao uso intensivo de mão-de-obra na operação produtiva e a

---

<sup>14</sup> A *Sociedade de Mont Pèlerin*, como ficou conhecida a agremiação em razão do local de sua primeira reunião no oeste suíço, é, em suma, uma organização que busca a discussão e disseminação do ideário neoliberal, intentando não somente uma economia de mercado, mas uma “*sociedade de mercado*”, como afirma Puello-Socarrás (2021). Entre o grupo de fundadores da sociedade, estavam nomes como os vencedores do Nobel de Economia, Milton Friedman e George Joseph Stigler, além do próprio Friederich Hayek, também Nobel; bem como outros nomes conhecidos, como do filósofo búlgaro Michael Polanyi, o economista húngaro Ludwig von Mises e o filósofo austríaco Karl Popper (BUTLER; HARTWELL, 2012).

necessidade constante de ferramentas, mecanismos e pessoas para supervisão das atividades (JUNIOR, 2000). Estes obstáculos foram então superados através da automação e da informatização do processo produtivo, que resultaram neste novo estágio tecnológico chamado de Terceira Revolução Industrial. O mais característico modelo desta etapa é o toyotismo e a sua produção enxuta e flexível.

Flexibilidade tornou-se o termo em voga para o capital.

Não se trata tão somente de uma flexibilidade restrita à cadeia produtiva, mas uma flexibilidade que se estende às entranhas do regime de acumulação do capital. A **acumulação flexível**, como descrita por Harvey (2008, p. 140), é marcada “pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e comercial”, e se manifesta em fenômenos tais como a financeirização da economia, mudanças profundas nas relações de consumo e na globalização.

Siqueira (2009) aponta que a acumulação flexível trouxe para o mundo do trabalho, por um lado, (i) um rearranjo na estrutura hierárquica das organizações, que agora optariam por modelos organizacionais mais horizontais<sup>15</sup> e adaptáveis, em contraponto às estruturas mais duras e verticais, características do modelo fordista-taylorista; e por outro (ii) uma nova exigência quanto ao perfil de competências e habilidades desejáveis: no modelo antecessor, criatividade, conhecimento e tomada de decisão não eram características cobiçadas – lembremos do homem-boi<sup>16</sup> de Taylor –, enquanto que para “ter sucesso” no modelo flexível, é necessário ao trabalhador possuir habilidades analíticas, criativas, de comunicação, de tomada de decisão e trabalho em equipe, bem como capacidade de aprendizado constante e adaptação a várias demandas – o trabalhador mecanizado é transformado num trabalhador multitarefas. Esta ideia vai ao encontro do que afirma Druck (2013, p. 65): “[...] os atributos exigidos e recomendados para se tornar empregável no mundo

---

<sup>15</sup> Não acreditamos que as linhas de comando tenham desaparecido ou se tornando menos brandas nestes modelos, mas mascaradas ou difusas em processos de invisibilização das relações de trabalho.

<sup>16</sup> Frederick Taylor, ainda considerado como o “pai da administração científica”, utilizava o termo para designar trabalhadores com o perfil ideal, na sua visão, para a produção: alta força física e capacidade de disciplina e obediência, comparando-os a um bovino irracional e irreduzível, sem pensamentos, sentimentos ou dores, em outras palavras, um não-humano.

moderno são as qualidades típicas de quem vive do trabalho informal: criatividade, dinamismo, adaptabilidade, iniciativa, desprendimento, etc.”.

Já no alvorecer do novo século, face a uma nova crise<sup>17</sup>, desta vez puxada pelo *crash* econômico de 2008, e sem conseguir dar as respostas que o capital deseja, este neoliberalismo de caráter flexível entra em uma nova metamorfose, um “Novo Neoliberalismo”, agravando sua imposição de exploração, dominação e opressões, aprofundando fissuras sócio-políticas generalizadas no âmago de uma sociedade cada vez mais globalizada (PUELLO-SOCARRÁS, 2021). No que tange ao trabalho, este processo se expressa no florescer da Indústria 4.0 – ou 4ª Revolução Industrial –, uma nova etapa de reestruturação produtiva, que se dá através da hiperconectividade, da robótica avançada e da inteligência artificial, com inserção de novas tecnologias como a *Internet of Things* (IoT), *Big Datas*, impressoras 3D e realidade virtual aumentada (Schwab, 2016). Para Lima e Bridi (2019, p; 326), este novo processo transforma o liberalismo num tecnoliberalismo, como nova morfologia do regime de acumulação do capital através da precarização no mais alto nível tecnológico; mas atentam, que este fenômeno “não se deve à tecnologia em si, mas aos imperativos da busca do capital pela lucratividade”, que o fazem através da tecnologia.

Acerca da relação entre esta última atualização da reestruturação produtiva e a precarização do trabalho, Antunes aponta que

Ela [a *Indústria 4.0*] significará a intensificação dos processos produtivos automatizados, em toda a cadeia geradora de valor, de modo que a logística empresarial seja toda controlada digitalmente. Sua principal consequência para o mundo do trabalho será a ampliação do *trabalho morto*, tendo o maquinário digital – a “internet das coisas” – como dominante e condutor de todo o processo fabril, e a consequente redução do *trabalho vivo*, através da substituição das atividades tradicionais e mais manuais por ferramentas automatizadas e robotizadas, sob o comando informacional-digital. No capitalismo avançado, a produção tende a ser cada vez mais invadida por robôs e máquinas digitais, encontrando nas TICs o suporte fundamental dessa nova fase de *subsunção real do trabalho ao capital*. Como consequência dessa nova empresa flexível e digital, os intermitentes globais tendem se expandir ainda mais, ao mesmo tempo que o processo *tecnológico-organizacional-informacional* eliminará de forma crescente uma quantidade incalculável de força de trabalho que se tornará supérflua e

---

<sup>17</sup> Maciel e Mattos (2020) argumentam que a aplicação leviana deste termo se desvirtua de sua origem, onde pressupõe-se como algo excepcional e transitório, mas que na configuração neoliberal do capital, assume um caráter normalizado e institucionalizado.

sobrança, sem empregos, sem seguridade social e sem nenhuma perspectiva de futuro. (ANTUNES, 2020a, p. 43, grifos do autor)

O que se percebe, de todo modo, é um *modus operandi* do capital, que encontra no agravamento da exploração do trabalho vivo, a saída para renovar suas lógicas de reprodução e expansão e, por fim, sua estrutura acumuladora. A consequência para a classe trabalhadora é esta condição perene de precarização do trabalho enquanto atividade, por um lado, em sua forma, através de acirramento dos processos de **flexibilização de vínculos**, seja por vias de desregulamentação trabalhista, pelo levante da terceirização, da informalidade ou pela insegurança do regime de emprego; e por outro lado em seu conteúdo, através da **deterioração do conteúdo das atividades**, que se apresenta através da intensificação e do aumento da jornada, da perda da qualidade da atividade, da redução dos salários e do adoecimento laboral (ANTUNES, 2000a; OLTRAMARI & PICCININI, 2006).

Druck (2013), analisando os impactos deste novo levante neoliberal no Brasil da primeira década do século XXI, mostra que – entre outros vários indicadores bastante alarmantes, como os níveis de adoecimento e violência no trabalho – neste período, as taxas de informalidade de regiões do país economicamente mais desenvolvidas equipararam-se às taxas de informalidade em regiões marcadas historicamente pela precariedade<sup>18</sup>. Argumenta a autora que este fenômeno está diretamente ligado à perda de postos de trabalho formais nas regiões mais desenvolvidas, cultivando solo fértil para o crescimento descontrolado do trabalho informal e do “*desemprego oculto por trabalho precário*”. Druck aponta ainda que a expressão de maior vulnerabilidade social se encontra justamente nestas duas dimensões – do desemprego e da informalidade –, e que, por muitas vezes, estes são elementos que se misturam na concretude, uma vez que os trabalhadores informais corriqueiramente sonham e buscam empregos formais, mas, dadas as barreiras de acesso a tal, permanecem no trabalho informal como forma de subsistir. Estes obstáculos se constituem como uma nova “forma de dominação” do capital que se dá a partir da precarização, onde a ameaça permanente da perda de emprego, subverte a classe trabalhadora ao aceite de determinadas condições degradantes de trabalho.

---

<sup>18</sup> Compunham a pesquisa referida pela autora as regiões metropolitanas de São Paulo (SP) e Salvador (BA).

Por conta de suas múltiplas faces e implicações, a autora Graça Druck (2014) argumenta que a precarização não pode ser analisada isoladamente, alheia à vida social do indivíduo, pois ela é um fenômeno que afeta não só as condições no trabalho, mas se derrama sobre as demais áreas da vida como um todo, tornando-se necessário, portanto, extrapolar esse conceito para além da esfera do trabalho.

#### Nas palavras da autora

Ao falar em precarização **social** do trabalho, pretende-se destacar que o problema ultrapassa a questão da qualidade do emprego e da renda. A precarização do trabalho coloca em xeque o direito dos trabalhadores à seguridade social, à saúde, à educação, à cultura, à informação e à proteção em situações de risco e vulnerabilidade social (DRUCK, 2014, p. 39, grifo nosso).

Portanto, é dentro deste macrocosmo descrito até aqui que se encontra a **uberização do trabalho**: uma atualização ou novo momento histórico da precarização social do trabalho (ABÍLIO, 2019), marcada principalmente pela descaracterização do vínculo de trabalho (ANTUNES, 2020b), pelo repasse dos custos e riscos da atividade ao trabalhador (FRANCO; FERRAZ, 2021) e pelo trabalho sob demanda e remuneração por tarefa (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021).

A uberização tem seu embrião germinado, a certo modo, com o surgimento da chamada *sharing economy* – ou economia do compartilhamento, em português –, uma proposta de modelo econômico diferente do tradicional, com pressupostos como a cooperação, a alteridade e a possibilidade de ganhos não-financeiro, além do próprio compartilhamento que lhe dá nome (GERHARD et al., 2019). Esta pode assumir outras designações também: *Gig economy* (PIRES, 2021); *platform economy*, *crowdsourcing*, *on-demand economy* ou *crowdwork* (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020). De toda forma, independente da nomenclatura adotada, como atenta Schor (2017), muitas organizações têm buscado essa “grande tenda” do *sharing economy* por conta do valor simbólico positivo que lhe é atribuído, sendo hoje um termo que comporta um amplo leque de plataformas, desde pequenos coletivos locais de concerto de bicicletas, até as bilionárias AirBnb e Uber. Acerca de tal, Lima & Bridi (2019, p. 326) afirmam que “Assim, ao lado do grande otimismo que acompanhou o surgimento da chamada economia do compartilhamento, assistimos à oligopolização desse compartilhamento por empresas globais.”

De acordo com Venco (2019), que se baseou na pesquisa de Tom Slee, a empresa *Uber* começa suas operações conectando seu aplicativo móvel (*app*) a motoristas de limusines e, gradualmente, inclui outros motoristas não profissionais de carros de luxo. Ao final de dois anos de funcionamento, a *Uber* havia alcançado uma frota de 150 mil carros atuando em 632 cidades e 83 países. De acordo com informações do site da empresa<sup>19</sup>, ao final do primeiro trimestre de 2022 (último *report*), já eram mais de 131 milhões de usuários e 5,4 milhões de motoristas no mundo, sendo 1 milhão destes só no Brasil<sup>20</sup>. As condições para se tornar um motorista são bastante simplificadas: basta um carro e um celular com acesso à internet. Formação específica de nenhuma natureza é necessária e o processo burocrático de contratação é reduzido a um cadastro na plataforma.

Abílio (2017) aponta que neste modelo

Trabalhadores e consumidores tornam-se perfis virtuais, números de um cadastro. [...] Ser um trabalhador-perfil em um cadastro da multidão significa na prática ser um trabalhador por conta própria, que assume os riscos e custos de seu trabalho, que define sua própria jornada, que decide sobre sua dedicação ao trabalho e, também, que cria estratégias para lidar com uma concorrência de dimensões gigantescas que paira permanentemente sobre sua cabeça

Assim, a uberização, enquanto expressão do abrangente “modelo *Uber* de trabalhar”, se refere a uma nova forma de gestão, organização e controle do trabalho (ABÍLIO, 2019), mas que vai além da empresa *Uber*, configurando um modelo de tendência global, que afeta diferentes ocupações, com diferentes níveis de qualificação e rendimento (OLIVEIRA, 2021).

Neste sentido, Abílio (2019, 2020a) destaca que a uberização, embora seja evidenciada pelos trabalhos de plataforma, é resultado de um processo mais amplo de flexibilização das relações de trabalho. Nesse modelo, os trabalhadores, muitas vezes chamados de “parceiros”, são responsáveis por arcar com os custos das atividades que realizam, como a manutenção de seus veículos ou o pagamento de

---

<sup>19</sup> O conteúdo na íntegra pode ser consultado em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em 26 abril 2023.

<sup>20</sup> Ou seja, a empresa que possui potencialmente o maior volume de trabalhadores no Brasil, além de possuir por si só uma frota equivalente a 1/8 de toda a frota da cidade de São Paulo, por exemplo, se apresenta como uma mera empresa de tecnologia, não como uma empresa de transporte.

despesas operacionais, sem qualquer respaldo ou garantias de segurança proporcionadas por uma relação formal de trabalho (ABÍLIO, 2020a). Esse cenário, conforme observado por Cordeiro (2019), é marcado pela substituição do contrato de trabalho por uma lógica de "mão de obra alugada", onde o trabalhador, embora sem vínculo formal, continua a desempenhar atividades produtivas sob demanda.

Outro ponto importante é a questão da **remuneração por tarefa**, que caracteriza a uberização. Em vez de receberem salários fixos, os trabalhadores são remunerados de acordo com a quantidade de atividades realizadas, o que gera uma forte imprevisibilidade nos ganhos mensais e coloca a pressão de manter uma alta produtividade constante sobre os trabalhadores (FRANCO; FERRAZ, 2021). O modelo de remuneração por tarefa gera um ciclo de incertezas que impacta diretamente a segurança financeira dos trabalhadores uberizados, que muitas vezes precisam trabalhar por longas horas para alcançar os rendimentos necessários para sobrevivência. Ao transferir ao trabalhador a obrigação de gerir sua jornada e definir sua própria estratégia de trabalho, as empresas projetam uma falsa autonomia, em que o trabalhador parece ter controle sobre sua renda e horários, reforçando a lógica de individualização da responsabilidade por seus próprios ganhos e, conseqüentemente, pelo seu sucesso ou fracasso no trabalho. Filgueiras e Antunes (2020) corroboram neste sentido ao situarem a uberização como um processo que crescentemente torna as relações de trabalho mais individualizadas e invisíveis, eliminando a fronteira entre prestação de serviços e relação de trabalho.

Esse processo de responsabilização individual desloca as questões estruturais do mercado de trabalho, como a falta de estabilidade e a ausência de proteção social, para o âmbito pessoal. Os trabalhadores são incentivados a acreditar que, se seus rendimentos não são suficientes, isso ocorre devido à falta de empenho ou estratégia individual, e não como resultado das condições impostas pela plataforma ou pelo sistema econômico em que estão inseridos. Em última análise, o trabalhador é isolado e responsabilizado pelo seu próprio sucesso ou fracasso, sem considerar os desafios sistêmicos que limitam suas oportunidades.

Nesse cenário, os contratos de trabalho são substituídos por uma lógica de "mão de obra alugada", como destaca Cordeiro (2019). Esse distanciamento da relação formal de trabalho não ocorre de forma acidental. Um dos elementos centrais

para caracterizar a relação de emprego segundo a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) é a **subordinação**, que consiste no controle do empregador sobre o trabalhador (BRASIL, 1943). Mallet (2012, p. 226, grifo nosso), ao explicar sobre a centralidade da subordinação para configuração do contrato de trabalho, aponta que

Na verdade, a subordinação própria do contrato de trabalho é mais do que a necessidade de o trabalhador seguir certas regras na prestação do serviço, ainda quando impostas pelo beneficiário do trabalho, titular do empreendimento. Compreende a prerrogativa, de que se investe o tomador de serviço, em decorrência da relação de emprego, de modular, a cada passo ou quando queira, segundo as conveniências do negócio – observados, é óbvio, os limites legais e contratuais próprios –, a atividade exercida pelo trabalhador, determinando o **trabalho a ser feito**, a **forma**, o **local** e o **momento** de sua realização, bem como **fiscalizando**, durante a prestação de serviço, o cumprimento das ordens dadas e, quando pertinente, **sancionando o descumprimento** delas.

Esses elementos de subordinação tornam evidentes as relações de poder entre empregador e empregado. No entanto, o modelo de trabalho uberizado questiona essas formas tradicionais de controle, pois a figura do "empregador" é substituída pela plataforma digital, que opera por meio de mecanismos mais sutis, como a vigilância algorítmica e as avaliações dos usuários. Embora o trabalhador pareça "autônomo", as diretrizes da atividade, assim como os métodos de controle e punição, continuam centralizados na empresa, que utiliza a tecnologia para exercer esse poder de forma indireta. Essa estrutura desafia as formas tradicionais de subordinação, mas, na prática, reafirma o controle do empregador sobre o trabalhador.

Nessa nova configuração de trabalho, as Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) já não são apenas ferramentas auxiliares, mas o próprio meio pelo qual o trabalho é mediado. Como aponta Grohmann (2021), as plataformas digitais se tornam a infraestrutura essencial para a realização das atividades. Assim, a **plataformização do trabalho** emerge como o meio pelo qual a uberização se efetiva e se organiza no contexto histórico atual. Esse termo refere-se à crescente dependência das plataformas digitais para mediação e controle das relações de trabalho (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021), mas que se manifesta em um fenômeno mais amplo, no qual as plataformas digitais atuam como intermediárias entre o trabalhador e o cliente, controlando a oferta e demanda por serviços por meio de algoritmos e sistemas de avaliação (GROHMANN, 2021).

De acordo com Oliveira et al. (2020), uma plataforma é uma infraestrutura ou ambiente que permite a interação entre indivíduos, conceito que existia antes mesmo da era dos *apps*, como evidenciado pelos exemplos de feiras e shoppings. Com o avanço da era da informação digital, esse ambiente foi transferido e extrapolado para o mundo virtual. Apontam os autores, contudo, que não se trata tão somente de uma transposição do espaço físico para o virtual, pois ao falar em plataforma, nos referimos a uma estrutura de mercado e ao falarmos de **plataforma digital**, nos referimos a um modelo de estrutura organizacional, que resulta em uma empresa desmaterializada – as estruturas físicas e finalísticas são entregues a terceiros – e desierarquizadas – as relações são informais e, aparentemente, sem subordinação direta, como tipicamente eram na estrutura piramidal da empresa clássica, migrando, assim, a relação da esfera do direito trabalhista, para o campo do direito civil. Por fim, apontam os autores “que o meio digital não implicou ruptura com a estrutura produtiva capitalista” (OLIVEIRA et al, 2020, p. 2615) e a centralização das plataformas evidencia um processo de concentração de capital. Em poucas palavras, a economia do compartilhamento não alcançou seu dito objetivo disruptivo.

As plataformas digitais são meios de produção e comunicação, simultaneamente (ANTUNES, 2020b). Grohmann (2021) ao analisar o papel da comunicação no processo de expansão da dependência das plataformas digitais para executar o trabalho, aponta que os discursos dominantes adotados por estas *empresas-aplicativos* são os de que elas promovem o desenvolvimento econômico e democratizam o acesso ao trabalho e renda (OLIVEIRA et al., 2020). Essa perspectiva encobre as complexidades e obstáculos reais enfrentados por um enorme contingente de motoristas à deriva, esperando uma próxima corrida (ANTUNES, 2020b).

Quanto ao posicionamento das empresas-aplicativos, compartilhamos do entendimento de Filgueiras e Antunes (2020, p. 29-36) apontam que

Desde logo é necessário contrapor-se ao léxico e à retórica empresarial acerca desses chamados novos negócios, novas formas de organização, especialmente porque a narrativa do capital é um elemento central para, ao escamotear sua natureza, alcançar com maior eficiência seus objetivos. Mascarar, e assim negar o que efetivamente significam, tem sido um ingrediente central para o dito sucesso das plataformas e aplicativos. [...] Um dos elementos centrais das análises e das disputas nesse cenário (muitas vezes reproduzido acriticamente) é o fato de que as organizações se

apresentam como empresas de tecnologia, ‘intermediárias’ entre ‘consumidores e produtores’, constituindo um mercado de ‘dois lados’, com externalidades cruzadas por redes. [...] Os assim chamados *apps* e plataformas digitais impõem os/as trabalhadores/as, quase sempre, o rótulo de autônomo/as, sendo o trabalhador/a remunerado por tarefa ou lapsos temporais mínimos (como horas), sem qualquer garantia de jornada e de remuneração, o que acarreta implicações importantes na dinâmica da gestão e controle da força de trabalho (dada a ausência de compromisso explícito de continuidade). [...] Além disso, ao contrário do propalado pelas empresas, a maioria do/as trabalhadores/as não têm vínculos apenas pontuais com essas empresas para uma renda extra. Similarmente, em nossa pesquisa, 70% dos entregadores só possuíam essa ocupação. Assim, configura-se uma tendência à subsunção permanente do trabalho à dinâmica do capital (e não apenas durante a jornada), já que trabalhadores/as passam a moldar sua vida toda à demanda (ou possibilidades de encontrá-la) por seus serviços, podendo ficar ininterruptamente à disposição.

Schmidt (2017) propõe duas tipologias para analisarmos as plataformas digitais de trabalho: o primeiro tipo delas são as (1) plataformas *Cloud Works* – plataformas para serviços baseados na *web* – que envolvem (1a) plataformas de freelance (como a *GetNinjas*) e as (1b) plataformas de *crowdworks* ou microtarefas (como a *Amazon Mechanical Turk*); e o segundo tipo são as (2) plataformas *Gig Work* – trabalho digital baseado na localização – que comporta as (2a) plataformas de acomodação (como *AirBnb*), as (2b) plataformas de transporte (como a *Uber* e *Lyft*) e entrega (como o *iFood*), e as (2c) plataformas de serviços domésticos e serviços pessoais (como a *Taskrabbit*). De Stefano (2017) propõe duas categorias de análise semelhantes: plataformas que possibilitam ao trabalho ser efetuado digitalmente (*crowdwork*) ou presencialmente (*on-demand*). Diversos outros autores tem empenhado esforços na categorização destas plataformas, num trabalho que ainda se mostra em construção, em razão da natureza recente do objeto, ainda em pleno desenvolvimento.

Enquanto modelos de produção, no que tange ao gerenciamento da força de trabalho, as plataformas digitais de trabalho possuem em seu cerne de operação a gestão de um volume monstruoso de dados (*BigDatas*), através de uma inteligência artificial por trás que consiga traduzir isto em processos de trabalho, que doravante chamaremos de **algoritmo**. As tecnologias, como já de costume, são o fator primordial que permitem um novo modelo de gestão do trabalho, desta vez, um gerenciamento baseado no processamento e análise de dados em tempo real, através do monitoramento da performance dos motoristas e da demanda dos clientes, permitindo a ele delegar tarefas e determinar remunerações. Para além disto, o algoritmo também é o responsável pela gerência dos perfis destes motoristas, pela vigilância do

desempenho deles e por aplicar as penalidades em casos de uma atuação “*em não conformidade com as diretrizes da empresa*”, processos que, via de regra, não possuem transparência, deixando os trabalhadores à mercê de decisões arbitrárias da lógica computacional-algorítmica, onde sequer uma linha de diálogo entre as partes se torna possível de ser estabelecida em determinados casos (CARMODY; FORTUIN, 2019). O algoritmo é uma forma de inteligência artificial que pode gerenciar enormes quantidades de dados, algo que não pode ser feito da mesma maneira por uma inteligência humana. Armazenar esses dados permite uma compreensão mais profunda da atividade econômica e do mercado, possibilitando que o algoritmo tome decisões mais benéficas em prol daqueles que o possuem. Essa forma de controle automatizado cria a ilusão de que o trabalhador está no comando de sua atividade, quando, na verdade, suas ações são constantemente monitoradas e ajustadas pelo algoritmo da plataforma.

De acordo com Moraes et al. (2012, p. 219), a **autonomia** no ambiente de trabalho pode ser compreendida como o “grau de independência do sujeito em relação às prescrições, objetivos e método que constituem seu trabalho”. Extrapolando esta esfera microgerencial do trabalho, Kovács (2006) argumenta que, se por um lado a autonomia pode ser compreendida, de fato, como a liberdade no exercício das funções e na realização de tarefas, ela pode ir além, englobando também como um espaço ativo de decisão e intervenção nos processos e nas condições de trabalho, bem como a participação na organização e no funcionamento da empresa.

A alegação de autonomia, uma narrativa recorrentemente reforçada pelas empresas-aplicativos ao se referir à gestão da força de trabalho, não se sustenta frente a esta atuação destes algoritmos. Na prática, o que se verifica é o monopólio das decisões que vai desde a definição do formato do “contrato” de trabalho – expresso por uma lista de “*Termos e Condições*” –, passa pelo direcionamento desta força de trabalho – a partir da distribuição direcionada de demandas –, chegando até o momento da distribuição das recompensas, penalizações e dispensas. Neste sentido, atentam Filgueiras e Antunes (2020, p. 38) que “o fato de serem submetidos a estas condições” significa, evidentemente, que o controle e a autonomia das atividades não estão em mãos do trabalhador.

Isto ocorre porque as empresas-aplicativos distribuem determinações claras das diretrizes de trabalho para os motoristas e as vigiam constantemente através das avaliações dos usuários da plataforma – que assumem a postura de gerente e avaliam os serviços prestados, distribuindo notas que alimentarão a inteligência artificial para posterior tomada de suas decisões –, além do monitoramento geográfico constante via GPS. De Stefano (2017) argumenta que embora o controle da força de trabalho seja realizado de uma forma distinta, quando os motoristas se tornam *online* nas plataformas, eles seguem instruções e assim ficam sob controle da empresa. Embora nestas empresas-aplicativo a figura do “chefe” – enquanto superior hierárquico imediato – suma, isto não significa que o monitoramento e supervisão do trabalho desapareçam juntos. O que se verifica é que estes ficam delegados aos próprios clientes das plataformas, terceirizados a uma função de gerência (OLIVEIRA, 2021, p. 7). O sistema de vigilância constante é a fonte de coleta e extração de informações e, ao mesmo tempo, de controle espacial e territorial do trabalho (GROHMANN, 2021) e é através deste sistema que advém as decisões tomadas pelos algoritmos citadas anteriormente.

Esta ideia de autonomia e controle das atividades de trabalho, chamamos de **autogerenciamento** (ABÍLIO, 2019) e ela cumpre uma função de vital importância dentro da estrutura do processo de uberização e plataformização do trabalho. Ao conferir esta “*liberdade*” ao trabalhador, de escolher sua jornada e horários, a plataforma digital estabelece, a partir de si, um vínculo de “parceria” com os motoristas, distanciando o reconhecimento legal da relação de emprego. A disputa aqui, portanto, é entre um dito autogerenciamento e um gerenciamento algorítmico do trabalho.

Este argumento vai ao encontro do que apontam Oliveira et al. (2020, p. 2625)

[...] a manifestação desta direção de serviços é mais sutil e menos explícita à primeira vista. Isto porque estas plataformas de trabalho sob demanda de natureza híbrida excluem do seu modelo organizativo o método clássico da hierarquia funcional e incluem um gama de liberdade para o trabalhador no tocante à ativação e desativação. Esta disrupção em relação ao modelo empresarial fordista tornaria difícil a visualização da subordinação jurídica, pois não há um sujeito hierarquicamente superior para emitir ordens e porque cabe ao trabalhador definir o dia de trabalhar, a duração da sua jornada e seu período de descanso.

A nosso ver, então, o que por vezes não está explicitado neste diálogo, e que está no cerne das contradições do modelo de trabalho uberizado é que: (i) os trabalhadores da plataforma atuam em sua grande maioria em um regime de exclusividade de trabalho com estas – embora flutuem entre uma ou outra plataforma, à depender de incentivos e flutuações de demanda –, diferentemente do que preconizam as plataformas, de que estas configuram uma fonte de renda complementar, conforme indicam as pesquisas de Abílio (2019), De Souza Moraes e colaboradores (2019, Filgueiras e Antunes (2020) e Bessa (2021); e (ii) que mesmo nos momentos em que o trabalhador não está efetivamente executando sua atividade – tomemos o motorista *Uber* como exemplo, seria o momento em que este não está efetivamente realizando uma viagem ou entrega –, ele permanece sob disponibilidade da empresa e, quaisquer atitudes que não são bem vistas pelo algoritmo, como o cancelamento de tarefas ou demora ou o não-imediato aceite destas, geram sanções que vão desde o baixo repasse de atividades como o cancelamento do perfil na plataforma.

Esta perene condição de ameaça gerada ora por um fator externo ao trabalhador, ensejada pela vigilância constante dos usuários; ora por um fator interno, de aceitação e assunção das regras impostas; se expressam no sistema de avaliação dos perfis como instrumento de controle do trabalho (ABÍLIO, 2019; 2020; RAPOSO, 2020). Este mecanismo gera também, por outro lado, uma condição também perene de concorrência entre os trabalhadores. Na incessante busca por uma melhor classificação, que leva a um melhor ranqueamento, os trabalhadores são obrigados a desenvolverem estratégias próprias de sedução da clientela, financiadas por si, que vão desde a compra e oferta de água e balas, até a entrega de compras na porta do apartamento e outras gentilezas, tudo em busca das famosas “5 estrelas”<sup>21</sup>. Ao mesmo tempo, a ampla presença de trabalhadores nas plataformas digitais dificulta o acesso aos clientes, o que acaba por reforçar a dependência dos trabalhadores em relação às normas da plataforma. Isso ocorre porque há uma grande quantidade de trabalhadores atuando na mesma plataforma, o que aumenta a concorrência entre eles. Como resultado, os trabalhadores precisam se submeter cada vez mais às

---

<sup>21</sup> O sistema de ranqueamento da *Uber* é representado em forma de estrelas, sendo 5 estrelas o valor mais alto e 1 estrela o valor mais baixo. Como argumentam Oliveira et al. (2020), os motoristas muitas vezes afirmam que uma menor avaliação se traduz em represálias por parte da plataforma, que podem ir desde baixa prioridade no repasse de viagens, como pequenas sanções e até banimentos.

regras impostas pela plataforma para tentar se destacar em relação aos demais e ter uma chance maior de obter trabalho, ao mesmo tempo que aprofundam um processo de individualização da categoria, parte daquilo que entendemos também como uma estratégia utilizada pelas empresas-aplicativos para desmobilizar e dificultar os processos de resistência da classe<sup>22</sup>, conforme apontam Luna e Oliveira (2022).

Outro aspecto importante da plataformização é o uso da **gamificação**, uma técnica que busca direcionar o comportamento dos trabalhadores através de incentivos e recompensas virtuais. Schimidt (2017, p. 12) complementa esta definição

uma técnica que permite aos provedores de plataforma recompensar o comportamento favorável do usuário, concedendo pontos de crédito virtual e classificando o desempenho dos usuários em placares públicos. Os pontos de recompensa concedidos frequentemente funcionam como uma pseudomoeda dentro da economia de reputação de uma plataforma, mas não podem ser transferidos para outra. A gamificação transforma o trabalho assalariado em um jogo, de maneira muitas vezes **comportamentalmente manipulativa** (tradução nossa)

Esse processo de gamificação aprofunda a precarização do trabalho, pois transforma o trabalho assalariado em uma competição constante, em que o trabalhador é levado a acreditar que seus resultados dependem apenas de seu desempenho individual. A lógica da gamificação cria, assim, uma divisão entre os trabalhadores, dificultando a organização coletiva e incentivando uma busca incessante por reconhecimento e melhores avaliações (OLIVEIRA et al., 2020). Ao mesmo tempo, a concorrência entre os trabalhadores reforça a dependência das regras da plataforma, gerando um ciclo de exploração onde o trabalhador é constantemente pressionado a se adaptar às demandas da empresa e do algoritmo.

Uma forte ferramenta utilizada pelas plataformas digitais para continuarem a mascarar a natureza das relações de trabalho a elas ligadas, é o discurso de empreendedorismo. Aqui, defendemos a ideia deste como um

---

<sup>22</sup> O enfraquecimento dos coletivos das categorias de trabalhadores uberizados não pode ser entendido como estratégia isolada. Gostaríamos de lembrar do caso de violação ao direito de greve à qual a empresa iFood responde no MPT, por criar perfis fakes e contratar agências publicitárias para se infiltrar no movimento de luta dos entregadores por melhores condições de trabalho. Mais detalhes sobre o caso podem ser consultados em: <https://revistaforum.com.br/direitos/2022/4/5/tentativa-do-ifood-de-desmobilizar-entregadores-vai-parar-no-ministerio-publico-do-trabalho-112580.html>. Acesso em 20 novembro de 2022.

**autoempreendedorismo**, como forma de explicitar a abordagem de Filgueiras e Antunes (2020, p. 40), que pressupõem que

O empreendedorismo é exemplar: trata-se frequentemente de uma forma oculta de trabalho assalariado, apresentada como 'trabalho autônomo'. E essa mistificação encontra base social, uma vez que o/a 'empreendedor/a' se imagina, por um lado, como proprietário/a de si-mesmo, enquanto em sua concretude e efetividade se converte em proletário/a de si-próprio.

Esse discurso de autoempreendedorismo contribui para a colonização da subjetividade do trabalhador, que passa a se identificar como um empresário de si mesmo, ignorando o fato de que continua submisso às condições impostas pela plataforma. Ao internalizar essa lógica, o trabalhador se isola e assume a responsabilidade total por seu sucesso ou fracasso, sem perceber que sua posição está condicionada pelas regras do jogo algorítmico e pela estrutura de controle das plataformas.

Alguns autores apontam que esta nova forma de organização do trabalho é tão distinta da anterior fase, que poderíamos falar de um novo "Capitalismo de plataforma" (SLEE, 2017; VENCO, 2019; LIMA, BRIDI, 2019), que tem como principal característica uma intensiva força de desestruturação e desregulamentação dos mercados tradicionais.

Por fim, a partir da análise desenvolvida, explicitamos nosso entendimento de que a uberização e a plataformização não apenas representam novas formas de organização do trabalho, mas também intensificam a precarização laboral, adaptando-se às exigências do capital contemporâneo. Embora os dois fenômenos possam ocorrer de forma independente, quando combinados, criam um cenário de vulnerabilidade extrema para o trabalhador, que assume os riscos e os custos de sua atividade enquanto se vê subordinado a mecanismos invisíveis de controle e avaliação.

### 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Segundo Poupart et al. (2008), a investigação nas ciências sociais, em seus primórdios, estava intimamente ligada aos processos naturais de observação, uma prática que visava compreender os fenômenos sociais em sua forma mais espontânea. No entanto, para alcançar um “rigor científico” compatível com as exigências acadêmicas, o campo das ciências sociais desenvolveu, ao longo do tempo, seus próprios instrumentos, técnicas e métodos, específicos para a compreensão e explicação das dinâmicas sociais. Triviños (1987), ao discutir as bases epistemológicas dos estudos na área, distingue que, enquanto os estudos quantitativos tendem a se basear no positivismo e no empiricismo, as pesquisas qualitativas, por sua vez, se apoiam em abordagens como a fenomenologia e o marxismo, proporcionando um olhar mais aprofundado sobre a subjetividade e as relações sociais.

Diante desse contexto, o presente capítulo tem como objetivo descrever e justificar os procedimentos metodológicos adotados neste estudo, detalhando o percurso investigativo seguido para responder ao problema de pesquisa.

O objetivo do presente capítulo é demonstrar todo percurso metodológico empregado neste estudo. Assim, inicialmente, no subitem “3.1 *Caracterização da pesquisa*”, apresentamos o delineamento do estudo através de sua caracterização geral; no subitem “3.2 *Universo da pesquisa*”, detalhamos os participantes envolvidos no estudo; no subitem “3.3 *Plano de coleta de dados*”, expomos os critérios e parâmetros essenciais estabelecidos antes da realização do trabalho de campo; no subitem “3.4 *Procedimentos de tratamento e análise de dados*”, descrevemos como as etapas da Análise de Conteúdo foram aplicadas ao estudo; e, por fim, no subitem “3.5 *Aspectos éticos*”, abordamos as questões éticas consideradas ao longo da pesquisa.

### 3.1 Caracterização da pesquisa

A presente pesquisa caracteriza-se como um estudo de abordagem qualitativa, que, segundo Gibbs (2009), é o tipo de pesquisa que visa o entendimento e descrição de fenômenos sociais através da análise de experiências (bibliográficas ou práticas) de indivíduos ou grupos, examinando interações e comunicações que estejam se desenvolvendo e investigando documentos. Desta forma, a essência da abordagem qualitativa na pesquisa está em sua capacidade de investigar de forma profunda e interpretativa as relações humanas, os comportamentos e os significados. Neste sentido, este estudo aplica a metodologia qualitativa como forma de explorar as experiências de motoristas uberizados em Porto Alegre, examinando as percepções desses trabalhadores sobre seu cotidiano de trabalho.

Flick (2008, p. 20) justifica o emprego da pesquisa qualitativa nos estudos das ciências sociais contemporânea ao defender aquilo que se referiu como uma “pluralização das esferas da vida”, isto é, para ele, a condição pós-modernista do século XX pressupõe uma necessidade de narrativas ligadas a contextos locais, temporais e situacionais, imersos em uma “nova diversidade de ambientes, subculturas, estilos e formas de vida”. No presente estudo, essa pluralidade se reflete na heterogeneidade dos motoristas de aplicativos, com diferentes histórias, formações e motivações para ingressar na atividade. A pesquisa qualitativa, ao dar ouvidos a esses motoristas, permite compreender como as particularidades de cada trajetória influenciam suas percepções sobre o modelo uberizado e suas experiências de trabalho cotidianas.

Quanto à classificação do estudo em relação aos seus objetivos, este se caracteriza como uma pesquisa descritiva. Segundo Gil (1999), a pesquisa descritiva visa descrever características de uma população ou fenômeno, ou até mesmo estabelecer relações entre variáveis. No caso desta investigação, o objetivo é descrever as percepções dos motoristas em relação a seu cotidiano de trabalho mediado pelas plataformas. Não há a intenção de manipular ou modificar os fenômenos observados, mas sim descrever as experiências dos motoristas a partir de suas próprias narrativas, como sugere Andrade (2002), e confrontar essas vivências com nosso referencial. Ao fazer isso, o estudo busca desvelar as práticas de controle

invisíveis que afetam esses trabalhadores, sem a pretensão de julgar ou prescrever soluções, mas sim de entender como essas práticas são vividas por eles.

A escolha por entrevistas semiestruturadas como método de coleta de dados visou capturar as narrativas dos motoristas, oferecendo-lhes a oportunidade de compartilhar suas vivências e reflexões sobre suas trajetórias. A opção por uma abordagem qualitativa está diretamente vinculada ao objetivo da pesquisa: compreender como esses trabalhadores percebem e interpretam as práticas de gestão e controle que os afetam. Este tipo de investigação permite identificar nuances e detalhes do cotidiano que dificilmente seriam acessíveis por métodos quantitativos. Dessa forma, o enfoque qualitativo não apenas justifica a escolha pela análise das entrevistas, mas também se alinha à necessidade de explorar contextos sociais dinâmicos e subjetivos, como é o caso da uberização do trabalho.

### **3.2 Lócus da pesquisa**

O escopo desta pesquisa concentra-se na análise do fenômeno da uberização, com foco nos motoristas de aplicativo que operam na cidade de Porto Alegre/RS. O lócus da pesquisa abrange trabalhadores vinculados a diversas plataformas digitais de transporte, como *Uber*, *99 Táxis*, *Cabify*, entre outras que utilizam o modelo de trabalho digital mediado por plataformas. A escolha por não limitar a participação dos motoristas a uma única plataforma visa captar a diversidade de experiências e estratégias que os trabalhadores desenvolvem em diferentes contextos operacionais. Cada plataforma possui suas próprias dinâmicas de gestão, controle e remuneração, o que impacta diretamente a vivência dos motoristas. Dessa forma, não limitar a participação dos entrevistados em relação à plataforma em que está cadastrado, se dá com o intuito de capturar um retrato mais completo a respeito da categoria de trabalho (*i.e.*, motoristas) e não sobre a plataforma em específico (*i.e.*, Uber). Incluir motoristas de múltiplas plataformas permite uma visão mais abrangente do fenômeno da uberização e da plataformização e como eles se manifestam de maneiras distintas, conforme as especificidades de cada motorista

A escolha por Porto Alegre/RS como local da investigação justifica-se por sua representatividade enquanto capital de um estado com expressiva urbanização e um mercado consolidado de aplicativos de transporte. A cidade proporciona um ambiente urbano complexo e diversificado, refletindo um panorama adequado para o estudo das dinâmicas de trabalho uberizado em regiões metropolitanas. Além disso, Porto Alegre reúne características socioeconômicas que permitem investigar como a uberização do trabalho se adapta a diferentes perfis de trabalhadores, considerando fatores como a renda média da população, o custo de vida e as desigualdades presentes na estrutura urbana.

Com relação às variáveis socioeconômicas dos participantes, a pesquisa adotou uma abordagem inclusiva, sem restrições significativas, permitindo uma amostra diversificada da população-alvo. A decisão de incluir motoristas de diferentes faixas etárias, níveis de escolaridade e condições socioeconômicas foi tomada com o intuito de garantir a heterogeneidade da amostra, capturando a diversidade de experiências e trajetórias dos motoristas. Neste mesmo sentido, a pesquisa também buscou ampliar a compreensão da relação de trabalho uberizado entre motoristas de diferentes gêneros. Como evidenciado em estudos como o de Soares, Araújo e Pereira (2021), há uma crescente relevância em compreender como o recorte de gênero impacta a experiência dos trabalhadores em plataformas digitais. A inclusão de motoristas de ambos os gêneros enriquece a pesquisa e abre caminhos para investigações futuras que aprofundem essa questão.

No que tange aos critérios de exclusão relacionados ao tempo de atuação na plataforma, exclusividade ou presença de outras ocupações paralelas, optou-se por não estabelecer tais restrições. A decisão foi tomada com base no objetivo de garantir uma visão mais ampla e abrangente das experiências dos motoristas, considerando que muitos trabalhadores atuam de maneira flexível e conciliam o trabalho nas plataformas com outras atividades profissionais. Essa flexibilidade é uma característica intrínseca do modelo de trabalho uberizado, e incluir motoristas em diferentes estágios de atuação – sejam eles novos na plataforma ou mais experientes – enriquece a análise ao possibilitar a comparação de perspectivas variadas.

### 3.3 Plano de coleta de dados

O instrumento de coleta de dados utilizado neste estudo foi um roteiro semiestruturado (Anexo II), conforme apontam Minayo e Costa (2018). Esse roteiro foi elaborado para guiar a interação entre entrevistador e entrevistado, apresentando uma sequência ordenada de questões e tópicos que assegurasse uma abordagem sistemática do tema em análise. Diferentemente de um *checklist* rígido, o roteiro permitiu flexibilidade, possibilitando que a condução da entrevista se adaptasse às nuances e particularidades das respostas dos participantes.

Para este estudo, antecipando o método de análise dos dados que pressupunha a categorização dos dados brutos, o instrumento foi desenvolvido com base nos objetivos específicos da pesquisa e estruturado em três categorias. Cada categoria possui questões específicas e objetivos particulares, de modo que a sua totalidade seja capaz de responder à pergunta central deste estudo. Apresentamos a seguir a forma como o instrumento foi estruturado.

#### **Categoria 1: Experiência e trajetória profissional**

O objetivo principal desta categoria é capturar informações sobre os caminhos que levam os motoristas até o trabalho uberizado, abarcando suas trajetórias profissionais anterior e as motivações que os impulsionam a ingressar neste modelo de trabalho. O foco aqui está na uberização, ou seja, no processo de atração para um modelo de trabalho sem vínculo formal, com remuneração por tarefa e flexibilidade aparente.

Desta forma, começamos as entrevistas falando sobre este histórico profissional, entendendo o seu perfil e experiências passadas, o tempo de atuação nestas outras profissões e processos anteriores de transição que tenham ocorrido. É aqui que entramos na discussão sobre quais são os elementos ou fatores que atraem a atenção na hora de decidir virar motorista de aplicativo e buscamos elementos para compreender esse processo de mobilização das plataformas. Como elas se tornam capazes de cooptar exércitos de motoristas? Por fim, para que pretendêssemos inferências relacionadas ao tempo de permanência na plataforma e as formas como

isso se relacionavam com outras variáveis, também foi importante saber há quanto tempo esses motoristas estavam trabalhando nestas plataformas.

## **Categoria 2: Experiência e rotina nas plataformas**

O objetivo desta categoria é capturar elementos que nos permitam compreender a vivência dos motoristas dentro das plataformas de trabalho, considerando simultaneamente os aspectos da uberização e da plataformização. Esses trabalhadores vivem uma experiência híbrida, marcada pela lógica do trabalho uberizado, caracterizada pela flexibilidade e remuneração por tarefa, e pelos mecanismos de controle e gestão algorítmica, que caracterizam a plataformização. Buscamos entender como os elementos de sua rotina convergem para formar as principais vantagens e desvantagens percebidas no trabalho mediado por plataformas digitais.

Nesta categoria, investigamos como esses dois processos se combinam e são percebidos pelos motoristas em diferentes níveis de dedicação ao trabalho. Um ponto central é a dependência financeira em relação às plataformas e como essa relação influencia os demais aspectos. Além disso, exploramos a flexibilidade do trabalho, observando como os motoristas organizam seus dias de descanso e pausas entre as corridas, buscando compreender como a necessidade de maximizar ganhos afeta suas rotinas de cuidado e bem-estar. Essa análise busca compreender como os motoristas percebem e experimentam a relação entre a promessa de autonomia, típica da uberização, e os mecanismos de controle e monitoramento algorítmico, que são inerentes à plataformização.

## **Categoria 3: Autogerenciamento e gestão algorítmica**

Esta categoria concentra-se em analisar como os motoristas vivenciam e percebem o autogerenciamento e a gestão algorítmica, duas dimensões centrais do trabalho plataformizado. Diferente das questões abordadas na categoria anterior, que tratam das rotinas e vivências mais gerais dos motoristas, aqui o foco está em compreender os mecanismos de controle invisíveis que regem o trabalho através das plataformas digitais. Esses mecanismos incluem tanto o discurso de "autonomia"

oferecido pelas plataformas quanto a realidade da gestão algorítmica, que regula de maneira minuciosa o desempenho dos motoristas.

Queremos entender se, embora as plataformas promovam a ideia de autogerenciamento — em que os motoristas podem decidir quando trabalhar e quais corridas aceitar —, na prática, esse controle se materializa de forma invisível, influenciando diretamente suas decisões e estratégias diárias. Os entrevistados foram, portanto, convidados a compartilhar suas percepções sobre os aspectos nos quais sentem possuir poder decisório e as situações em que conseguem tomar decisões de forma autônoma. A relação com as avaliações dos usuários e a maneira como os motoristas lidam com esse fator tornam-se especialmente relevantes aqui, pois essas avaliações podem revelar as relações de supervisão e controle presentes no cotidiano, bem como a forma como essas dinâmicas moldam as escolhas e estratégias dos motoristas. Ainda, exploramos como se dão e são sentidas as punições impostas pela plataforma — seja por recusas de corridas, avaliações negativas ou "desvios de comportamento" — com o objetivo de entender seu impacto sobre o comportamento dos motoristas e a maneira como lidam com essas questões.

Por se tratar de uma classe de trabalhadores dispersos geograficamente, que não está diretamente subordinada a um comando centralizado que pudesse facilitar o contato direto, optamos por adotar uma estratégia de amostragem não probabilística. Especificamente, utilizamos a técnica de bola de neve, conforme descrito por Vinuto (2014), na qual os participantes indicam outros trabalhadores do mesmo grupo para serem entrevistados. No entanto, cientes das possíveis limitações dessa técnica, implementamos também esforços adicionais para ampliar a diversidade da amostra. Durante a utilização pessoal da plataforma pelo pesquisador, sempre que surgisse uma oportunidade de interação mais significativa com o motorista, a pesquisa era cordialmente apresentada e o convite para participar do estudo era feito. Em todas as abordagens, fosse por indicação de outros motoristas ou por contato direto durante as viagens, o pesquisador se apresentava detalhadamente e explicava o objetivo da pesquisa, destacando a relevância da contribuição dos participantes. A confidencialidade e a natureza voluntária da participação foram enfatizadas desde o início, garantindo um ambiente ético e de confiança. A transparência em relação ao uso dos dados coletados também foi primordial, promovendo uma relação de respeito

com os entrevistados e assegurando que suas informações seriam tratadas de forma anônima e responsável.

Os participantes que aceitaram o convite foram agendados para uma entrevista, que pôde ocorrer presencialmente ou por videoconferência, de acordo com a disponibilidade e conveniência de cada motorista. Inicialmente, priorizamos as entrevistas presenciais para garantir maior proximidade, porém, diante da praticidade e segurança, a maioria das conversas foi realizada via videoconferência utilizando o aplicativo de mensagens *WhatsApp*. No total, foram realizadas nove entrevistas, das quais uma foi descartada por problemas de áudio, resultando em oito entrevistas válidas para análise — duas realizadas presencialmente e seis por videochamada.

Antes de iniciar cada entrevista, o pesquisador revisou os principais pontos do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), reforçando o compromisso com a confidencialidade dos dados e a garantia do anonimato dos participantes. Os entrevistados tiveram a oportunidade de esclarecer quaisquer dúvidas sobre o Termo antes de prosseguir com a conversa. Além disso, foi solicitada a autorização para gravação da entrevista, com a finalidade de garantir a fidelidade das informações durante o processo de transcrição. Ao final de cada sessão, os entrevistados foram incentivados a compartilhar qualquer informação adicional que julgassem relevante e que não tivesse sido abordada. O fechamento da entrevista incluiu uma reafirmação do compromisso do estudo com a seriedade e respeito à confidencialidade, assegurando que a experiência fosse positiva e segura para o entrevistado.

A coleta de dados foi interrompida no momento em que os esforços para mobilizar novos participantes começaram a se tornar desproporcionais em relação ao aprofundamento da análise dos dados já obtidos. Respeitamos o princípio da saturação, conforme sugerido por Minayo (2017), considerando que a amostra coletada já permitia atender adequadamente aos objetivos da pesquisa.

### **3.4 Procedimentos de tratamento e análise dos dados**

Para interpretação dos dados, adotou-se neste estudo o método de Análise de Conteúdo, seguindo a proposta apresentada pela autora francesa Laurence Bardin,

em seu livro homônimo “Análise de Conteúdo”, publicado em 1977. Bardin (1977) é amplamente referenciada nas ciências sociais por apresentar um caminho metodológico bastante objetivo para aplicação sistemática da análise de conteúdo.

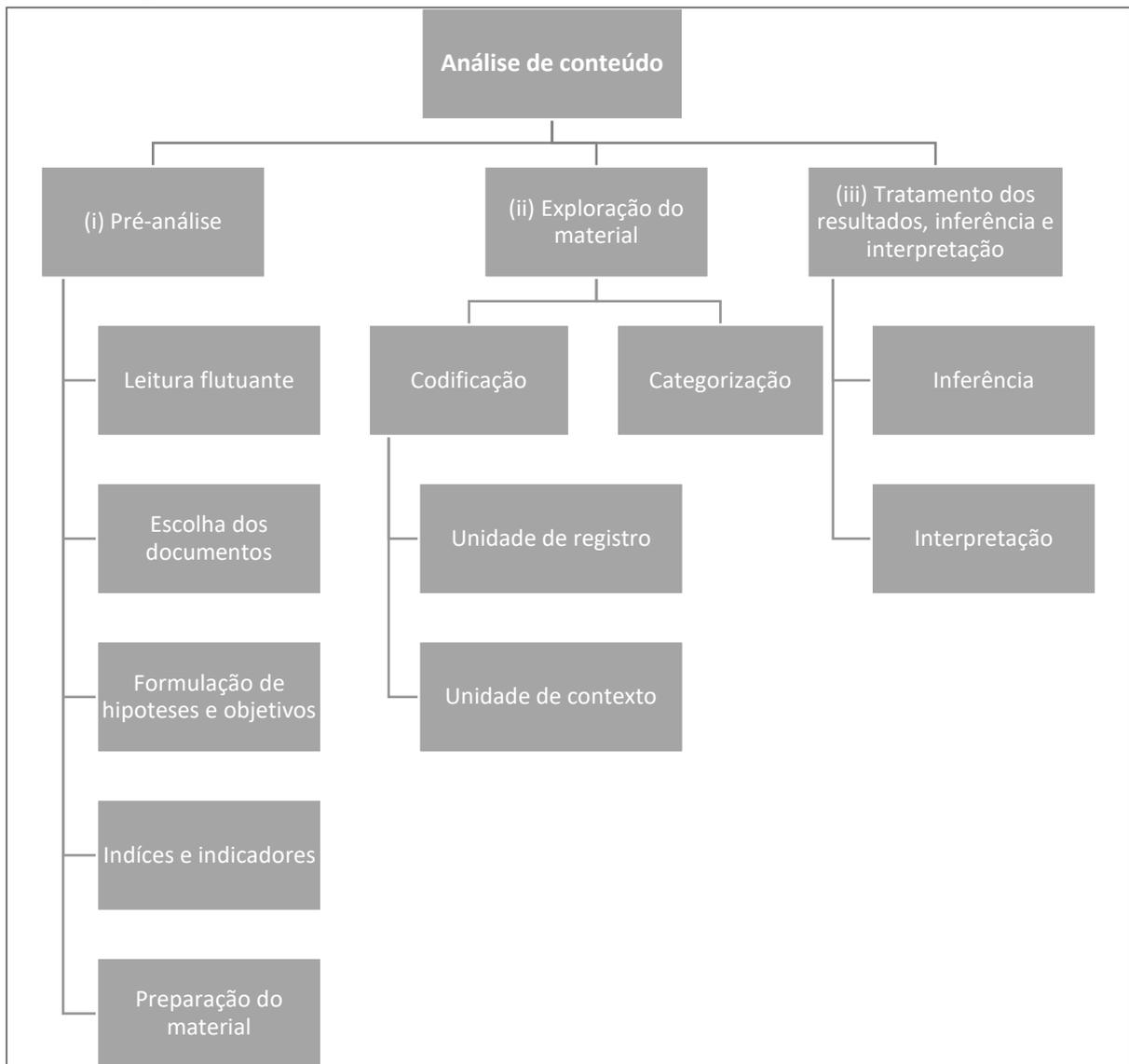
De acordo com Franco (2005), o ponto central da análise de conteúdo está na mensagem que é passada, seja ela verbal, oral ou escrita, gestual, silenciosa, figurativa, documental ou diretamente provocada. Segundo Conceição Nogueira (2001, p. 16-17), a análise de conteúdo faz parte de uma tradição epistemológica que não se compromete a proclamação da verdade universal que explique a realidade e onde o conhecimento obtido é sempre parcial e localizado. Isso se daria, de acordo com a autora, em razão de três premissas básicas desse paradigma, sendo: (i) a complexidade e a natureza do mundo social impossibilitam predições por parte dos pesquisadores, pois a natureza social se transforma e relações estabelecidas no passado podem não se verificar novamente; (ii) nenhuma verdade neutra é possível nas ciências sociais, uma vez que o objeto é analisado a partir das visões de indivíduos e isso inevitavelmente reflete o entendimento do pesquisador e dos pesquisados sobre ele; e (iii) a existência de múltiplas “verdades” que explicam aquele mesmo contexto.

Para a própria Bardin (1977, p. 42), a análise de conteúdo pode ser definida por:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter) por procedimentos) sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens) indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

Isto posto, a decisão por tal metodologia se mostrara bastante oportuna, haja visto objetivos de pesquisa.

Progredindo, portanto, para Bardin (1977) a análise de conteúdo é composta por três principais fases, sendo elas: (i) a *pré-análise*, (ii) a *exploração do material* e (iii) o *tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação*. A Figura 2 a seguir explicita a estrutura do modelo analítico proposto pela autora:

**Figura 2:** Estrutura analítica do modelo de Bardin

Elaborado pelo autor com base em BARDIN (1977).

A *pré-análise* corresponde a fase de organização inicial dos dados coletados e tem por objetivo principal a construção do *corpus* de documentos a serem submetidos à análise (BARDIN, 1977, p. 95-96). Em nosso estudo, foi nesta etapa onde realizamos a transcrição de todas as entrevistas realizadas com o auxílio dos softwares *OBS Studio* e o editor de textos *Microsoft Word*, através de sua ferramenta de transcrição de áudios. Após isso, um processo de revisão se fez necessário para garantir os ajustes a correção de palavras transcritas de maneira inadequada, o que caracterizou o passo de *preparação do material*.

Com as entrevistas já transcritas e adequadas, foi possível aplicar a etapa da *leitura flutuante*, como descrita pela autora, a fim de situar melhor as discussões que

foram feitas e obter primeira apropriação dos significados delas. A atividade de *escolha dos documentos* ocorreu de maneira simplificada, onde todas as transcrições foram então aprovadas para análise completa, seguindo as regras de exaustividade, representatividade, homogeneidade e pertinência.

Com relação aos *índices* para análise, usamos como base as categorias definidas e apresentadas na seção anterior, chegando então à seguinte relação:

#### Categoria 1: Perfil profissional e experiências anteriores

1. Histórico profissional.
2. Atrativos das plataformas.
3. Tempo de atuação.

#### Categoria 2: Experiência nas plataformas

4. Exclusividade.
5. Dependência financeira
6. Aspectos da rotina de trabalho.
7. Rotina de folgas.
8. Pausas entre corridas.
9. Vantagens e desvantagens.

#### Categoria 3: Autogerenciamento e gestão algorítmica

10. Autonomia.
11. Supervisão.
12. Avaliação dos usuários.
13. Estratégias para melhor avaliação.
14. Recusa de corridas.
15. Punições.

A segunda fase da análise de conteúdo é a *exploração do material*, propriamente dita. Segundo Bardin (1977, p. 101), “Se as diferentes operações da pré-análise foram convenientemente concluídas, a fase de análise propriamente dita não é mais do que a administração sistemática das decisões tomadas”.

Neste sentido, no que diz respeito a *codificação* dos dados brutos, a *unidade de registro* escolhida no estudo foi a *frase*, uma vez que, segundo a autora “fazer uma análise temática, consiste em descobrir os *núcleos de sentido* que compõem a comunicação e cuja presença, ou frequência de aparição podem significar alguma coisa para o objetivo analítico escolhido” (BARDIN, 1977, p. 105, grifo próprio).

Notoriamente, a frase é frequentemente utilizada como unidade de registro para analisar motivações de opiniões, atitudes, valores, crenças e tendências, sendo especialmente útil em respostas a questões abertas, como no caso deste estudo, de entrevistas.

Em relação a escolha da *unidade de contexto*, — que segundo a Bardin (1977), são os segmentos maiores do corpus que ajudam a interpretar e entender as unidades de registro — optou-se pelo parágrafo, por entender que este captura a totalidade de elementos para contribuir na compreensão do sentido das falas. Desta forma, cada transcrição foi individualmente analisada para que estes elementos pudessem ser sinalizados. Para colaborar na identificação, cada trecho da entrevista que compunha um índice foi também realçado em cor específica. Em se tratando da categorização – que, em suma, representa o agrupamento de elementos em torno de suas características comuns –, utilizadas as categorias já apresentadas.

A Figura 3 a seguir exemplifica um trecho de entrevista do *Motorista 1* ao final da etapa de *categorização*:

**Figura 3:** etapa de categorização dos dados.

**00:02:46 Motorista 1**

É que era jovem, né? Então eu comecei trabalhando, cara, trabalhei em empresas como Gerdau, trabalhei na Dell, trabalhei na Claro, já como vendedor. Trabalhei no Senac. Então foram empresas que eu tenho no meu currículo. [1. Histórico profissional]. O aplicativo chegou para mim há 7 anos atrás [3. Tempo de atuação]. Eu resolvi comprar um carro, um carro melhor e ele me ajudou e o aplicativo me ajudava nessa questão de complemento pra pagar o carro. Aí eu fiz por 2 anos seguidos, daí eu parei e voltei agora por uma nova necessidade também [3. Tempo de atuação], que eu perdi meu carro. Eu sou um cara separado há 3 anos. E aí eu tive que dividir os meus bens.

Fonte: elaborado pelo autor, dados da pesquisa.

Após este processo, passa-se, propriamente dito, a etapa de interpretação dos dados, ou como sugere a autora francesa referencial, *o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação* (BARDIN, 1977). Como seu nome sugere, esta fase está estruturada em três diferentes etapas, cada uma com suas atividades específicas. O tratamento dos dados envolve processos de redução dos dados – que consiste na simplificação e síntese dos dados para torná-los mais manejáveis e pode ocorrer através da contagem de frequências, da identificação de padrões e da eliminação

redundâncias (MENDES, MISKULIN, 2017). Após isso, sugere a autora que estes dados sejam apresentados de forma clara e estruturada, utilizando tabelas, gráficos e outras ferramentas visuais para facilitar sua interpretação, na etapa chamada *representação dos dados*.

Em nosso estudo, realizamos estes passos conjuntamente com o auxílio da aplicação para escritórios *Microsoft Excel*, onde os dados foram então tabelados e dispostos em suas áreas temáticas de modo a permitir as inferências e interpretações, que serão exploradas no capítulo seguinte deste trabalho.

### **3.5 Aspectos éticos**

A condução de pesquisas que envolvem seres humanos requer um compromisso rigoroso com os princípios éticos que asseguram a dignidade, o respeito e a proteção dos participantes. Neste estudo, foram adotadas todas as medidas necessárias para garantir que os direitos dos envolvidos fossem plenamente resguardados, conforme orientações das Resoluções do Conselho Nacional de Saúde (CNS), especialmente as Resoluções nº 466/2012 e nº 510/2016.

Desde o início da pesquisa, o pesquisador comprometeu-se, explicitamente, a iniciar a pesquisa em campo somente após a aprovação pelo Sistema CEP/CONEP, conforme estabelecido na Carta Circular CONEP nº 061/2012 e nas Normas Operacionais CNS nº 001/2013, itens 3.4.1.9 e 3.3.f. Compromisso este que foi mantido durante a execução da pesquisa.

Para garantir os recursos necessários para a execução deste estudo, o financiamento foi assegurado pelo próprio pesquisador, Pablo Kegles, não havendo a necessidade de captação de recursos externos. O pesquisador não recebeu ou receberá honorários pela pesquisa e assegurou o custeio das despesas do projeto através de proventos próprios.

A previsão de ressarcimento de despesas dos participantes e seus acompanhantes esteve associada ao reembolso de gastos com combustível e alimentação para participação das entrevistas.

Os possíveis riscos aos quais os participantes da pesquisa estiveram sujeitos são de grau mínimo, especificamente de origem psicológica, destacando-se o desconforto ao lidar com questões sensíveis e a preocupação com a quebra de sigilo/anonimato.

Para reduzir a probabilidade de incidentes, os participantes foram devidamente informados sobre os procedimentos da pesquisa, garantindo total transparência na obtenção do consentimento. A privacidade e a confidencialidade dos dados foram e continuarão sendo cuidadosamente protegidas, assegurando que as informações coletadas não sejam usadas para prejudicar os participantes. Além disso, a partir das conversas iniciais, buscou-se sempre a criação de um ambiente seguro e respeitoso aos participantes, visando minimizar situações constrangedoras e desconfortáveis. Por parte do pesquisador, houve especial atenção aos sinais verbais e não verbais de desconforto. Também nos comprometemos a conduzir as entrevistas e quaisquer outras etapas metodológicas do estudo com respeito aos valores culturais, sociais, morais, religiosos e éticos de cada participante, em consonância com as Resoluções CNS 466/2012 e 510/2016, bem como IN PROPESP/FURG nº 06/2019. Queremos garantir que a pesquisa traga benefícios reais para a comunidade e que os participantes recebam apoio integral durante e após o estudo. Neste sentido, os pesquisadores garantiram sempre assistência imediata, integral e gratuita aos participantes, conforme Resolução CNS no 466/2012, item II.3 e item V.6; Resolução CNS no 510/2016 Art. 3, item X.

No início da entrevista, o pesquisador revisou os principais aspectos do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), reafirmando o compromisso com o anonimato, a confidencialidade dos dados, e enfatizando que o objetivo da conversa não era julgar ou avaliar o que é certo ou errado, mas sim compreender a perspectiva pessoal do entrevistado sobre o fenômeno e seu cotidiano. Em seguida, foi reservado um momento para que o participante pudesse esclarecer eventuais dúvidas sobre o Termo, e, após isso, solicitou-se a autorização para a gravação da conversa, permitindo sua posterior transcrição.

Quaisquer futuras publicações resultantes desta pesquisa serão encaminhadas para publicação com os devidos créditos aos pesquisadores associados e ao pessoal técnico integrante do projeto. Além disso, garantimos que os resultados serão divulgados aos participantes da pesquisa e às instituições onde os

dados foram coletados, em conformidade com as normas operacionais e resoluções pertinentes, incluindo a Norma Operacional CNS nº 001/2013, item 3.4.1.14 e a Resolução CNS nº 466/2012, item XI.g.

Por fim, em conformidade com as orientações estabelecidas na Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, Artigo 28, item IV, e na Resolução nº 466/2012, item XI.2, subitem f, o pesquisador, Pablo Kegles, assume o compromisso integral de manter os dados da pesquisa arquivados, tanto em formato físico quanto digital, sob sua guarda e responsabilidade, pelo período mínimo de 5 (cinco) anos após a conclusão da pesquisa.

Este projeto foi aprovado no CEP, conforme Parecer Consubstanciado nº 6.924.859, emitido em 02 de julho de 2024.

## **4. DISCUSSÕES E RESULTADOS**

Este capítulo é dedicado a expor e discutir os resultados obtidos a partir das entrevistas com motoristas de aplicativo na cidade de Porto Alegre/RS, realizadas entre os dias 22 de julho e 13 de agosto de 2024, cujo objetivo foi analisar como essas experiências contribuem para a compreensão da uberização e plataformação do trabalho, focando nas vivências e percepções dos trabalhadores entrevistados. As análises foram conduzidas com base no método de Análise de Conteúdo (BARDIN, 2017), conforme descrito nos procedimentos metodológicos do capítulo anterior, e organizadas a partir das três categorias centrais estabelecidas no plano de coleta de dados: trajetória profissional, experiência e rotina nas plataformas, e autogerenciamento sob gestão algorítmica. A estrutura deste capítulo segue essa categorização, de modo a proporcionar uma abordagem sistemática dos principais achados e facilitar a articulação com os objetivos específicos da pesquisa.

Para garantir a confidencialidade dos participantes, os motoristas foram identificados pela letra "M", seguida de um número, que representa a ordem sequencial da realização das entrevistas. Além disso, as falas dos motoristas foram tratadas com o máximo de fidelidade possível, mantendo elementos originais que reforcem a autenticidade das narrativas, sem comprometer a clareza dos argumentos.

### **4.1 Trajetórias profissionais e a uberização**

Retomando, conforme discutido, é importante localizar o processo de precarização do trabalho como algo inerente ao trabalho no contexto capitalista, intensificado a partir da década de 1970, com a adoção do neoliberalismo como política global de desenvolvimento (ANTUNES, 2020b). Esse avanço não apenas intensificou a exploração em categorias profissionais historicamente vulneráveis, mas também passou a atingir trabalhadores de níveis econômicos mais elevados, incluindo aqueles em ocupações de maior status e com alta escolaridade, que antes se mostravam mais resistentes a esses processos (DRUCK, 2013; ARAÚJO, MORAIS, 2017). Em especial no século XXI, este avanço tem se acentuado, chegando aos

países do centro do capitalismo, que tradicionalmente não experimentavam em seus quintais as mazelas associadas a seu modelo de produção (ANTUNES, 2020b). Trata-se de uma massificação da deterioração das condições de trabalho, na qual a precariedade se torna a norma.

Na esteira desse processo, e impulsionadas pelos avanços tecnológicos da última década, as plataformas digitais emergiram como protagonistas na divisão internacional do trabalho, mediando essas relações (GROHMANN, 2020). Pesquisas de campo sobre a uberização e o trabalho mediado via plataformas que envolvem mensuração socioeconômica e/ou demográfica de motoristas de aplicativo, como as de Moraes, Oliveira e Accorsi (2019), de Grecco e colaboradores (2022) e de Moraes (2023), ao menos no contexto nacional, evidenciam a diversidade de perfis presentes nessa categoria de trabalhadores. Os estudos apontam para níveis variados de formação educacional, abrangendo desde indivíduos com ensino fundamental incompleto até aqueles com ensino superior completo e, em alguns casos, pós-graduação. As faixas etárias também são amplas, incluindo jovens adultos buscando inserção no mercado de trabalho, até indivíduos com mais idade que também enfrentam dificuldades para conseguir emprego. Apesar dessa diversidade, observa-se uma predominância masculina na atividade, embora a participação feminina esteja em crescimento em níveis de aceitação, como nos mostra a pesquisa de Colodetti e Melo (2021).

Em nossa pesquisa, observamos que essa diversidade de trajetórias se manteve, refletindo a faceta disforme da categoria e mostrando que as histórias que convergem nas plataformas digitais são tão variadas quanto o número de pessoas nelas cadastradas. Embora o objetivo deste trabalho não seja consolidar discussões sobre o perfil social de cada trabalhador, é relevante destacar que os entrevistados apresentaram diferentes faixas etárias, desde o mais jovem, com 29 anos (*M2*), até o mais velho, com 63 anos (*M4*). A única motorista mulher entrevistada (*M3*) trouxe uma importante contribuição para refletirmos o processo de uberização a partir do recorte de gênero, principalmente envolvendo a insegurança e os episódios de violência misógina. O grupo de entrevistados incluiu motoristas com diferentes tempos de permanência nos aplicativos, entre eles uma motorista (*M3*) em transição para um trabalho formal com carteira assinada. Apenas um dos motoristas entrevistados tinha menos de um ano de plataforma (*M8*), enquanto cinco dos oito possuíam ao menos

cinco anos de experiência no aplicativo (*M1, M2, M3, M4, M7*). A Tabela 5 a seguir resume as principais informações de perfil de cada respondente.

**Tabela 5:** Perfil dos respondentes

Identificação	Gênero	Raça	Idade	Formação Superior	Outras experiências profissionais
Motorista 1	M	Negro	39	Não	Vendedor
Motorista 2	M	Negro	29	Sim (enfermagem e administração)	Designer e enfermeiro
Motorista 3	F	Branca	45	Sim (administração, ênfase em comércio exterior)	Consultora de comércio exterior, tripulante de cruzeiro e garçom
Motorista 4	M	Branco	63	Não	Almoxarife e técnico de som
Motorista 5	M	Branco	34	Não	Promotor de vendas
Motorista 6	M	Branco	37	Não	Mergulhador e cozinheiro
Motorista 7	M	Negro	46	Não	Representante comercial e motorista particular
Motorista 8	M	Negro	32	Não	Vendedor

Elaborada pelo autor.

Em se tratando do grau de formação, dois entrevistados possuíam formação acadêmica (*M2* e *M3*) e, foi particularmente interessante, perceber ambos são também colegas de profissão, pois possuem formação especificamente nesta área da administração que agora analisa este trabalho. Neste sentido, ao discutir as mudanças no modelo de produção capitalista introduzidas a partir do toyotismo, Alves (2007) chama atenção para a reforma que o modelo japonês impôs em termos de formação e qualificação profissional para a classe trabalhadora. Segundo o autor, o conceito de *empregabilidade* é central no sistema do capital e reforçado pelo aparato midiático, sugerindo que as qualificações profissionais garantem inserção no mercado de trabalho, mas desconsidera os efeitos estruturais do capitalismo, de falta de pleno emprego e de exclusão social, resultando em uma culpabilização do trabalhador por sua dificuldade em se inserir no mercado (ALVES, 2007, p. 253). No contexto da uberização, essa retórica de qualificação perde força, já que as plataformas digitais não exigem formação técnica para o ingresso, reforçando a ideia de que qualquer um pode se tornar um "empreendedor" no modelo uberizado, independentemente de sua trajetória educacional ou profissional anterior.

Neste sentido, observa-se no contexto da uberização, portanto, um aprofundamento dessa responsabilização dos trabalhadores por seu sucesso ou fracasso, conforme apontam Filgueiras e Antunes (2020). Segundo os autores, o discurso promovido por grandes instituições, como o Banco Mundial, que sugere que a popularização das TIC's democratiza o acesso a oportunidades de negócios para pequenos “empreendedores”, encobre, na verdade, a completa transferência dos riscos e responsabilidades da atividade aos trabalhadores (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020). Assim, enquanto nos modelos clássicos de trabalho do capitalismo industrial o trabalhador buscava a qualificação como forma de assegurar sua posição em um bom emprego, o modelo uberizado desconsidera fatores de formação, promovendo o trabalho intermitente e sem vínculo realizado via plataformas digitais, tornando o trabalhador uma peça ainda mais facilmente substituível. Esse entendimento vai ao encontro da ideia de Druck (2013) sobre o conjunto de qualidades para se tornar empregável no mundo moderno estarem se aproximando das características típicas do mercado de trabalho informal, como a adaptabilidade, o desprendimento e o dinamismo, por exemplo.

O Motorista 2, homem, negro, 29 anos, possui uma formação como técnico de enfermagem (por influência da mãe que trabalha na área da saúde) e uma formação em administração (por influência desta vez do pai – que também o influenciou a ingressar no trabalho como motorista de aplicativo). A Motorista 3, mulher, branca, 45 anos, tem formação em administração com ênfase em comércio exterior — área em que atuou por um longo período — e fala pelo menos três idiomas. Mesmo dentro deste universo com a característica da formação em comum, percebe-se os perfis e os motivos que levaram cada um ao trabalho nas plataformas digitais são diferentes:

*“Pra mim foi assim. Eu tenho já uma formação, mas aí eu acabei deixando de trabalhar na área desde antes da pandemia e o design gráfico eu acabo fazendo mais um freelance [...] então o aplicativo, ele se tornou **uma renda principal**, [em razão de] que foi uma **oportunidade**”. (M2)*

*“Sabe que o restaurante ali era muito legal, era bem frequentado, era 5 estrelas assim, muita gente legal lá. Mas eu tinha um impasse com um cozinheiro novo que teve lá. Ele era muito*

***machista** e daí assim, eu sou gay, né? Daí ele começou a dar em cima, dar em cima, dar em cima. E ele era muito bom no que ele fazia. E eu era muito boa no que eu fazia. Só que aí ele começou a dar em cima de mim e eu comecei tipo ‘bah, tu tá confundindo as coisas’. [...] E ele não lidou bem com isso [a rejeição]. Tanto que ele tentou me **bater** uma vez. (ri) Ele saiu correndo atrás de mim e eu tive que sair correndo. Aí naquele momento eu decidi que precisava fazer alguma coisa: Uber. Tava em alta, o pessoal naquela época 2017, 2018, tava ganhando bem... vou fazer Uber.” (M3)*

Esses relatos demonstram como a uberização surge não apenas como uma escolha pragmática à falta de oportunidade, mas como uma saída para emergências ou violência. A característica essencial do trabalho uberizado, como aponta Abílio (2019), é a combinação de flexibilidade aparente e a falta de vínculos formais, elementos que os motoristas entrevistados identificam como facilitadores iniciais para sua entrada nesse modelo. No entanto, como evidencia o relato de M3, a escolha pelo trabalho nas plataformas muitas vezes não é uma opção "voluntária", mas sim uma resposta imediata às dificuldades de recolocação no mercado formal, com grande peso nas situações de violência e discriminação de gênero enfrentadas por trabalhadores como ela.

Um traço comum entre alguns dos motoristas foi a experiência anterior no setor de vendas, o que, segundo eles, facilita o trabalho com o público, especialmente no que diz respeito a bater papo durante as corridas. Antes de ingressar nas plataformas digitais, o Motorista 8, homem, negro, 32 anos, trabalhava como vendedor para uma empresa de autopeças para caminhões e já trabalhava com público. Os Motoristas 5 e 7 compartilham um histórico interessante de haverem iniciado suas carreiras através de programas de jovem aprendiz em redes de supermercados varejistas. Motorista 5, homem, branco, 34 anos, continua no trabalho comercial como promotor de vendas, conciliando com o trabalho no aplicativo nos momentos de folga do trabalho formal. Sobre isso, em suas palavras:

*“Acho que todo mundo tem um começo, né? E o começo eu acho que no meio do serviço, assim, é de ganhar experiência. Então o jovem aprendiz me trouxe bastante experiência e fui subindo de cargo, né? Daí comecei a trabalhar como vendas, aí comecei a lidar com clientes. Eu acho que o Uber foi uma aproximação*

*melhor que eu tive por **atender clientes**, como sempre gostei.”*  
(M5)

As experiências compartilhadas pelos entrevistados mostram como o trabalho uberizado é, muitas vezes, uma continuação de trajetórias em setores já marcados pela precariedade e pela instabilidade, como é o caso do comércio e do varejo, conforme aponta Junior (2009).

O Motorista 7, homem, negro, 46 anos, construiu uma carreira sólida de mais de 10 anos no setor de vendas, trabalhando como representante de vendas pejetizado. Em determinado momento, foi obrigado pela empresa a reconhecer o vínculo empregatício, o que, segundo ele, foi negativo, pois reduziu sua renda mensal em cerca de um terço em comparação com seus ganhos anteriores, levando-o a abandonar essa carreira e procurar outra solução. Percebeu que, no bairro que morava, um novo negócio começava a dar certo, há cerca de 15 anos atrás e resolveu então ingressar no "transporte clandestino". O "transporte clandestino" ou "transporte alternativo", como se refere também, era um serviço comum nos bairros periféricos da cidade de Porto Alegre no início dos anos 2000 e funcionava como um ponto de táxi que operava sem a autorização da EPTC (Empresa Pública de Transporte e Circulação de Porto Alegre) e surgiu em decorrência da baixa disponibilidade de taxistas para determinados bairros. Comentou que deu tão certo que chegou a possuir três carros nesse ponto, que ficava em frente a um famoso mercado em um bairro do extremo sul da cidade. O Motorista 7 é o único trabalhador com experiência anterior no transporte de passageiros antes de ingressar nos aplicativos.

A trajetória desse motorista exemplifica a dinâmica de informalização que caracteriza o trabalho nas plataformas digitais. Segundo Abílio (2020), o processo de informalização está profundamente relacionado à uberização do trabalho, no qual as relações de trabalho são flexibilizadas e desregulamentadas, sem garantias de direitos laborais formais. O motorista, ao migrar para o "transporte clandestino" e depois para as plataformas digitais, se insere em uma lógica em que o vínculo empregatício é substituído pela informalidade, onde o controle direto pelo empregador desaparece, mas as exigências de produtividade e desempenho permanecem. Por outro lado, essa trajetória de inserção no trabalho informal reforça o processo de precarização, conforme descrito por Antunes (2020b). Para o autor, a precarização

intensifica a instabilidade e a insegurança do trabalho, colocando a classe trabalhadora em uma situação de vulnerabilidade econômica e social. No caso do Motorista 7, o deslocamento para o transporte clandestino e, posteriormente, para a plataforma digital reflete a busca por alternativas de renda em um mercado formal que não pôde oferecer condições dignas para si – lembremos que ele já era um representante pejetizado, ou seja, não teve direito a rescisão ou quaisquer benefícios nesse desligamento. Essa precarização do trabalho, marcada pela ausência de garantias e pela instabilidade financeira, deixa o trabalhador à mercê de condições de vulnerabilidade, como parte de um processo mais amplo de exclusão social, que afeta uma ampla gama de trabalhadores marginalizados.

O Motorista 1, homem, negro, 39 anos, comenta que começou a trabalhar com 18 e atuou no departamento comercial de grandes empresas desde então e viu no trabalho nos aplicativos a oportunidade de cobrir as despesas relacionadas ao seu novo veículo – “fazer Uber para pagar o carro” – em troca de algumas horas dirigindo, uma atividade que ele comentou gostar de fazer e que inclusive o ajuda a lidar com o stress diário. Em suas palavras:

*“Eu particularmente gosto de **dirigir**, sou muito fã. E tipo assim, para mim, apesar de eu andar rápido, mas para mim, me relaxa, é um meio de relaxar. Às vezes eu tô estressado aqui, vou pro Uber, pra poder dar uma relaxada. Boto uma musiquinha, vai aqui e ali, aqui e ali, o cara acaba dando uma arejada na cabeça.” (M1)*

O relato do Motorista 1 reforça um dos elementos frequentemente destacados pelas plataformas: a promessa de flexibilidade e o controle sobre a própria jornada. Como aponta Abílio (2019), esse discurso de liberdade e de “ser seu próprio chefe” é parte da narrativa central do trabalho uberizado, que atrai trabalhadores não só pela necessidade econômica, mas pela perspectiva de “autonomia”. Contudo, essa autonomia é limitada pela gestão algorítmica, como veremos nas discussões subsequentes sobre plataformização. (ABÍLIO, 2019).

Este apreço por dirigir, somado ao perfil “comunicador”, apareceram algumas vezes em nossos diálogos com os motoristas, sugerindo que, apesar dos contextos de exploração do trabalho, a atividade é procurada pelo menos por parte desse

comunidade por afinidade de competências e gostos particulares. O Motorista 2, referindo-se a esses dois elementos, nos conta:

*“Eu gosto de dirigir, né? E também gosto um pouco de conversar, então acaba se tornando um pouco oportuno. Então acaba tendo uma oportunidade legal até de, por exemplo, andar para os lugares, **conhecer pessoas** até e, querendo ou não, **dirigir.**” (M2)*

Ainda corroborando neste sentido e aprofundando em novos elementos que consideramos centrais para interpretar as trajetórias que formam esses trabalhadores e como acabam aderindo às plataformas, temos o discurso do Motorista 4, homem, branco, 63 anos, dirige há 08 anos exclusivamente na plataforma *Uber*, e nos conta um pouco de como esse trabalho surgiu na sua vida:

*“[...] eu trabalhei por 20 anos em uma empresa onde eu era responsável pelo almoxarifado e compras da empresa. Me inscrevi no Uber, sempre trabalhei de CLT, **inscrevi no Uber para testar** para ver como é que era, porque eu achei valores na época – 2014, 2015, 2016, mais ou menos, foi aonde eu entrei de fato – eles eram bem **vantajosos** referente ao salário que eu ganhava na empresa. Então assim, **comecei a fazer esporadicamente para manter o meu CLT**, né? [...] Sempre **gostei muito de dirigir**, gosto de carros, meu irmão trabalha com carros, tenho facilidade para trocar de carro e os **ganhos** eram além do **mercado** de trabalho.” (M4)*

Deste relato específico, destacamos três elementos para nossa reflexão sobre este embate de entendimentos sobre a uberização: a facilitação de ingresso nas plataformas (“*me inscrevi para testar*”); a oportunidade de gerar renda de forma rápida (“*achei os valores na época bem vantajosos*”); e a possibilidade de escolher quando vai trabalhar (“*comecei fazendo esporadicamente para manter meu CLT*”).

A facilidade de entrada e a promessa de ganhos atrativos são alguns dos principais elementos que atraem os trabalhadores para a uberização. Grohmann (2020) argumenta que essa facilidade está intimamente ligada ao modelo de negócios das plataformas, que precisam manter muitos trabalhadores disponíveis para atender

à demanda. Entretanto, o trabalhador se depara com uma realidade diferente da promessa inicial, onde os ganhos são variáveis e, muitas vezes, insuficientes para garantir uma renda estável. O discurso da flexibilidade também é usado pelas plataformas para justificar a ausência de direitos trabalhistas, disfarçando a precarização por trás de uma suposta liberdade de escolha. (GROHMANN, 2021).

Como já discutido, as elevadas taxas de desemprego e de informalidade não são novidades no Brasil (ULYSSEA, 2006). Segundo a última PNAD Contínua Trimestral do IBGE<sup>23</sup>, a taxa de desocupação no país voltou a subir, após breve recuo, no final do ano passado, acompanhada por um aumento também nas taxas de desocupações observadas no Rio Grande do Sul (IBGE, 2024). Ainda é necessário entender como esses números se comportarão após os eventos climáticos extremos de maio de 2024 e a devastação causada no estado, impactando principalmente os bairros mais pobres e a classe trabalhadora<sup>24</sup>. Nesse sentido, nosso entrevistado Motorista 8 relata como esse episódio acabou afetando sua antiga ocupação:

*“Então, antes de eu vir trabalhar na Uber, eu trabalhava numa empresa de caminhão. Até o mês de maio aconteceu, né, um desastre aqui na **enchente**. Aí o meu trabalho acabou afetado, né? Aí eu fiquei um mês e quinze dias em casa sem receber. Eu recebia por **comissão**, né? Então, eu fiquei um mês e quinze dias sem receber dinheiro. Então aí as contas vindo, eu tive que me **reinventar**.” (M8)*

Aqui, percebemos uma evidente transição para o trabalho plataformizado facilitada pela ausência de barreiras, mas que também expressa a precariedade e falta de proteção social deste motorista quando do momento da calamidade. A completa ausência de garantias em seu contexto de trabalho como um todo, dialoga com a discussão de Abílio (2020) sobre a informalização, que coloca o trabalhador em uma posição de constante vulnerabilidade econômica e social, onde a falta de

---

<sup>23</sup> Material na íntegra disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/40106-pnad-continua-trimestral-desocupacao-cresce-em-oito-das-27-ufs-no-primeiro-trimestre-de-2024>. Acesso em 13 ago 2024.

<sup>24</sup> Estudo do Observatório das Metrôpoles, publicado no portal online G1, mostra relação entre renda, cor e raça com áreas inundadas na capital e região metropolitana. A matéria na íntegra pode ser acessada em <https://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2024/05/21/regioes-mais-pobres-foram-mais-atingidas-pelas-cheias-em-porto-alegre-e-regiao-veja-mapas.ghtml>. Acesso em 13 ago 2024.

previsibilidade de renda é uma das principais características – algo expresso na fala deste trabalhador.

Esta dificuldade de acesso ao emprego formal é uma barreira difícil de ser transposta. Processos seletivos morosos, nem sempre transparentes, critérios excludentes e poucas oportunidades fazem parte da realidade de quem busca uma vaga no mercado de trabalho. Em contraste, o acesso às plataformas digitais é facilitado, com etapas simples e rápidas e requisitos simplificados, como evidencia o depoimento do Motorista 6:

*“Uber não precisa de know-how nenhum. A única coisa que tem que ter ali é a carteira e o carro. Se tu nunca dirigiu na vida, só não pode tá no período probatório né, mas tu tirou carteira, nunca dirigiu na vida e quiser pegar as pessoas e começar a andar tu faz. Então é **prático** pra entrar.” (M6)*

Esta aparente facilidade de acesso, expressa pela dispensável qualificação prévia apontada na fala do Motorista 6, pode, contudo, esconder limitações em relação a essa ideia de “emprego para todos”, frequentemente associada às plataformas, reforçando padrões de responsabilização do trabalhador por falhas estruturais do próprio sistema em si, conforme apontou Alves (2007). A ausência de requisitos técnicos ou qualificações que pode, em primeiro momento, parecer um atrativo positivo para trabalhadores que não conseguem se inserir no mercado formal, reflete também uma desvalorização da força de trabalho. A ideia de que *não é preciso know-how* para ser um motorista de aplicativo desqualifica o trabalho e reforça a precarização ao colocar o trabalhador em uma posição de vulnerabilidade, onde ele é visto como facilmente substituível.

Esta facilitação do acesso oferecida pelas empresas que controlam esses aplicativos é parte integrante de suas estratégias de precarização e exploração, resultando em grandes margens de lucros para si (GROHMANN, 2021). No entanto, podemos observar através de nossos entrevistados que, em ainda assim, essa prática expõe uma ferida profunda da classe trabalhadora: a falta de oportunidade de acesso ao trabalho formal decente. Esse mesmo ponto é corroborado por outros entrevistados, como a Motorista 3, que viu no trabalho por aplicativo a primeira saída imediata da situação de violência vivida em seu então emprego, como destacamos

anteriormente, e pelo Motorista 2, que nos conta que esse processo pode acontecer de modo bastante brevemente em algumas plataformas:

***“A 99 ela acaba sendo um pouco mais fácil de conseguir cadastrar o carro, então no caso eu consegui cadastrar ele, no mesmo dia já sai dirigindo.” (M2)***

Entendemos a partir de nossas entrevistas que, embora encoberto pela falsa sensação de universalidade de acesso, esse processo concede ao trabalhador uma sensação de poder no processo, pois, ao possuir os critérios necessários, “basta ele se cadastrar”. A escolha de aderir ou não às plataformas parece estar em suas mãos, de modo que, nos processos seletivos de empregos formais, o candidato enfrenta uma série de aprovações externas, frequentemente distantes de si e excludentes. Reforçamos que essa lógica de simplificação do trabalho contribui para o processo de exploração do trabalho praticado pelas plataformas digitais, de modo que também acentua a precarização, uma vez que acentua o sentimento de disputa e concorrência, já típicos da atividade, como aponta Abílio (2020, p. 20).

O segundo elemento destacado na fala do Motorista 4 é o *acesso a renda*, propriamente dita. Mesmo nos casos em que o trabalhador-candidato consegue passar pelo processo seletivo e finalmente é “coroadado” com o trabalho formal, este não é de longe garantia de remuneração justa e adequada. Neste sentido, seja como fonte de renda principal ou complementar, o trabalho uberizado emerge como uma solução para a crescente dificuldade de encontrar no mercado formal, oportunidades com remuneração adequada.

Ainda na linha da necessidade de encontrar trabalho, tanto Motorista 3, como Motorista 6, nos contam que foi na possibilidade de renda que sua decisão de se cadastrar nas plataformas e começar a dirigir se consolidou:

***“Ali [ano de 2018] estava em alta [o aplicativo Uber], o pessoal estava ganhando muito dinheiro. Eu já tinha minha carteira desde 2003, então fazia 15 anos, aí eu disse ‘Ah, vou fazer Uber’.” (M3)***

*“Eu estava fazendo o negócio de alimentação e tal, não sabia muito bem para onde ir. Aí nisso a minha esposa passou num concurso para Porto Alegre. E aí chegando, **eu não sabia muito bem o que fazer**. Não tinha ideia o que eu ia fazer na verdade. Aí meu padrasto falou ‘Ah, por que tu não faz um Uber’ [...] Aí saí a primeira vez. No que eu saí a primeira vez, eu fiz eu acho duzentos reais e meu último trabalho pra alguém tinha sido 60 pila [gíria para reais]. Aí eu pensei ‘uma mina de **ouro**, né?’” (M6)*

Percebemos ainda que este elemento da renda aparece também na fala do Motorista 5, mas desta vez associado a possibilidade de utilizar momentos específicos à sua escolha para alcançá-la:

*“Então, eu tenho uma outra renda, que é uma renda **fixa**, né? Então eu trabalho como promotor de vendas. Hoje eu tenho uma família e eu tenho um filho de 2 anos, **então eu às vezes eu abro mão do tempinho que eu tenho com ele pra poder fazer essa renda [extra]**.” (M5)*

A capacidade de decidir em que momentos trabalhar oferece ao trabalhador uma liberdade que o emprego formal raramente proporciona. Embora essa flexibilidade para ajustar as jornadas de trabalho de acordo com outras atividades e necessidades possa, em certos momentos, acarretar um custo elevado para o motorista, ela se revela como um fator crucial para a adesão ao trabalho nas plataformas. Isso é evidenciado nos discursos dos motoristas que conciliam a atividade com outro emprego, como o Motorista 1 e o Motorista 5, ou daqueles que têm outros compromissos, como o Motorista 7, que explica suas razões para optar pelas plataformas em vez de um emprego formal:

*“Pode ser que seja tranquilo, consigo um emprego ‘de boa’ de ser CLT, mais tranquilo ali o meu dia, só que aí ao mesmo tempo, vai mudar muita coisa. Eu não vou ter mais o tempo com meus **filhos**, né? Eu não vou mais almoçar com meus filhos. Eu não vou mais buscar meus filhos na escola, eu não vou mais poder levar meus filhos no treino. E eu vejo alguns pais que trabalham como CLT, eu sei como é que funciona, né? Tanto que sou eu que faço a logística dos filhos deles, por eles não terem esse tempo, essa qualidade vamos dizer assim né?” (M7)*

Esse aspecto da relação positiva entre o trabalho nas plataformas e as dinâmicas familiares é reforçado pelo Motorista 8, que compara o trabalho uberizado com sua experiência anterior de trabalho – que, lembramos, sequer formalizada era, mas ainda assim seguia uma rotina extenuante:

*“Grande vantagem [das plataformas] é não ter que dar satisfação pra ninguém, poder estar mais tempo com minha **família**, poder tomar café com meu pai, negócio que antes eu não conseguia porque ficava dia todo o dia preso. Tu consegue ter **tempo** pra tudo.” (M8)*

Por outro lado, a ideia de "*não ter tempo pra nada*" é uma realidade para muitos trabalhadores, formalizados ou não, que estão sujeitos a escalas de trabalho como a 6x1<sup>25</sup>. Antunes e Praun (2015) alertam que esses movimentos ostensivos do neoliberalismo contra a classe trabalhadora, impondo jornadas de trabalho prolongadas e exaustivas, resultam em uma série de adoecimentos físicos e mentais. Esse esgotamento impulsiona o poder das plataformas digitais, que se colocam como uma opção de trabalho com maior autonomia e gestão sobre o próprio tempo, permitindo ao trabalhador escolher seus momentos de lazer, momentos familiares, etc.

À medida que avançamos na análise das múltiplas trajetórias dos motoristas entrevistados, torna-se evidente que o trabalho uberizado, apesar de suas limitações e incertezas, oferece uma resposta às questões enfrentadas pela classe trabalhadora que o mercado de trabalho formal brasileiro, historicamente marcado pela informalidade, subemprego e desemprego (NORONHA, 2003), não consegue atender plenamente. A combinação de fatores como a flexibilidade na escolha dos horários, a possibilidade de geração imediata de renda e o fácil acesso às plataformas representa, para esse grupo, uma possibilidade de escape frente às dificuldades impostas pelo mercado tradicional. Neste contexto, a uberização se apresenta como

---

<sup>25</sup> O movimento "Vida Além do Trabalho" (VAT), que emergiu no contexto das redes sociais, ganhou força em 2024 e luta pelo fim desse regime. O movimento já conta com mais de um milhão de assinaturas em seu abaixo-assinado, que pode ser acessado em: <https://peticaopublica.com.br/pview.aspx?pi=BR135067>.

uma solução temporária para uma classe trabalhadora cada vez mais pressionada pelas mudanças no mercado formal, conforme discutido por Filgueiras e Antunes (2020), ao mesmo tempo em que reforça um modelo de trabalho precarizado e desprovido de garantias.

As plataformas surgem como uma alternativa viável para aqueles que foram marginalizados no mercado formal, seja pelo desemprego, subemprego, ou pela precariedade das ocupações disponíveis. Além disso, a facilidade de acesso ao trabalho uberizado, sem exigências formais ou complexas, contrasta fortemente com os processos seletivos convencionais do mercado formal. Isso possibilita que indivíduos com diferentes níveis de escolaridade, variadas experiências profissionais e, raramente, experiência prévia na área, encontrem na uberização um meio de sustento, ainda que temporário.

Contudo, à luz do pensamento de Druck (2011), que aponta para a precarização do trabalho como um processo contínuo, que se adapta e ganha novos moldes ao longo do tempo, podemos entender essa estratégia das plataformas digitais, de facilitar o cadastro nas plataformas e oportunizar quase o início imediato do serviço, como uma atualização deste processo, em que as plataformas digitais propagam este ideário de “basta querer”, mas, com isso, refletem e intensificam a precarização ao fornecer acesso simplificado ao trabalho, enquanto negam os direitos protetivos associados aos empregos formais. A uberização como modelo, portanto, não se trata de tão somente uma conveniência para a prestação de serviços, como pode parecer, mas uma reconfiguração da própria estrutura do trabalho, caracterizada pela extrema flexibilidade e desprovida de garantias trabalhistas.

Entendemos que esse grupo de motoristas nos convida a aprofundar a reflexão sobre a crise da classe trabalhadora, em especial no contexto da capital gaúcha. Nesta linha, Carcanholo (2010) observa que o pós-crise de 2008 é marcado não por uma nova fase sustentável de acumulação do capital, mas por um agravamento de condições degradantes para a classe trabalhadora, resultado de políticas neoliberais para diminuir os impactos, reguladas principalmente pela austeridade e pela manutenção da lógica do capital fictício. Segundo o autor, as reformas neoliberais, com foco em ajustes fiscais, previdenciários e trabalhistas, resultaram em desemprego, perda de direitos e aumento da precariedade por parte

da classe trabalhadora (CARCANHOLO, 2010, p. 10). Esse conjunto de fatores contribuíram para a criação de um ambiente em que as plataformas digitais e o trabalho uberizado emergem como uma nova forma de geração de renda.

Nota-se que os motoristas valorizam determinados fatores que são eficientemente oferecidos e explorados pelas plataformas e, assim, apesar das contradições inerentes à sua estrutura, a uberização continua a atrair uma força de trabalho que busca alternativas ao modelo de emprego assalariado tradicional, vendo nas plataformas digitais uma forma de contornar as barreiras estruturais impostas pelo mercado de trabalho. A uberização, portanto, apesar de ser uma solução paliativa para muitos, evidencia as profundas falhas e limitações do sistema de trabalho capitalista moderno, que tolhe o trabalhador, suas capacidades e vontades.

Por fim, o que emerge dessas histórias é uma realidade em que os motoristas se encontram em uma encruzilhada: entre os benefícios e limitações de cada formato, entre a necessidade de sobrevivência e a realidade da exploração, entre o desejo de liberdade e as práticas de controle impostas por um sistema que os obriga a vender sua força de trabalho. Essa condição, quando escoada via plataformas, coloca os trabalhadores em uma situação de permanente insegurança e dependência da plataforma, o que contribui para a precarização de suas condições de trabalho e de vida. O modelo de uberização do trabalho, portanto, não apenas flexibiliza a relação entre trabalhador e empregador, como também introduz novas formas de controle oportunizadas pela mediação plataformizada da relação, delegando aos algoritmos a função de gerir e monitorar a força de trabalho de maneira silenciosa, mas eficaz.

#### **4.2 Experiência e rotina nas plataformas digitais**

Ao aprofundarmos na experiência de trabalho dos motoristas nos aplicativos móveis, surgem aspectos de sua vivência que transcendem a simples adesão a um novo modelo de trabalho. A rotina diária dos motoristas reflete não apenas as vantagens e atrativos que os levam a adotar e permanecer na uberização, mas também as desvantagens e desafios que enfrentam no cotidiano. Nesta categoria, iniciamos explorando como esses trabalhadores percebem e vivenciam suas jornadas

e de que maneira esses elementos comuns dialogam entre si. Paralelamente, discutimos como conjunto de fatores esses fatores do cotidiano se aproximam ou distanciam de nosso referencial sobre plataformização.

Ao observarmos a exclusividade do trabalho nas plataformas, percebemos que, dos oito entrevistados, apenas dois trabalhavam somente como motoristas de aplicativo: o Motorista 6 e o Motorista 8 (recém desocupado em virtude da enchente na cidade), enquanto o Motorista 7, embora atualmente trabalhe exclusivamente como motorista, também realiza transportes particulares, fruto de relações de confiança desenvolvidas durante o período em que mantinha um “ponto de táxi clandestino,” antes do surgimento das plataformas. Contando-nos sobre essa combinação de atividades, ele relata:

*[...] Só que aí veio o Uber e eu tive que me **render**. Não deu mais pra trabalhar só no particular, no alternativo. Então acaba que eu tive que migrar ali e fazer os dois, né? Tocar os **dois**, o aplicativo em geral e o particular, que segue tocando também.  
[...] Alguns continuam até hoje, as pessoas mais de idade assim, são mais conservadores, né? Tem um pouco de segurança, devido a já conhecer o motorista, no caso eu ali, muito tempo de fazer esse trabalho. (M7)*

A capacidade de relacionar o trabalho com outras atividades da vida, típicas do sujeito “dono de si próprio”, remonta ao autogerenciamento, conforme descreve Abílio (2020c). Segundo a autora “O autogerenciamento do trabalhador pode ser relacionado às perspectivas sobre a formação de um sujeito neoliberal que se engaja e se administra como um empresário de si em um mundo atravessado pelas lógicas da concorrência em diversas esferas da vida.” (ABÍLIO, 2020c, p. 585). De toda forma, essa conciliação de fazeres, torna a exclusividade desse trabalho algo fluido e dependente de circunstâncias pessoais e profissionais específicas – como observamos de modo geral na Categoria 1 e como nos contam as trajetórias de alguns desses entrevistados. Em alguns casos, isso se combina também com a possibilidade de diversificar as fontes de sustento de cada um, o que denota a precariedade do

vínculo, o qual demanda outras fontes para assegurar sustento. Neste sentido, enquanto forma suplementar de renda, o Motorista 2 comenta:

*Uma opinião, [o trabalho no aplicativo] é um **complemento** de renda perfeito, por que tu acaba saindo no horário que tu precisa ou que tu tem livre e tu acaba tendo uma renda, assim, de acordo com tua necessidade e teu bolso né? Se a pessoa precisa de uma grana rápido, saí pra fazer o aplicativo e beleza. (M2)*

Diretamente relacionada à exclusividade do trabalho nas plataformas estão renda e dependência financeira. Franco e Ferraz (2019) atentam para o risco inerente à classe trabalhadora de quando esses trabalhos vistos como “bicos”, típicos do crowdwork, tornam-se a fonte principal de renda, uma vez que deixam essa quantidade massiva de trabalhadores sem proteções. Neste tom, observamos dados e apontam neste sentido entre nossos participantes. Para seis dos entrevistados, o trabalho como motorista de aplicativo é a principal fonte de renda, revelando uma dependência significativa das plataformas para o nosso grupo. Neste sentido, essa estrutura dependência financeira criada pelas plataformas, reforça a dependência delas próprias para o trabalho e subsistência como um todo, corroborando, em último grau, para a consolidação da própria plataformização do trabalho enquanto fenômeno mais amplo (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021).

Para ajudar na reflexão desse primeiro conjunto de elementos apresentados se relacionam, optamos por trazer outra parte da entrevista do Motorista 7, onde nesse trecho ele nos fala um pouco sobre como ele percebe o surgimento da Uber no seu contexto e de como a plataforma se colocara como uma possibilidade de renda de uso até mesmo descompromissado, indo ao encontro do que propaga também a empresa<sup>26</sup>, mas que encontra limitações na prática:

---

<sup>26</sup> Informações nesse sentido podem ser consultadas em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/>. Reforço o quão tentadora pode ser a “ferramenta de arrastar”, que mostra uma estimativa de ganhos semanais conforme o número de horas trabalhadas. De acordo com ela, na cidade de Porto Alegre, para uma carga horária de 40 horas semanais, a expectativa de remuneração semanal é de R\$1.555 reais, ou algo como R\$311 por dia, considerando 2 folgas na semana.

*“Porque a ideia do aplicativo, quando veio, quando eles lançaram, era uma carona remunerada, né? Tu ser livre, vamos dizer assim. Só que, como no Brasil, o desemprego é gigante, criou uma profissão.” (M7)*

Ao analisarmos essa promoção do trabalho por aplicativo realizada pelas empresas, como sugere a fala do motorista, observa-se que ele é amplamente divulgado como uma atividade flexível e permissiva. Isso reforça aquilo que Abílio (2019, p. 2-3) reconhece no discurso das empresa-aplicativos ao se colocarem como mediadoras de um processo em que atores econômicos independentes se encontram no mercado e exercem suas potencialidades de forma oportuna e descomplicada. No entanto, nossos dados sugerem que muitos motoristas podem vivenciar sua relação com as plataformas a partir da posição de dependência, o que limita sua livre escolha, de modo que as plataformas acabam por ser não apenas sua principal fonte de renda, mas também exigindo a combinação com outras atividades para suprir as lacunas financeiras deixadas pela incerteza dos ganhos. A ideia de um trabalho complementar que demanda, por sua vez, um trabalho complementar expõe uma desconexão entre o discurso da liberdade propagado pelas plataformas e a realidade de dependência vivida pelos motoristas.

Essa aparente contraposição é reforçada por depoimentos de alguns de nossos entrevistados. Separamos um trecho da fala do Motorista 4, que possui longa experiência como motoristas nas plataformas, onde traça esse comparativo sobre os melhores ganhos no passado e qual estratégia hoje adota para driblar essas dificuldades:

*E assim, a jogada da Uber quando ela vem pra cá é muito clara. Nossa, os ganhos eram maravilhosos cara, tô dizendo, ganhava bem, além do mercado. O que a Uber fez? Ela conquistou isso, e aos poucos, tinha uma série de vantagens e ela foi cortando, foi baixando, foi baixando, foi baixando... Aí hoje tá isso, dá pra ver em rede nacional, nas redes sociais, aí os*

*memes dizendo que o motorista não ganha nada, aquela coisa toda. Vou dizer assim, que em comparação com o que nós ganhávamos, com certeza, é muito pouco. Mas ainda tá dentro do mercado. Não vou dizer assim 'ah, eu não sei que... [simulando esbravejar]'. Cara, eu não reclamo. **Eu abaixo a cabeça e trabalho. Vou ganhar menos, mas vou. Mas vou compensar no tempo. Vai mais viagem, mais trabalho. Quer ganhar mais, vai ter que trabalhar mais.** (M4)*

Podemos compreender estas adaptações narradas pelo entrevistado que os motoristas precisam adotar diante da redução de ganhos e da necessidade de compensar a perda de renda com outras estratégias para se manter, seja por meio de mais horas de trabalho, seja por atividades em paralelo, como expressões claras da precarização do trabalho (DURCK, 2011). Segundo Druck (2011, p. 48) uma dimensão clássica da precarização do trabalho diz respeito à intensificação do trabalho, que se dá de diferentes formas, como, por exemplo, na extensão da jornada – como sugerida pelo Motorista 4. O que inicialmente se apresentava como uma oportunidade de ganhos elevados com flexibilidade se choca na prática com experiências de dificuldade de previsibilidade de renda. O atrativo da liberdade aqui cobra seu preço. A contraposição entre esta flexibilidade das escolhas e a realidade da dependência financeira se torna evidente. A liberdade no trabalho prometida pelas plataformas é comprometida pela instabilidade e pela necessidade de adaptar continuamente as suas estratégias. O que deveria ser uma escolha livre, divide espaço novamente com necessidades de subsistência que moldam a rotina dos motoristas.

A forma como os motoristas relatam suas rotinas de folga e as pausas entre as corridas corrobora e aprofunda essa perspectiva. No que tange à rotina de folgas, percebe-se que, na linha da capacidade de decidir seus dias de trabalho, esse fator se relaciona positivamente com a experiência dos motoristas, pois se enquadra no eixo de possibilidades de dar preferência a outras atividades pessoais ou profissionais. O Motorista 1, pai divorciado, opta por folgar do trabalho nas plataformas digitais nos dias em que está com a guarda da filha, o que lhe é bastante cômodo. O Motorista 2 e o Motorista 6 comentam que não conseguem manter uma regularidade na prestação do serviço o que, por si só, leva a alguns dias de folga, mesmo que não

planejados. Já os Motorista 3 e Motorista 8 comentam que não costumam ter uma rotina de folga, preferindo trabalhar todos os dias. Quanto às pausas entre as corridas, foi unânime entre os motoristas a realização de pequenos intervalos nos momentos de baixa demanda no aplicativo, mostrando que o bem-estar, os cuidados consigo mesmos e até mesmo a satisfação de necessidades básicas estão subordinados à flutuação do público no *app*.

Isso revela uma forma de autogerenciamento que, embora ofereça alguma flexibilidade, é na verdade bastante restrita pela lógica da plataforma. Neste sentido, separamos a fala do Motorista 5 quanto aos dois fatores para que possamos aprofundar a reflexão a luz de sua visão:

*É então assim, como eu trabalho de promotor, eu atendo a minha região e algumas vezes outras regiões também. Então tem dias que é mais light, né? Digamos assim. Tem dias que eu tenho um período mais curto de serviço, aí nisso eu consigo ampliar esse dia fazendo essa renda extra. Então não tem dias certos assim, mas acredito que de 2 a 3 dias, às vezes até 4 dias, consigo fazer o Uber, né? (M5)*

*É, tem no Uber o que a gente chama de 'dinâmica', né? Que é umas partes que aumentam bastante [o valor] a corrida. Então eu costumo pausar em momentos que eu vejo que o movimento está mais fraco, aí eu aproveito, tomo um café, vejo minha família um pouco, vou ali, se estou perto, vejo como é que tá a situação e no horário da dinâmica eu volto a trabalhar de novo. Isso aí é uma jogada que a gente usa entre os 'Ubers' assim, sabe? Então acontece muito isso. (M5)*

Esses trechos destacam um aspecto central das experiências vividas pelos motoristas. Embora eles possam, em teoria, escolher seus horários de trabalho, essa escolha é frequentemente influenciada pela necessidade de maximizar os ganhos nos

horários de maior demanda (as chamadas “filas dinâmicas”). Dessa forma, a ideia de que o motorista pode parar para descansar ou realizar outras atividades é, na prática, condicionada pela dependência de momentos específicos de maior rentabilidade.

Essa relação entre flexibilidade e a gestão de seu próprio trabalho pode ser mais bem compreendida quando analisada sob a perspectiva do autogerenciamento, partindo de uma negação desse discurso de liberdade propagado pelas plataformas, compreendendo que o trabalhador uberizado não se torna o "empreendedor de si", mas sim o "gerente de si" (ABÍLIO, 2019, p. 5). Abílio (2019) argumenta que, embora o motorista tenha a capacidade de decidir quando e como trabalhar, essa escolha está condicionada pelas demandas algorítmicas e pela necessidade de sobrevivência financeira. O motorista, então, gerencia sua própria rotina de trabalho, mas esse gerenciamento é subordinado às condições impostas pela plataforma. As estratégias pessoais de sobrevivência – como definir quando parar para descansar, ajustar a jornada em função da demanda ou decidir quando folgar – podem ser, na verdade, compreendidas como uma forma de terceirização do controle do trabalho. Essa ideia vai ao encontro do que pressupõem Abílio, Amorim e Grohmann (2021), no sentido de a plataformização fornecer os meios necessários para esse tipo de operação, através da dispersão do trabalho sem a perda da centralização do controle.

Neste contexto, o trabalhador se vê obrigado a administrar seus recursos (tempo, energia, conhecimento) de forma a maximizar sua produtividade, enquanto a plataforma se exime da responsabilidade sobre a jornada e as condições de trabalho. Nesse sentido, a autonomia prometida pelas plataformas é limitada pela necessidade constante de equilibrar a demanda e a remuneração, colocando o trabalhador em uma posição de vulnerabilidade e dependência das flutuações do mercado, refletindo um autogerenciamento subordinado e controlado. Assim, a flexibilidade das plataformas se confronta, na prática, com a perspectiva de uma flexibilidade condicionada, que exige do trabalhador não apenas uma adaptação constante, mas também uma capacidade intrínseca de organização deste indivíduo, de antecipar e reagir eficientemente à todas as mazelas provenientes das flutuações de demanda.

Esse cenário, moldado pela busca constante por demanda e pela dependência financeira, revela também outro ponto importante: enquanto as plataformas oferecem a possibilidade de geração de renda, o discurso de alguns

motoristas reforça a incerteza em relação à remuneração, característica típica do trabalho uberizado (ABÍLIO, 2019, 2020). Resgatando trecho da conversa com o Motorista 7, entendemos como essas inconstâncias podem atravessar a vivência dos motoristas uberizados e como são percebidas por eles:

*Tá oscilando muito em relação a valores, né? Mudou muito as plataformas e a gente acaba tendo que pular pra todos os aplicativos pra tentar fazer as vezes o dia. Lógico, tem dias que é maravilhoso. Mas tem dias que é muito ruim. É uma pela outra. Oscila muito. (M7)*

Neste mesmo sentido, outras duas falas nos ajudam a compreender melhor o tema: a fala do Motorista 6, que destaca a diferença de ganhos entre os dias de baixa e alta demanda, concentrados tipicamente aos finais de semana; e a fala da Motorista 3, que, em transição de carreira, descreve como costumava trabalhar nesses períodos:

*Bota aí, trabalhando 8, 10 horas, ganha aí no mínimo uns 150, 200 [reais]. [...] Depende do movimento, 200 pila [reais]. Dependendo do dia 150 [reais]. É que sexta, sábado e domingo bomba em Porto Alegre, né? Tá louco. Sábado bota aí o cara faz 500 pau no dia aí trabalhando, fácil. (M6)*

*Eu trabalhava tipo de 8 a 10 horas por por dia, né? E daí sexta, sábado e domingo, que eram os dias que dava mais movimento assim, aí eu estourava às 12:00 da Uber, né? (M3)*

Consoante a isso, a fala do Motorista 2 evidencia que essa flutuação de rendimentos pode acontecer não só ao longo do recorte semanal, mas também ao longo do mês:

Retornando ao depoimento da Motorista 3, ela acrescenta que essa instabilidade pode ser sentida não apenas em recortes semanais ou mensais, mas também em relação aos meses do ano no contexto de Porto Alegre:

*Principalmente janeiro e fevereiro né, se tu trabalhar com isso. Dezembro é um mês super bom, mas janeiro e fevereiro é um mês que Porto Alegre 'morre', ou tu tem que ir pra praia carregar o pessoal molhado de praia, sujo de areia, e aí tipo... não né.*  
(M3)

Deste modo, percebemos uma experiência central do trabalho uberizado: a incerteza constante, que se manifesta como uma característica estrutural do modelo. Conforme Abílio (2019, p. 3), "A incerteza é parte de seu cotidiano, passa a ser incorporada no gerenciamento de si, traduzindo-se em diferentes estratégias pessoais para a garantia da própria remuneração." Nesse sentido, a falta de previsibilidade de renda, a flutuação de demandas e a dependência de fatores externos (como sazonalidade, eventos locais e até as condições climáticas) moldam a experiência dos motoristas de aplicativo de forma muito específica. A incerteza, nesse contexto, não é um problema eventual ou circunstancial, mas sim uma condição inerente ao modelo de trabalho uberizado. Essa indefinição contínua faz com que os motoristas adotem uma série de estratégias adaptativas para tentar estabilizar seus rendimentos e garantir um mínimo de segurança financeira.

Essa ideia se mostra também verdadeira quando deslocamos de volta a escala do tempo para o nível diário. Motoristas relatam que a sua experiência cotidiana de trabalho é completamente moldada pelos níveis de demanda no aplicativo. A Tabela 6 a seguir evidencia que, mesmo com a dita liberdade individual de escolha, a maioria deles compartilha horários comuns de trabalho:

**Tabela 6:** Horários de trabalho dos entrevistados

Identificação	Horários de trabalho
Motorista 1	Se for dia de semana trabalha das 17hs às 22h. Se for sexta ou sábado, faz das 17hs às 02hs, mas comenta que até pouco tempo costumava ir até as 05hs também frequentemente.
Motorista 2	Busca sair próximo às 06hs da manhã e vai até próximo às 09hs. Retorna próximo às 16hs, quando o fluxo volta a subir.
Motorista 3	Costumava buscar sempre os horários de pico, mas isso depende sempre do dia da semana, segundo ela.
Motorista 4	Começa sempre as 05hs da manhã e vai até próximo às 10hs. Retorna próximo às 18hs, apesar do trânsito, acaba compensando.
Motorista 5	Nos dias que consegue liberação mais cedo do trabalho, emenda logo o trabalho no aplicativo para pegar o horário de dinâmica no fim da tarde.
Motorista 6	De domingo à quinta, tenta sair entre 17hs e 19hs e ir até próximo à 01hs da manhã. Se for sexta e sábado, estende até as 05hs. Se conseguir bater sua meta antes, encerra.
Motorista 7	Começa às 05hs da manhã e vai até perto das 10hs. Depois, volta perto das 18hs.
Motorista 8	De segunda à quinta, começa às 07hs e vai até bater sua meta. Geralmente, vai até as 20h30 ou 21hs, mas costuma parar nesse meio. Se for sexta ou sábado, vai até a 01hs da manhã.

Elaborada pelo autor com base nas entrevistas realizadas.

Em relação a essa rotina de horários, percebemos que muitos motoristas adotam a estratégia de definir uma "meta de ganhos" para estabelecer sua jornada de trabalho, o que vai ao encontro da afirmação de Abílio (2019) de que a duração da jornada de trabalho uberizado não está mais vinculada a limites temporais fixos, mas ao valor necessário a ser alcançado diariamente. Por outro lado, também nos mostra que apesar da possibilidade de cada um trabalhar no horário que quiser, dentro de seus recortes de possibilidades, é quase como se falássemos que todos trabalham nos mesmos horários, concentrados nos horários de maior fluxo de pessoas. A fala do Motorista 2 nos conta que esse horários de picos de movimento nos aplicativos de fato determinam os horários de trabalho, pois o motorista é “refém” desta demanda, então cria estratégias próprias para tentar maximizar seus ganhos:

*Tu tem horários de demandas no aplicativo. Então tu já começou 06 horas da manhã. 06 horas da manhã o pessoal tá indo trabalhar, então começa saindo pra ir pra aula, então tu já vê a movimentação começar. Depois as 09hs da manhã o aplicativo ele simplesmente diminui muito a ponto de quase morrer o aplicativo. Por isso que isso acaba se tornando assim... Tu acaba se tornando **refém da demanda**. Eu vejo outros motoristas falando que tocam direto, fazem das 06hs da manhã*

*as 18hs da tarde. [...] Eu já acho vantajoso, por exemplo, no meu caso, eu saio nos horários de pico e fico rodando nos bairros. (M2)*

Dentro das dimensões discutidas até aqui nesta categoria, o termo “refém da demanda” surge como um conceito adequado para sintetizar os desafios e dilemas enfrentados pelos motoristas nesse contexto. Os motoristas são reféns dessa demanda quando são livres para escolherem seus horários de trabalho, desde que estejam dentro de recortes específicos de alta procura — seja no nível diário, semanal, mensal. São reféns dessa demanda quando, novamente, podem escolher os momentos que irão trabalhar, mas precisam guardar suas necessidades básicas para quando a demanda diminuir. São reféns da demanda pelo simples fato de dependerem financeira das plataformas para sobreviver. Neste sentido, a plataformização intensifica a dependência dos trabalhadores em relação aos mecanismos de plataformas digitais, o que afeta diretamente sua organização e controle do trabalho, traduzindo-se na adaptação contínua às demandas impostas pelos algoritmos, reforçando a subordinação e limitando ainda mais sua autonomia dos trabalhadores (ABÍLIO; AMORIM. GROHMANN, 2021). Essa dependência não só limita a autonomia do trabalhador, mas também impõe uma constante pressão para maximizar ganhos em condições cada vez mais instáveis e imprevisíveis.

De acordo com Filgueiras e Antunes (2020), os “*zero hour contracts*” são um modelo que abrange os trabalhadores digitais e se caracterizam pela disponibilidade do trabalhador para executar atividades a qualquer momento, sem a garantia de um número mínimo de horas por semana ou mês, levando a situações em que o trabalhador pode trabalhar muito mais ou muito menos do que a média, criando uma expectativa constante por novas demandas. A noção de “*refém*” reflete, portanto, a vulnerabilidade intrínseca ao modelo de trabalho uberizado, onde a flexibilidade revela-se, na verdade, como condicionada e controlada pelas flutuações de demanda e pela necessidade financeira dos motoristas. Essa dinâmica reforça a percepção de que o autogerenciamento de seu trabalho é significativamente limitado pelas imposições do algoritmo e pelas oscilações do mercado.

Conforme vimos construindo, a experiência dos motoristas de aplicativo é vivenciada de maneira contraditória na prática, nas quais certos aspectos do trabalho são vistos de forma positiva, enquanto outros são percebidos de forma negativa. Assim, exploraremos, as percepções dos motoristas sobre as principais vantagens e

desvantagens de se trabalhar nas plataformas digitais, com o objetivo de compreender como a comparação entre esse conjunto de elementos contribui para o alcance do objetivo desta pesquisa.

Quando perguntados objetivamente sobre os principais pontos positivos de se trabalhar como motorista de aplicativo, os entrevistados demonstraram um nível significativo de consenso em relação a alguns fatores. Elementos como a flexibilidade para escolher quando trabalhar e a possibilidade de obter uma renda foram frequentemente mencionados como vantagens. Esses fatores, que já haviam sido identificados na Categoria 1 como atrativos que levam os trabalhadores a optarem por esse modelo de trabalho, aparecem novamente aqui, reforçando sua importância na construção das percepções positivas dos motoristas.

O Motorista 4 foi o único que não respondeu objetivamente essa pergunta. Fora ele, apenas o Motorista 5 não trouxe espontaneamente em sua resposta o elemento da capacidade de poder escolher quando trabalhar como uma das principais vantagens. Por outro lado, embora tenha comentado sobre esse fator em outro momento de sua fala, quando questionado diretamente sobre esses benefícios do trabalho uberizado, apenas o Motorista 1 não elencou o elemento renda como sendo um deles. Esses dados indicam que a flexibilidade e a renda são vistas como os principais benefícios do trabalho nas plataformas digitais, ainda que a percepção de cada motorista possa variar em função de suas trajetórias individuais. A predominância desses elementos na fala dos entrevistados evidencia que, mesmo diante das contradições e desafios impostos pelo modelo de trabalho uberizado, a promessa de autonomia e a perspectiva de ganhos financeiros ainda exercem uma forte influência sobre a percepção de vantagens associadas a esse tipo de atividade.

Apesar das vantagens percebidas no trabalho uberizado, os motoristas também enfrentam uma série de desvantagens que impactam significativamente suas experiências de trabalho nas plataformas digitais. Uma das principais queixas dos motoristas é a falta de controle sobre elementos cruciais de seu trabalho, como a escolha do direcionamento das corridas. Essa é uma característica notável do modelo uberizado, que, embora não seja propriamente uma novidade, expõe as limitações da suposta autonomia prometida pelas plataformas. O Motorista 1 comenta sobre essa limitação:

*O que tem de ruim assim, cara, é que a plataforma ela é um pouco engessada, por mais que eles passem a questão de não ser engessada, por exemplo assim [...] muitas vezes o aplicativo, a plataforma, para facilitar para eles e também tenho essa, noção, né? Eles não liberam para a gente direcionar. Então o que que é o direcionamento? Ah, eu estou no ponto x, quero ir para o ponto y, eu vou lá e boto 'Ah, eu quero para o menino Deus', daí eles me dão corridas de lá para cá, entendeu? [...] Então quando eles liberam, tá? Porque muitas vezes eles não liberam, entendeu? Então isso aí é um ponto ruim. (M1)*

A segurança é uma preocupação recorrente entre os motoristas, mencionada por vários entrevistados. Conforme atentam Filgueiras e Antunes (2020, p. 37), neste arranjo de trabalho plataformizado, sem vínculos reconhecidos, as condições para o trabalhador remontam ao início da Revolução Industrial, com a completa displicência em relação às políticas de saúde e segurança, acentuando os riscos à própria vida. O Motorista 6, ao falar sobre as desvantagens do trabalho, aborda a questão da segurança e compartilha uma experiência vivida que ilustra como a rotina é marcada por insegurança e medo:

*Eu acho que o maior problema mesmo é que, por exemplo, no 99, o critério para a seleção de passageiro, por exemplo, para tu te cadastrar no aplicativo, eles são bem menos rígidos que o Uber, e pô, isso é um problema. No 99 eu acho que nem telefone tu precisa, só basta um e-mail tu consegue te registrar. É a coisa mais barbada de fazer um e-mail fake e te cadastrar, tá ligado? Eles não exigem que o passageiro tenha x documentação verificada para pedir corrida. Para mim, esse é o maior problema. Tipo assim, pro cara pedir corrida, tinha que ter uma fotinho com o documento dele. Pelo menos! O Uber não faz isso, mas ele é um pouco mais rígido. O 99 ele é a 'Deus dará' assim. Eu acho que é isso.*

*Agora mesmo, eu vim pegar, estava aqui perto da nossa casa aqui, e aí estava ali no [bairro]<sup>27</sup>, né? Sabe como é. Aí tocou um. Eu cheguei*

---

<sup>27</sup> Para evitar reforçar processos de estigmatização que marca o processo de marginalização das comunidades pobres de Porto Alegre, optamos por não citar o nome do bairro mencionado. Historicamente, essas comunidades têm sido deslocadas para os territórios ao extremos norte, sul e

*ali, não era para ele, tocou dizendo que era para uma mulher, cheguei ali no 'magrão', 'magrão' veio de um beco assim. Bah, o 'magrão' muito mal encarado, com a cara toda esfolada assim, e eu não ia deixar ele embarcar. Eu disse assim pra ele 'não, só um pouquinho que eu vou fazer a volta'. Quando eu falei isso, ele pum, entrou no carro, aí eu digo, bah, já fiquei apavorado, né? Eu não ia fazer, não ia deixar ele entrar no carro [...] Aí tá, eu vi o 'magrão', aí tá, todo jeitosão assim. Aí no que ele entrou, [a corrida] era bem na nossa rua aqui. Foi o plim pra eu puxar assunto com ele, entendeu? Pelo menos vou dizer que eu sou da zona, né, se ele quiser fazer alguma coisa ele fica cabreiro. Porque quando o cara sai do beco é ruim, porque tu não sabe que caso o louco saiu. Tem muito cara que pra coisa de segurança, se tu não sai da casa, ele não pega. Cara, eu conheci o Uber, o cara disse que 'Ah bem capaz, que eu vou pegar gente na calçada, não pego nem a pau. Se não tiver na frente de algo que eu ver que é trampo, eu não pego'. Cansei de ouvir esse conselho. (M6)*

Essa fala ilustra como a falta de critérios rigorosos para o cadastro de passageiros em determinadas plataformas aumenta o risco e o sentimento de vulnerabilidade entre os motoristas. Ainda nesta linha, a Motorista 3 vai ao encontro do discurso de controle na recusa de corridas (M1) e das limitações dos mecanismos de segurança oferecidos pelas plataformas (M6):

*As coisas negativas é que eles tipo, por exemplo, assim, a gente tem uma taxa de aceitação e uma taxa de cancelamento. [...] E sobre esses botões de segurança. Que nem eu te falei. Se tu tiver realmente em perigo, aqueles botões ali, até alguém atender, até ser direcionada, porque ali eles falam 'Ah, você aperta esse botão, você é direcionado direto para o 192, não sei o que e blabla 193, não sei o que de*

---

leste do município, abrindo espaço para áreas de concentração de renda e de elevado nível de especulação imobiliária em regiões tradicionalmente localizadas em áreas como na Orla do Guaíba e no triângulo formado pelos bairros Bela Vista, Moinhos de Vento e Três Figueiras, por exemplo, conforme nos indicam tanto o Mapa da Inclusão e Exclusão Social de Porto Alegre, publicado pela prefeitura municipal em 2004 (disponível em: [http://proweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/observatorio/usu\\_doc/mapa\\_da\\_inclusao\\_e\\_exclusao\\_social\\_de\\_porto\\_alegre.pdf](http://proweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/observatorio/usu_doc/mapa_da_inclusao_e_exclusao_social_de_porto_alegre.pdf)) e matéria publicada no portal G1, em julho deste ano, 2024, principalmente no contexto pós-enchente e seu impacto no ramo imobiliário (disponível em: <https://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2024/07/07/ruas-imoveis-mais-caros-porto-alegre.ghtml>).

*bombeiro, de SAMU, não sei o que, 190". Só que tipo assim, direciona, daí se o cara do outro lado não atende? Tipo, é um sistema que não tem alguém ali, tipo, 'Ah, você está em alguma situação de risco e tal'. Não. Não. Isso daqui tu esquece. Até tu apertar todos os botões e dar o botão do ok, ok, ok, ok, o ladrão já te matou, já te roubaram. (M3)*

A Motorista 3 aborda a questão da segurança no contexto do trabalho uberizado, considerando diversos fatores relacionados ao gênero. Esses aspectos atravessam sua experiência de forma significativa, envolvendo o território, os usuários e o trânsito. Especificamente em relação ao território, a entrevistada expressa que não se sentia segura ao trabalhar em determinados bairros ou ainda cidades da região metropolitana, principalmente aqueles que não conhecia ou estava habituada. No entanto, nem sempre conseguia exercer controle sobre sua área de atuação, o que a levou a abandonar a plataforma da 99, por exemplo. Além disso, a insegurança relacionada aos usuários também era uma preocupação constante. Em alguns momentos, a motorista optava por configurar o aplicativo para atender apenas mulheres. No entanto, mesmo nessa configuração, o contexto de insegurança persistia. Sua mãe, preocupada, a aconselhava: "Fulana, larga o Uber, estão assassinando e estuprando". Por fim, em relação aos problemas de trânsito em si, a Motorista 3 nos revela que constantemente sofria violência de gênero no exercício de seu trabalho:

*Porque homem quando ele vê que é mulher dirigindo e que ainda é Uber, eles têm dois adjetivos: 'sai da frente, cadela!' ou 'sai da frente, vagabunda!'. (M3)*

Outro elemento importante a ser destacado é o contraste entre o gosto por dirigir, mencionado por alguns motoristas como um atrativo inicial, e a realidade de lidar com o trânsito pesado das grandes cidades brasileiras. O Motorista 2, que inicialmente indicou apreciar a direção, revela como essa preferência se choca com as desvantagens de enfrentar o trânsito caótico e as pressões do trabalho. Ainda nessa linha, o Motorista 8 também cita o trânsito como principal desvantagem desse tipo de trabalho:

*No meu caso, cara, como eu falei, eu gosto de dirigir, então eu estou na rua dirigindo. Então tem a questão de o quê? Tu saber lidar com trânsito, saber lidar com um algo que é muito caótico, muitas vezes e ter a tranquilidade e a paciência e respeitar limites, justamente por que dependendo do horário as pessoas tem pressa. [...] Então eu vejo como uma desvantagem justamente o que, o trânsito né. (M2)*

*Até agora cara, pra mim assim, é o desgaste do trânsito mesmo. Passageiro eu só peguei passageiro tudo gente boa, mas o desgaste mesmo acaba sendo o trânsito pesado de Porto Alegre. (M8)*

Essa observação destaca como o prazer pela direção pode ser ofuscado pelos desafios do trânsito, especialmente em horários de pico, que são justamente os momentos de maior demanda para os motoristas.

Com o objetivo de fornecer ao leitor uma visão geral destes elementos, resumindo as percepções dos motoristas sobre as principais vantagens e desvantagens, apresentamos o Tabela 7 a seguir. Tomamos especial cuidado para que o processo de sintetizar as informações preservassem o máximo de elementos da fala dos entrevistados:

**Tabela 7:** Vantagens e desvantagens do trabalho plataformizado

<b>Identificação</b>	<b>Vantagens</b>	<b>Desvantagens</b>
Motorista 1	Flexibilidade de horário; Possibilidade de trabalhar a qualquer horário; Capacidade conciliar com outras atividades;	Não poder escolher livremente as corridas (“plataforma engessada”)
Motorista 2	Possibilidade de decidir os momentos de trabalho Possibilidade de renda Gosta de dirigir e conversar com os passageiros	Precisar “fazer matemáticas” para manter os ganhos Falta de segurança Trânsito Alto número de motoristas
Motorista 3	Fazer seu próprio horário Fazer seu próprio salário Imediatismo do dinheiro	Sistema de recusa de corridas pouco inteligente Sistema de segurança que não responde bem para casos de emergência
Motorista 4	[não respondeu]	
Motorista 5	Possibilidade de fazer uma renda extra	Tira o tempo de lazer e o tempo que poderia estar com a família
Motorista 6	Trabalha quando quer Renda	Segurança Ausência total de apoio (um seguro ou ajuda em caso de acidentes, um apoio para resolver um problema, um local para se direcionar, etc)
Motorista 7	Flexibilidade de fazer os próprios horários Renda	Instabilidade de renda (o valor das corridas e a necessidade de conciliar o trabalho em várias plataformas “para poder ganhar o dia... Claro, tem dias que é maravilhoso, mas tem dias que é muito ruim. É uma pela outra, oscila muito.”
Motorista 8	Não ter ninguém cobrando Poder ter mais tempo para passar com a família	Trânsito

Fonte: elaborada pelo autor, com base nas entrevistas.

A análise das experiências e rotinas dos motoristas de aplicativo revela um cenário de tensões significativas, onde a promessa de autonomia e flexibilidade oferecida pelas plataformas digitais se choca com a realidade vivida pelos trabalhadores. A dependência financeira em relação às plataformas, a necessidade de adaptação constante às oscilações de demanda e a incerteza dos rendimentos criam um ambiente de trabalho marcado por insegurança e pressão.

Embora possibilidade do autogerenciamento, como escolher os horários de trabalho e a flexibilidade nas folgas, seja apontada como um aspecto positivo, essa liberdade é frequentemente limitada pelas imposições do algoritmo e pelas flutuações da demanda. A metáfora de ser "refém da demanda" captura com precisão essa realidade, onde os motoristas, apesar de aparentemente livres para gerenciar suas jornadas, encontram-se presos a uma lógica que os obriga a trabalhar mais para compensar a instabilidade dos ganhos.

A dependência financeira em relação às plataformas, como aponta Abílio, Amorim e Grohmann (2021), não é apenas uma característica do trabalho uberizado, mas um reflexo do processo mais amplo de plataformização, no qual os trabalhadores se tornam cada vez mais subordinados aos mecanismos algorítmicos e de extração de valor. Essa crescente dependência restringe a autonomia dos motoristas, que se veem obrigados a adaptar suas rotinas para atender às exigências da plataforma e maximizar seus ganhos, em um ambiente de instabilidade e insegurança.

Dessa forma, a experiência dos motoristas nas plataformas digitais não é apenas uma questão de gestão do tempo, mas sim um reflexo das dinâmicas mais amplas de um mercado de trabalho cada vez mais precarizado. A incerteza e a necessidade de maximizar os ganhos em um ambiente instável evidenciam as limitações do autogerenciamento e destacam a vulnerabilidade dos trabalhadores diante de um modelo de negócios que prioriza a flexibilidade das plataformas às custas da segurança dos trabalhadores.

### **4.3 Autogerenciamento e gestão algorítmica**

A obra de Abílio (2019) nos ajuda a entender que, embora o autogerenciamento seja proclamado pelas plataformas como uma forma de

autonomia, na prática, ele está subordinado ao controle algorítmico. Neste sentido, a gestão algorítmica, de acordo com Franco e Ferraz (2019), utiliza a inteligência artificial dos algoritmos para gerenciar a força de trabalho, operando através de cálculos e decisões automatizadas. Esse embate entre os conceitos frequentemente evidencia a contradição entre o autogerenciamento proclamado e as práticas de controle inerentes à gestão algorítmica, que acabam por cercear a liberdade e a autonomia dos trabalhadores. Nesta seção, investigamos como essa gestão algorítmica se manifesta nas experiências cotidianas dos motoristas.

Para compreender como essa dinâmica se apresenta no cotidiano dos motoristas, partimos das percepções destes em relação às decisões que acreditam poder ou não tomar de forma autônoma no cotidiano de trabalho. As reflexões das categorias anteriores nos ajudam a entender aqui quais são esses momentos. De maneira geral, os motoristas percebem como expressão de autonomia a possibilidade de decidir seus dias e horários de trabalho. Por outro lado, os motoristas reconhecem a falta de controle no aceite ou recusa das corridas como um espaço de falta de poder de decisão, comprometendo a autonomia. O Motorista 7 traz em sua fala essa percepção, que também se manifesta de maneira contraditória e incerta no cotidiano:

*É, na verdade assim, eu levo hoje como se eu fosse livre, tá? Como, se eu tivesse essa autonomia aí, mas ao mesmo tempo existe esse risco que eu te falei ali. Eu não sei até quando eles vão me deixar trabalhando com uma taxa de 8%, né? Minha taxa é muito baixa, é muito baixa. Acredito que assim, **o que vá contra a autonomia seria somente em relação a questão da taxa aí [de aceitação e de cancelamento].** (M7)*

Franco e Ferraz (2019) argumentam que o controle exercido pela gestão algorítmica utiliza a inteligência artificial para regular a força de trabalho, operando por meio de cálculos automatizados. Essa dinâmica pode ser observada nas taxas de aceitação e cancelamento, que se tornam um critério importante para o motorista manter sua posição na plataforma. Embora os motoristas tenham a liberdade de recusar corridas, o impacto dessas recusas na sua taxa torna a decisão muito menos autônoma do que aparenta. O algoritmo, ao controlar essas taxas, estabelece um

limite invisível que regula o comportamento dos motoristas, comprometendo a percepção de autonomia.

Este se mostra novamente um contrassenso na experiência dos motoristas: a percepção de liberdade e autonomia coexistindo com uma realidade de controle e limitações. Embora em determinados aspectos os motoristas percebam possuir flexibilidade na execução de seu trabalho, evidencia-se em suas falas que em momentos de seu cotidiano, essa experiência é vivenciada de maneira dúbia, com mecanismos de controle, como as mencionadas “taxas”. Lembramos que esse fator limitante em relação ao poder de escolha das suas corridas foi reforçado negativamente também por outros motoristas como uma das desvantagens do trabalho uberizado.

Além disso, conforme nossa discussão sobre a dependência financeira já indicou, a insegurança financeira ameaça a autonomia dos trabalhadores. Cientes disso, as empresas que detém o capital e que exploram a uberização do trabalho empregam práticas massivas de gamificação, que se expressam em formas de desafios, recompensas e incentivos, conforme sinaliza Oliveira (2020). Nesse sentido, Filgueiras e Antunes (p. 34) atentam a fala do Motorista 1 exemplifica como isso é vivido na prática, mostrando que as plataformas geralmente deixam o trabalhador livre para decidir seu horário, mas remuneram melhor aqueles que trabalham nos horários que elas preferem, limitando, na prática, a liberdade de escolha que esses trabalhadores acreditam possuir:

*[...] se eu quiser fazer uma hora por dia, eu posso fazer. Só que a plataforma também te induz para que tu esteja disponível no momento que ela quer. Então ela te dá promoções de valores que, claro, é grana. Infelizmente, ela compra o motorista por grana. Ah, eles te dão promoções melhores, existe a inteligência meio que te induz para ir para tal caminho, para que onde tenha demanda. (M1)*

Oliveira (2020) explora o conceito de gamificação como uma ferramenta de controle sutil no trabalho plataformizado. As promoções e incentivos oferecidos pelas plataformas, mencionados pelo Motorista 1, são exemplos de como essa gamificação opera 'comprando' o trabalhador com recompensas que moldam seu comportamento.

Ao induzir os motoristas a trabalharem em horários e locais de maior demanda, a plataforma exerce um controle indireto sobre sua jornada, limitando a liberdade de escolha que esses trabalhadores acreditam possuir. A gestão algorítmica, nesse sentido, não é apenas um mecanismo de controle direto, mas também uma forma de manipular as decisões dos motoristas por meio de incentivos financeiros. Este entendimento vai ao encontro do pensamento de Abílio (2020a, p. 20) quando afirma que no contexto da gestão algorítmica, as bonificações são incorporadas como métodos gestão, utilizadas na definição de procedimentos e resultados a serem obtidos.

Em outro sentido relacionado à mesma autonomia, o Motorista 2 discute como a experiência de autogerenciamento pode ser complexa. Ele sugere que esse formato de trabalho obriga o trabalhador a desenvolver uma capacidade de auto-organização, que pode não ser universal:

*Então, quando eu comento assim a flexibilidade e autonomia, em questão de assim, por exemplo, [...] o motorista já tem uma rotina ali feita, ele tem que levar a esposa pro trabalho, o filho pra escola, e aí já por exemplo já direciona depois disso 'Ah, vou fazer aplicativo até as 10hs porque entro as 10hs no trabalho', então já faz essa rota, já trabalha um pouco e vai depois. Então esse é um exemplo. É o meu planejamento de fazer, conseguir pegar algo na área da enfermagem de 06 horas e conciliar com o aplicativo [...] então, por isso que eu vejo assim, muito vantajoso essa autonomia. Mas também é o seguinte, vai de cada pessoa. Então tem pessoas que não conseguem a regularidade. Por exemplo, eu admito, sou bem irregular assim. [...] é bem livre assim, todo mundo tem o seu modo de trabalhar. [...] Pra mim, no meu caso, eu já acho assim até um pouco complicado de lidar.*  
(M2)

No entanto, ao mesmo tempo que ele reconhece os benefícios desse formato, a fala também revela as limitações da prática do autogerenciamento (Abílio, 2019). Ele admite que, mesmo com a liberdade oferecida pela plataforma, a regularidade e o planejamento necessários para conciliar todas essas demandas se tornam desafiadores. Isso aponta para uma diferença importante entre a teoria da autonomia

e a realidade vivida pelos motoristas, onde a responsabilidade de "gerir-se" nem sempre se traduz em eficiência ou facilidade. A fala do Motorista 2 expõe essa complexidade de forma clara, mostrando que nem todos conseguem estruturar suas rotinas de forma eficaz, o que nos convida a refletir sobre a ideia de "gerente de si" (ABÍLIO, 2019) a partir da perspectiva de quem não possui as habilidades necessárias para lidar com essa responsabilidade.

Enquanto a lógica da plataformização propõe que os motoristas têm liberdade para organizar seu trabalho de acordo com suas próprias preferências, o autogerenciamento, na prática, exige uma capacidade de planejamento e auto-organização que nem todos conseguem desenvolver. Isso revela uma faceta da precarização no trabalho uberizado: a transferência do controle do empregador para o trabalhador não resulta em maior autonomia, mas sim em uma carga adicional de responsabilidade, que muitos motoristas encontram dificuldade em gerenciar, resultando em um estresse adicional e uma sensação de vulnerabilidade diante das incertezas do mercado e das flutuações de demanda. Autogerir-se exige uma capacidade de planejamento e disciplina que nem todos os motoristas possuem, o que pode transformar a liberdade de escolha em um desafio adicional. A autonomia, nesse contexto, não é apenas uma questão de liberdade de escolha, mas também de como o trabalhador consegue ou não estruturar sua rotina de forma eficaz para garantir seu sustento. Neste sentido, o Motorista 4 também reforçou o discurso, dizendo que para equiparar ganhos do passado, é possível, mas precisa se organizar melhor no sentido de “montar uma estratégia, fazer um planejamento, ‘quanto eu quero ganhar?’, ‘quanto tempo na rua?’, fazer os cálculos, custos”. Motorista 6 reforça essa necessidade de se planejar e, idealmente, guardar uma reserva, algo que não consegue fazer.

A respeito da supervisão algorítmica do trabalho utilizada pelas plataformas, quando abordada de maneira mais direta, encontramos relatos que vão ao encontro da percepção de Ludmilla Abílio (2017, p.13) ao afirmar que uma das características fundamentais da uberização é ter a função de supervisão e controle exercida pela figura do cliente/usuário. Este é um modelo que visa transferir a responsabilidade e o poder de decisão sobre a qualidade do serviço diretamente para os consumidores, criando um sistema onde os motoristas são constantemente avaliados e monitorados, não apenas pela plataforma, mas por todos os passageiros com os quais interagem.

Franco e Ferraz (2020) destacam que o sistema de avaliações utilizado pelas plataformas reforça o “gerencialismo na sociedade”, transferindo parte da responsabilidade de controle para o próprio consumidor. Embora o trabalhador aparente ter autonomia, é a empresa que define as metas e aplica punições caso elas não sejam atingidas. No caso das plataformas de transporte, o processo de avaliação dos motoristas assume um caráter de controle, pois é destinado à plataforma, e não aos clientes. Ao contrário de plataformas como Mercado Livre e *Airbnb*, onde compradores e vendedores podem escolher-se mutuamente com base em avaliações, na *Uber* e afins, tanto motoristas quanto clientes são automaticamente conectados pelo algoritmo. Isso elimina qualquer possibilidade de escolha com base nas avaliações, evidenciando que o controle exercido pela plataforma se dá de forma unilateral. O motorista é avaliado pelo cliente, mas o algoritmo da plataforma é quem utiliza essas avaliações como instrumento de controle, reforçando a dependência e limitando a autonomia do trabalhador. Esse mecanismo acentua a vulnerabilidade dos motoristas, que podem ser punidos de forma automática e injusta, sem qualquer espaço para contestação.

Neste cosmo, o Motorista 6, por exemplo, entende as avaliações como um fator positivo e reflete sobre o equilíbrio dessa relação:

*A avaliação eu acho bem justa, porque é uma troca, né? A avaliação é uma troca, né? A gente avalia os caras e os caras nos avaliam. Quando tu desce eu posso te dar nota 1 e posso te bloquear e nunca mais pegar corrida comigo. (M6)*

Por outro lado, essa percepção é contrastada pela fala da Motorista 3, que descreve as avaliações como um mecanismo que favorece os passageiros em detrimento dos motoristas:

*As avaliações, eu acho que elas são muito direcionadas em questão do cliente, do passageiro. Eles não levam muito em consideração o motorista. A pessoa te avalia mal, ela fala que não recebeu o troco direito ou que o motorista foi grosseiro. Por quê? Porque a Uber dava*

*uma compensação, 'ah, nós colocamos ali no seu Uber Wallet um valor de crédito de 10 reais para você usar na próxima corrida, cuidaremos para que você não pegue mais o mesmo motorista, não sei que, não sei que'. E pra ti chegava uma coisa assim: 'Olha Fulana, tivemos uma reclamação por você ter sido rude ou não ter dado o troco corretamente, informamos que esse tipo de comportamento não é bom para a plataforma, vamos mandar um curso de boas maneiras com o passageiro, não sei o que'. Aí você precisa assistir em 48 horas. Só que aí tu não fez nada e tu tá recebendo um negócio que tu é obrigado a assistir, por que depois se tu não assistir eles te dão uma bloqueada. [...] Aí tu tem que assistir, né, aí eles liberam de novo. Se tu não assistir, eles não te liberam. (M3)*

A fala da Motorista 3 contrasta com a visão mais positiva das avaliações, destacando como esses mecanismos tendem a favorecer os passageiros em detrimento dos motoristas. Esses relatos somados revelam duas reflexões principais. Primeiro, fica evidente que as plataformas exercem controle sobre diversas dimensões da relação de trabalho, incluindo até mesmo a capacitação dos motoristas. Segundo, a experiência de trabalho nas plataformas pode gerar um forte sentimento de injustiça, agravado pela ausência de canais eficientes de comunicação para os motoristas contestarem decisões ou esclarecerem situações, como apontam Carmody e Fountain (2019). A fala da Motorista 3 exemplifica como as punições são aplicadas unilateralmente e sem possibilidade de contestação, reforçando a sensação de impotência diante das imposições algorítmicas.

Além disso, podemos perceber que para estes trabalhadores, a supervisão algorítmica também se manifesta como um “conjunto de regras” que os motoristas devem seguir, como comenta o Motorista 5:

*Eu acho que eu acho que toda empresa, toda todo o serviço tem uma regra, né? Eu acho que diretrizes e tudo a gente tem que seguir um padrão, né? Uma ética. (M5)*

O Motorista 6, entretanto, ressalta a pouca transparência dessas regras:

*Se ela existe, ela não é clara, né? Eu até li assim as condições ali do contrato, na verdade, para ver se eu buscava alguma dica, alguma coisa, e não, cara, é tudo muito genérico assim, sabe? Tipo, 'ah, faça corridas, não sei do que, melhore sua taxa de aceitação para pegar melhores recompensas', ele não fala que ele vai jogar corrida maior pra ti. (M6)*

Essa falta de clareza sobre as regras reforça a ideia de que os motoristas operam em um sistema opaco, como aponta o Motorista 4, que sente que a Uber quer que eles trabalhem "meio às cegas". Esse sentimento de falta de controle sobre o próprio contrato de trabalho está em consonância com a reflexão de Filgueiras e Dutra (2021), que observam que as empresas, especialmente as plataformas digitais, impõem as condições que lhes são convenientes, modificando-as de forma arbitrária e sem aviso prévio. Essas alterações nos "termos de uso" muitas vezes não são seguidas de forma consistente, permitindo que as plataformas punam ou dispensem trabalhadores sem justificativas claras.

No que diz respeito às punições, podemos entender a partir dessas falas que elas estão via de regra condicionadas a um sistema de classificação baseado em níveis que define a relação do motorista com a plataforma. Esse sistema de classificação não apenas mede a performance dos motoristas, mas também determina as oportunidades de trabalho que lhes são oferecidas, como a priorização em receber corridas de maior valor ou a manutenção de privilégios como bônus e promoções. Este foi um discurso comum, que pode ser condensado na fala do Motorista 2:

*“Não é bem uma penalidade, porque é o seguinte, a gente acaba tendo um perfil e nós temos uma porcentagem aceitável para se encaixar nas promoções da plataforma. A questão é que tem algumas classificações, motorista azul, motorista ouro, motorista platina e motorista diamante. Cada classificação ela tem as suas vantagens. Então no momento que o motorista não tem o necessário para embarcar nessa primeira categoria, que seria a ouro, ele se mantém na azul. Na azul ele acaba não tendo as vantagens. Passageiros VIP,*

*acaba não tendo algumas ferramentas, como preferência de região, [...]” (M2)*

Entendemos que esse funcionamento precariza a condição de trabalho destes motoristas, por limitar serviços que deveriam ser básicos aos motoristas, ao mesmo tempo que promove e reforça uma aparência de meritocracia, onde "os melhores motoristas" teriam acesso a mais benefícios. Ao falar do tema, o Motorista 1 complementa essa lista de benefícios citando “[...] tu tem direito a atendimento 24hs via telefone, se não, é só chat, essas vantagens.”. No entanto, essa lógica meritocrática mascara as desigualdades estruturais do modelo, onde o sucesso depende não apenas do desempenho do motorista, mas de fatores fora de seu controle, como a demanda do aplicativo, a localização e as preferências algorítmicas

Com este conjunto de elementos, conseguimos entender que a avaliação negativa de um passageiro, muitas vezes sem justificativa clara ou mesmo baseada em mal-entendidos, pode resultar em penalizações automáticas e não contestáveis, colocando os motoristas em uma situação de constante vulnerabilidade. Além disso, esse sistema de classificação reflete uma estrutura de controle onde os trabalhadores, mesmo sem vínculo empregatício formal, são submetidos a uma supervisão rigorosa e impessoal, exercida tanto pelos algoritmos quanto pelos próprios usuários.

Por fim, separamos um trecho em especial da fala do Motorista 6, que, ao longo de sua fala sobre autonomia, utilizou o termo "liberdade" entre aspas. Quando questionado sobre o porquê das aspas, ele respondeu:

*Ah, porque tu é **livre**, mas ao mesmo tempo tu tem que **cumprir** as parada, porque ele perde um monte de **métrica**. Eu desconfio, eu não tenho como saber, cara... esse é o problema, eles não te dão assim ‘ó, faz isso, isso e isso que tu vai melhorar o teu desempenho, a gente vai te dar corrida melhor’, não. Então eu **desconfio** que se o cara não trabalha regularmente, eles te **prejudicam**. Eu desconfio que dependendo da tua taxa de aceitação de corrida e nota ali também te prejudicam, mas isso é o que eu acho, né, cara? Então é, de certa forma, é livre mas não é livre. Porque se for liberdade seria assim: ‘óh,*

*tu deixa de trabalhar isso não vai te atrapalhar em nada'. Entendeu? Livre, liberdade mesmo seria isso 'óh, é contigo se tu não sair, tu não recebe, se tu sair, tu recebe... mas não vai te atrapalhar em nada". Mas eu já andei dando uma pesquisada e vi não é bem assim. Eles priorizam várias coisas, tipo motorista mais antigo. Eles fazem até, isso é boato né, mas ouvir dizer que eles fazem até 'ah, tu já fez demais hoje', eles começam a dar corrida para os outros, entendeu? Eles meio que **manipulam** o teu ganho. **Então não é bem liberdade, né?** (M6)*

Aqui, nos aproximamos de nosso objetivo de pesquisa.

Esse trecho sintetiza de forma clara as contradições vivenciadas pelos motoristas no modelo de trabalho uberizado. A palavra "liberdade", colocada entre aspas, ilustra a percepção de que a autonomia prometida pelas plataformas digitais é, na verdade, uma liberdade condicionada e manipulada por um sistema de gestão algorítmica que controla as ações dos trabalhadores de maneira sutil, mas ferrenha.

A autonomia dada aos motoristas é, na prática, restringida por uma série de mecanismos invisíveis, como a priorização de corridas e a manipulação de ganhos, que reforçam o controle exercido pela plataforma. Esse controle algorítmico, embora não seja explicitamente comunicado, se manifesta de forma concreta na experiência diária dos motoristas, moldando suas rotinas de trabalho e sua capacidade de decisão. Portanto, ao investigarmos as contradições entre o discurso de autonomia e a realidade do controle algorítmico, percebemos que a gestão algorítmica não apenas limita a liberdade dos motoristas, mas também exacerba a precariedade do trabalho. A autonomia proclamada pelas plataformas, em vez de empoderar os trabalhadores, muitas vezes os coloca em uma posição de vulnerabilidade, onde suas decisões são constantemente influenciadas por fatores que estão fora de seu controle direto.

Com base nas entrevistas realizadas e na análise teórica proposta, notamos avanços significativos no entendimento dos modelos de trabalho uberizado e plataformizado, especialmente no que diz respeito à articulação entre autogerenciamento e controle algorítmico. A análise evidencia que, embora os motoristas relatem momentos de decisão autônoma, como a escolha dos horários de

trabalho, a vivência cotidiana revela que suas ações são continuamente reguladas pelas plataformas, seja por meio de incentivos financeiros, penalizações ocultas ou pelas avaliações dos usuários. A partir do referencial teórico, composto majoritariamente por obras de Ludmilla Abílio (2017, 2019, 2020a, 2020b, 2020c), Ludmilla Abílio em colaboração com Henrique Amorim e Rafael Grohmann (2021), Franco e Ferraz (2019), Ricardo Antunes (1999, 2000, 2018, 2020a, 2020b) e Ricardo Antunes em colaboração com Vitor Filgueiras (2019), a realidade de Porto Alegre mostra-se como um microcosmo da precarização global do trabalho plataformizado, onde a dependência financeira dos motoristas é explorada através da promessa de liberdade, enquanto mecanismos de controle invisíveis limitam sua autonomia.

Os resultados deste estudo refletem a síntese da vivência dos motoristas no modelo de uberização, revelando que o discurso de liberdade e flexibilidade promovido pelas plataformas esconde uma realidade de precariedade crescente, marcada pela necessidade de adaptação constante às demandas do algoritmo e pela instabilidade financeira. A gestão algorítmica, ao transferir parte das responsabilidades para os próprios motoristas, reforça um cenário de incerteza e vulnerabilidade. Em suma, o estudo confirma que, ao contrário de empoderar esses trabalhadores, a uberização acentua sua precarização ao propor uma falsa autonomia que, na prática, está subordinada aos interesses das plataformas.

No entanto, essa experiência não pode ser vista de maneira unidimensional. Os trabalhadores, ao buscarem alternativas para os problemas do mercado de trabalho tradicional, como a falta de oportunidades formais e a rigidez de horários, encontram no trabalho uberizado e plataformizado pontos positivos que são amplamente valorizados por eles. A flexibilidade de horários, a capacidade de combinar o trabalho com outras atividades e a geração imediata de renda são aspectos que, de fato, oferecem certa vantagem em comparação com empregos formais. Contudo, essas vantagens vêm com limitações significativas. A promessa de autonomia é continuamente desafiada pelos mecanismos de controle invisíveis das plataformas, colocando o trabalhador em uma posição contraditória, onde ele valoriza a flexibilidade, mas se vê preso a um sistema que intensifica sua dependência financeira e vulnerabilidade.

Dessa forma, o sucesso do modelo de plataformas e da uberização não apenas evidencia suas capacidades de adaptação às novas dinâmicas do capitalismo, mas também simboliza, em certo grau, o fracasso da classe trabalhadora em conquistar condições de trabalho que lhes garantam dignidade e emancipação. A adoção desse modelo por muitos trabalhadores reflete a falta de alternativas que possam proporcionar segurança e autonomia reais, perpetuando um ciclo de precarização no qual a flexibilidade prometida é constantemente negociada com instabilidade e insegurança. O resultado é uma classe trabalhadora que, em busca de soluções para seus problemas no mercado formal, se encontra em uma situação de difícil saída, submetida a novas formas de exploração que mascaram sua vulnerabilidade sob o manto da liberdade.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo, buscamos compreender a dinâmica da uberização e do trabalho plataformizado a partir da vivência de motoristas de aplicativos na cidade de Porto Alegre/RS. Nosso objetivo foi investigar como essas transformações no trabalho, impulsionadas por plataformas digitais, se expressam no cotidiano dos motoristas, revelando contextos de precarização.

Para construir uma análise robusta, partimos de um arcabouço teórico que posiciona a uberização como uma etapa avançada da precarização do trabalho, como destacam Abílio (2019) e Antunes (2020b). Na prática, esse processo é sustentado pela plataformização do trabalho, que cria a infraestrutura tecnológica básica de controle, que opera através da datificação e do controle algorítmico (GROHMANN, 2020). Compreendemos, portanto, a plataformização como o processo de crescente dependência das plataformas digitais para execução das atividades de trabalho (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021). Através dessa gestão algorítmica, as plataformas digitais promovem uma imagem de autonomia e flexibilidade que, na prática, é marcada por mecanismos de controle invisíveis, que moldam as decisões e ações dos motoristas, sem que estes tenham plena consciência de como são afetados.

Em termos teóricos, nossa pesquisa avançou ao integrar as discussões sobre a precarização do trabalho com os elementos específicos da plataformização no contexto dos motoristas de aplicativo, mostrando como as tecnologias digitais e os mecanismos de controle algorítmico intensificam as formas de exploração.

As principais limitações enfrentadas ao longo da pesquisa estiveram relacionadas à dificuldade de acesso ao grupo de motoristas e à conciliação de horários para a realização das entrevistas. Embora o uso de tecnologias para intermediar esse processo tenha facilitado a execução da pesquisa — algo praticamente esperado no contexto de um estudo sobre trabalhadores plataformizados —, a experiência de campo ressaltou a importância de estabelecer contatos e criar vínculos prévios com os participantes, o que poderia ter favorecido um engajamento mais fluido e consistente no agendamento das entrevistas.

Como sugestão de pesquisas futuras, recomenda-se a inclusão de ex-motoristas na pesquisa. O limite da compreensão, talvez seja, nesse momento, não de consultar mais motoristas de aplicativo, pois estes trabalhadores, apesar das

incertezas e instabilidades, conseguiram se manter na profissão e seguem na ativa; mas se de falar com aqueles que não conseguiram se manter nessa incerteza e sucumbiram a esse contexto.

Organizamos nossa coleta e análise de dados em grupos de elementos de modo a facilitar a operacionalização da pesquisa.

A primeira categoria, *Trajetórias profissionais e a uberização*, revelou a pluralidade de perfis e motivações dos motoristas para se inserirem no trabalho uberizado. Foi possível observar que, embora as trajetórias que moldam estes trabalhadores sejam diversas, o movimento comum entre os entrevistados é a busca por alternativas de trabalho diante de um mercado de trabalho tradicional cada vez mais restritivo e, também, precarizado. As plataformas surgem como uma alternativa viável para aqueles marginalizados no mercado formal, atraídos pela facilidade de acesso ao trabalho uberizado, sem exigências formais ou processos seletivos complexos. Contudo, essa estratégia das plataformas, reflete e intensifica o processo contínuo de precarização do trabalho, conforme apontado por Druck (2011). A aparente conveniência da uberização não deve ser vista apenas como uma forma alternativa de prestação de serviços, mas como uma reconfiguração da estrutura do trabalho em si, onde flexibilidade extrema é acompanhada pela ausência de garantias trabalhistas. Assim, o que emerge dessas trajetórias é uma combinação entre as limitações impostas pelo mercado de trabalho tradicional e as promessas de flexibilidade e autonomia que, em última análise, acabam por reforçar o ciclo de precarização, colocando os motoristas em uma encruzilhada entre os benefícios oferecidos pelas plataformas e a realidade de um trabalho incerto e inseguro.

A segunda categoria, *Experiência e rotina nas plataformas digitais*, visou aprofundar a compreensão sobre a experiência híbrida dos motoristas em plataformas de trabalho, considerando tanto a lógica da uberização quanto os mecanismos de gestão algorítmica presentes na plataformização. A análise das entrevistas revelou um cenário de tensões significativas entre a promessa de autonomia e flexibilidade e a realidade vivida pelos motoristas, que se dá permeada por dependência financeira em relação às plataformas. Foi possível perceber que essa dinâmica de sujeição acaba por determinar muitas nuances dessa relação, pois se mostraram existir cenários – não incomuns – onde esses motoristas precisam aceitar determinadas condições, como trabalhar nos horários de pico, gerando stress, para compensar financeiramente a atividade. A metáfora do ser "refém da demanda" expressa bem

essa ideia e denota o contraste presente no cotidiano dos trabalhadores plataformizados: divididos entre a liberdade e os mecanismos de controle.

A terceira categoria, *Autogerenciamento e gestão algorítmica*, contribuiu ao trazer novos elementos para aprofundar a compreensão das manifestações da plataformização do trabalho. Fatídica e simbolicamente, a liberdade posta em cheque, manifesta na fala do motorista. Essa liberdade, retratada em tom de “descompromisso” em alguns momentos na fala dos motoristas, contrasta com diversos mecanismos de controle que cerceiam a sua atividade, expressos mais objetivamente, por exemplo, no controle de cancelamento das corridas e no sistema de avaliações (exemplos mais frequentemente lembrados neste sentido pelos entrevistados), mas que também transversalizam a experiência através de controles mais discretos, como a relação de dependência com a demanda ou ainda a sensação de manipulação no repasse de corridas e na remuneração.

Este parece ser um ótimo direcionamento ao encontro do nosso problema de pesquisa. Podemos observar com isso, que os fenômenos da uberização e da plataformização se expressam de maneira complexa no cotidiano dos motoristas de aplicativo, através de mecanismos sofisticados de gestão e controle do trabalho. Nossa pesquisa demonstrou que, os aspectos reconhecidos como positivos pelos trabalhadores, como a flexibilidade de horários e a possibilidade de obtenção de renda rápida, não se sustentam frente a dependência da demanda flutuante dos aplicativos. Esse cenário de incerteza e instabilizado mostrou fragilizar essa noção de liberdade em relação às suas escolhas, mas, ainda assim, a pesquisa mostrou que os trabalhadores podem optar pelo trabalho uberizado e plataformizado por considerarem menos degradante frente às dificuldades encontradas no mercado de trabalho formal.

A crítica central parece mais uma vez repousar sobre o *sistema*, não sobre o *modelo*. Antes de qualquer escolha, seja aceitar ou recusar uma corrida, ou optar por se cadastrar ou não na plataforma, existe uma imposição maior: vender ou não seu trabalho a *troco* de não morrer de fome. Dessa forma, nossa pesquisa entende que a uberização e a plataformização não apenas precarizam as condições de trabalho, mas também corroboram no afastamento de possibilidades emancipatórias de trabalho e dignas de vida para a classe trabalhadora.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa palavra**, v. 19, n. 02, 2017.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, p. 41-51, 2019.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado. **Contracampo**, v. 39, n. 1, p. 12-26, 2020a.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. **Estudos avançados**, v. 34, p. 111-126, 2020b.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização e juventude periférica: desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. **Novos estudos CEBRAP**, v. 39, n. 3, p. 579-597, 2020c.

ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, v. 23, p. 26-56, 2021.

ALMEIDA, Elenara C.; GUIMARÃES, Jorge A.; ALVES, Isabel. G. Dez anos do Portal de Periódicos da Capes: histórico, evolução e utilização. **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, v. 7, n. 13, 30 nov. 2010.

ALBORNOS, Suzana. **O que é trabalho**. Brasiliense, 2017.

ALVES, Giovanni. Dimensões da reestruturação produtiva: Ensaio de sociologia do trabalho. Bauru: **Editores Práxis**, 2ª Edição, 2007.

ALVES, Giovanni. Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal: precarização do trabalho e redundância salarial. **Revista Katálysis**, v. 12, p. 188-197, 2009.

ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. In: GENTILI, P. (Org.) **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático**. Rio de Janeiro: **Paz e Terra**, 1995.

ANDRADE, Maria M. Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação: noções práticas. 5. ed. São Paulo: **Atlas**, 2002.

ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: **Boitempo**, 1999.

ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: **Cortez**, 2000a.

ANTUNES, Ricardo. A precarização do trabalho: ensaios sobre a nova desregulamentação trabalhista. São Paulo: **Boitempo Editorial**, 2000b.

ANTUNES, Ricardo. Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II. São Paulo: **Boitempo**, 2018.

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: **Boitempo**, 2020a.

ANTUNES, Ricardo. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. **Boitempo Editorial**, 2020b.

ANTUNES, Ricardo. Qual é o futuro do trabalho na Era Digital?. **Laborare**, v. 3, n. 4, p. 6-14, 2020c.

ARAÚJO, Marley Rosana Melo de; MORAIS, Kátia Regina Santos de. Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 20, n. 1, p. 1-13, 2017.

BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo. **Lisboa: Edições**, v. 70, 1977.

BESSA, Ana Cláudia. O perfil do motorista de aplicativo no Brasil. **Movimentação**, v. 8, n. 14, p. 24-43, 2021.

BRAGA, Roberto; CARVALHO, Pompeu Figueiredo de. Cidade: espaço da cidadania. **Pedagogia cidadã: cadernos de formação. Ensino de Geografia. São Paulo: UNESP-PROPP**, p. 105-120, 2004.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho, 1943.

BRAUDEL, Fernand. **Civilização material, economia e capitalismo: séculos XV-XVIII**. São Paulo: Martins Fontes, 2014.

CARCANHOLO, Marcelo Dias. Crise econômica atual e seus impactos para a organização da classe trabalhadora. **Revista Aurora**, v. 3, n. 2, p. 3-10, 2010.

CARMODY, Pádraig; FORTUIN, Alicia. "Ride-sharing", virtual capital and impacts on labor in Cape Town, South Africa. **African Geographical Review**, v. 38, n. 3, p. 196-208, 2019.

CERATT, Caio Cezar Sangioni; OLIVEIRA, Robson de. Pobreza como malware: aplicativos e retração dos direitos sociais. **Revista Katálisis**, v. 23, p. 480-488, 2020.

CHILDE, Vere Gordon. Man makes himself. Nova York: **The New American Library of World Literature**, 1958.

COLMÁN, Evaristo; POLA, Karina Dala. Trabalho em Marx e serviço social. **Serviço Social em Revista**, v. 2, n. 1, p. 179-201, 2009.

COLODETTI, Ana Paula de Oliveira; MELO, Marlene Lopes. As relações de gênero no contexto socioeconômico e cultural brasileiro: estudo com mulheres motoristas de aplicativos de mobilidade urbana. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 19, n. 4, p. 872-886, 2021.

COOK, Deborah J.; MULROW, Cynthia D.; HAYNES, R. Brian. Systematic reviews: synthesis of best evidence for clinical decisions. **Annals of internal medicine**, v. 126, n. 5, p. 376-380, 1997.

DE MATOS, Maurílio Castro. O neofascismo da política de saúde de Bolsonaro em tempos perigosos da pandemia da COVID-19. **Humanidades & Inovação**, v. 8, n. 35, p. 25-35, 2021.

DE SOUZA MORAES, Rodrigo Bombonati; DE OLIVEIRA, Marco Antonio Gonsales; ACCORSI, André. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 6, n. 3, p. 647-681, 2019.

DE STEFANO, Valerio. Labour is not a technology – Reasserting the declaration of Philadelphia in times of platform-work and gig-economy. **IUSLabor**, n. 2, p. 1-17, 2017.

DRUCK, Graça. Globalização, reestruturação produtiva e movimento sindical. **Caderno CRH**, [S. l.], v. 9, n. 24, 2006.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, v. 24, p. 37-57, 2011.

DRUCK, Graça. A precarização social do trabalho no Brasil. In: ANTUNES, R. (Org.) **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. São Paulo: Boitempo, p. 55-74, 2013.

ENGELS, Frederick. On the Decline of Feudalism and the Rise of National States. **Karl Marx, Frederick Engels: Collected Works**, v. 26, p. 556-65, 1884.

ENGELS, Frederick. O papel do trabalho na transformação do macaco em homem (1876). **Trabalho Necessário**, [s. l.], ano 4, n. 4, p. 1-9, 2006.

ENGELS, Friedrich. A situação da classe trabalhadora na Inglaterra. São Paulo: **Boitempo**, 2010.

FERREIRA, Ana Carolina. Vida Além do Trabalho: movimento pelo fim da escala 6x1 ganha força. Colabora-Jornalismo Sustentável. Rio de Janeiro, fev, 2024. Disponível em: <https://projetocolabora.com.br/ods8/vida-alem-do-trabalho-movimento-pelo-fim-da-escala-6x1-ganha-forca/>. Acesso em: 14 ago 2024.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, 2020.

FLICK, Uwe. Introdução à pesquisa qualitativa-3. **Artmed editora**, 2008.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza Da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos Ebape. BR**, v. 17, p. 844-856, 2019.

FRANCO, Maria Laura Puglisi Barbosa. **Análise de conteúdo**. 2. ed. Brasília, DF: Líber Livro, 2005.

GARCIA, Ivan S. The New Technologies in Global Capitalism: Impacts of “uberization” on urban territory. **Direito da Cidade**, v. 11, n. 2, p. 712-741, 2019.

GERHARD, Felipe; SILVA JÚNIOR, Jeová Torres; CÂMARA, Samuel Façanha. Tipificando a Economia do Compartilhamento e a Economia do Acesso. **Organizações & Sociedade**, v. 26, p. 795-814, 2019.

GHIDINI, Rafael; MORMUL, Najla Mehanna. Revolução agrícola neolítica e o surgimento do Estado classista: breve reconstituição histórica. **Revista de Ciências do Estado**, v. 5, n. 1, p. 1-20, 2020.

GIBBS, Graham. **Análise de dados qualitativos: coleção pesquisa qualitativa**. Bookman Editora, 2009.

GIL, Antonio C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5. ed. São Paulo: **Atlas**, 1999.

GILLESPIE, Tarleton. A relevância dos algoritmos. **Parágrafo**, v. 6, n. 1, p. 95-121, 2018.

GRAHAM, Mark; ANWAR, Mohammad Amir. Trabalho digital. In: ANTUNES, R. (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2021.

GRANEMANN, Sara. Crise econômica e a Covid-19: rebatimentos na vida (e morte) da classe trabalhadora brasileira. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 19, 2021.

GREGGO, João Pedro et al. Percepção de motoristas de Uber sobre condições de trabalho e saúde no contexto da Covid-19. **Saúde em Debate**, v. 46, p. 93-106, 2022.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. **Revista Eletrônica Internacional de Economia Política da Informação, da Comunicação e da Cultura**, v. 22, n. 1, p. 106-122, 2020.

GROHMANN, Rafael. Trabalho Digital: o papel organizador da comunicação. **Comunicação Mídia e Consumo**, v. 18, n. 51, p. 166-185, jan./abr, 2021

HARVEY, David. A condição pós-moderna. São Paulo: **Loyola**, 1992.

HARVEY, David. O neoliberalismo: História e implicações. São Paulo: **Loyola**, 2005.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto; FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos; BAPTISTA LUCIO, María del Pilar. Metodologia de pesquisa. **Porto Alegre: Penso**, 2013.

HOBSBAWM, Eric. A era das revoluções: Europa 1789-1848. 7. ed. Rio de Janeiro: **Paz e Terra**, 1975.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: PNAD Contínua. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>. Acesso em: 13 maio 2023. Rio de Janeiro: IBGE, 2022.

JÚNIOR, Moisés Francisco Farah. A terceira revolução industrial e o novo paradigma produtivo: algumas considerações sobre o desenvolvimento industrial brasileiro nos anos 90. **Revista da FAE**, v. 3, n. 2, 2000.

JUNIOR, Luzimar Barreto França. A precarização do trabalho e o comerciário do Carrefour. **PEGADA-A Revista da Geografia do Trabalho**, v. 10, n. 1, 2009.

KITCHENHAM, Barbara. Procedures for performing systematic reviews. **Keele, UK, Keele University**, v. 33, n. 2004, p. 1-26, 2004.

KOVÁCS, Ilona. Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho. **Sociologia, Problemas e Práticas**, 52, 41-65, 2006.

LIEDDKE, E. Trabalho. In: CATTANI, Antonio D. (Org.). **Trabalho e tecnologia: dicionário crítico**. Porto Alegre: Vozes, p. 268-274, 1997.

LIMA, Andreia; MARTINS, Maria Manuela; FERREIRA, Marina Salomé . O conceito multidimensional de autonomia: uma análise conceptual recorrendo a uma scoping review. **Revista de Enfermagem Referência**, n. 7, p. e20113, 2021.

LIMA, Jacob Carlos; BRIDI, Maria Aparecida. Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. **Caderno CRH**, v. 32, p. 325-342, 2019.

LUNA, Nathalia Tamiris Carvalho de; OLIVEIRA, Ariadne Samila Martins de. Os entregadores de aplicativos e a fragmentação da classe trabalhadora na contemporaneidade. **Revista Katálysis**, v. 25, p. 73-82, 2022.

MACIEL, Fabrício; MATTOS, Patrícia. Como pensar o capitalismo contemporâneo? Considerações preliminares. **Sociedade e Estado**, v. 35, p. 673-694, 2020.

MARX, Karl. O Capital: Crítica da Economia Política - Livro I. São Paulo: **Boitempo**, 2013.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. Manifesto do Partido Comunista. São Paulo: **Boitempo**, 1998.

MAZOYER, Marcel; ROUDART, Laurence. **Histórias das agriculturas no mundo. Do neolítico à crise contemporânea**. IICA, 2010.

MELLO, Gustavo; BRAGA, Henrique; SABADINI, Mauricio de Souza. Acumulação de capital, crise e mercado de trabalho no Brasil contemporâneo. **Revista Katálysis**, v. 22, p. 15-35, 2019.

MENDES, Rosana Maria; MISKULIN, Rosana Giaretta Sguerra. A análise de conteúdo como uma metodologia. **Cadernos de pesquisa**, v. 47, n. 165, p. 1044-1066, 2017.

MÉSZÁROS, István. A alienação em Marx. São Paulo: **Boitempo**, 1985.

MÉSZÁROS, István. Para Além do Capital: Rumo a uma Teoria da Transição. São Paulo: **Boitempo**, 2002.

MINAYO, Maria Cecília de S. Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. **Revista pesquisa qualitativa**, v. 5, n. 7, p. 1-12, 2017.

MINAYO, Maria Cecília; COSTA, António Pedro. Fundamentos teóricos das técnicas de investigação qualitativa. **Revista Lusófona de Educação**, n. 40, p. 11-25, 2018.

MORAES, Rodrido Bombonatti. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte por aplicativos na cidade de Goiânia. **Gestão & Regionalidade**, v. 39, e20238117, 2023

NOGUEIRA, Conceição. A análise do discurso. In: FERNANDES, E. & ALMEIDA, L. **Métodos e técnicas de avaliação: novos contributos para a prática e investigação**. Braga, p. 15-48, 2001.

OLIVEIRA, Elisângela Magela. Transformações no mundo do trabalho, da revolução industrial aos nossos dias. **Caminhos de Geografia**, v. 5, n. 11, 2004.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, v. 11, p. 2609-2634, 2020.

OLIVEIRA, Renata Couto de. Gamificação e trabalho uberizado nas empresas-aplicativo. **Revista de Administração de Empresas**, v. 61, 2021.

OLTRAMARI, Andrea Poletto; PICCININI, Valmiria Carolina. Reestruturação produtiva e formas de flexibilização do trabalho. **Organizações & Sociedade**, v. 13, p. 85-106, 2006.

PACKER, Abel L. et al. **SciELO: 15 anos de acesso aberto: um estudo analítico sobre Acesso Aberto e comunicação científica**. UNESCO Publishing, 2014.

PANIAGO, Maria Cristina Soares. Keynesianismo, neoliberalismo e os antecedentes da “crise” do Estado. **Marx, Mézáros e o Estado**. São Paulo: Instituto Lukács, p. 59-80, 2012.

PASQUALE, Frank. **The black box society: The secret algorithms that control money and information**. Harvard University Press, 2015.

PAULANI, Leda María. Neoliberalismo e individualismo. **Economia e Sociedade**, v. 8, n. 2, p. 115-127, 1999.

PIRES, Guilherme Nunes. Uberization of labor and Marx's Capital. **Revista Katálysis**, v. 24, p. 228-234, 2021.

POUPART, Jean et al. A pesquisa qualitativa. **Enfoques epistemológicos e metodológicos**, v. 2, 2008.

PUELLO-SOCARRÁS, José Francisco. Novo neoliberalismo: arquitetura estatal no capitalismo do século XXI. **REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**, v. 27, p. 35-65, 2021.

RAPOSO, Clarissa Tenório Maranhão. Digital slavery and the super-exploitation of labor: repercussions for the working class. **Revista Katálysis**, v. 23, n. 3, p. 510, 2020.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; LÉDA, Denise Bessa. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estudos e pesquisas em psicologia**, v. 4, n. 2, p. 76-83, 2004.

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal**. 10. ed. Rio de Janeiro: Record, 2003.

SANTOS, Boaventura. Prefácio. IN: JINKINGS, I.; DORIA, K; CLETO, M (org). **Por que gritamos golpe?: para entender a crise política no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2016.

SANTOS, Beatrice Paiva et al. Indústria 4.0: desafios e oportunidades. **Revista Produção e Desenvolvimento**, v. 4, n. 1, p. 111-124, 2018.

SCHMIDT, Florian A. Digital Labour Markets in The Platform Economy. Bonn: **Friedrich-Ebert-Stiftung**, 2017.

SCHOR, Juliet. Debatendo a Economia do Compartilhamento. In: R. A. F. Zanatta, P. C. B. Paula & B. Kira (Eds.). **Economias do Compartilhamento e o Direito**. (pp. 21-40). Curitiba: Juruá., 2017.

SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. **Editores Edipro**, 2016.

SILVA, Sheyla. Expressões contemporâneas do imperialismo e desafios à sua análise. **Revista Katálysis**, v. 24, p. 427-437, 2021.

SRNICEK, Nick. **Platform capitalism**. John Wiley & Sons, 2017.

SOARES, Pollyana; ARAÚJO, Andréa; Pereira, Emiliana de Fátima. A invisibilidade das entregadoras de aplicativo: a uberização como elemento de precarização da divisão sexual do trabalho. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 5, p. 51611-51641, 2021.

SOUZA, Diego. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde, [S. l.]**, v. 19, p. 15, 2021.

TAKAHASHI, Koji. Work and Life in Japan. In: International Labour Office. **Working Time: International Trends, Theory and Policy Perspectives**. Genebra: ILO, 2004. p. 245-256.

TRINDADE, Hiago. Crise do capital, exército industrial de reserva e precariado no Brasil contemporâneo. **Serviço Social & Sociedade**, p. 225-244, 2017.

TRIVIÑOS, Augusto. Introdução à pesquisa em ciências sociais. **A pesquisa**, p. 133, 1987.

UCHÔA-DE-OLIVEIRA, Flávia Manuella. Saúde do trabalhador eo aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, p. e22, 2020.

ULYSSEA, Gabriel. Informalidade no Mercado de trabalho brasileiro: uma resenha da literatura. **Revista de Economia Política**, vol. 26, nº 4 (104), pp. 596-618, outubro-dezembro, 2006.

VALENTE, Jonas C. L. Economia de plataforma: características, modelos e o surgimento dos monopólios digitais. In: FERREIRA, José Maria Carvalho (Org.). **A desmaterialização da economia nas ciências sociais e humanas**. Lisboa: Clássica Editora, 2020.

VENCO, Selma. Uberização do trabalho: um fenômeno de tipo novo entre os docentes de São Paulo, Brasil?. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 35, 2019.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, v. 22, n. 44, p. 203-220, 2014.

WEBER, Max. A ética protestante e o espírito do capitalismo. São Paulo: **Companhia das Letras**, 2004.

WOLECK, Aimoré. O trabalho, a ocupação e o emprego: uma perspectiva histórica. **Revista de divulgação Técnico-ciêntifica do instituto Catarinense de Pós-Graduação**, v. 1, p. 33-39, 2002.



---

## **ANEXO I – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE**

**Título da pesquisa:** UBERIZAÇÃO: uma análise da experiência de motoristas de aplicativo em Porto Alegre/RS

**Pesquisador Responsável:** Pablo Kegles

**Orientador da pesquisa:** Prof. Dr. Lucas Santos Cerqueira

**Nome do participante:** \_\_\_\_\_

**Data de nascimento:** \_\_\_\_\_ **Contato:** \_\_\_\_\_

Você está sendo convidado(a) a participar como entrevistado da minha pesquisa, que se chama " UBERIZAÇÃO: uma análise da experiência de motoristas de aplicativo em Porto Alegre/RS ", de minha responsabilidade como pesquisador, Pablo Kegles, e sob orientação do Prof. Dr. Lucas Santos Cerqueira. Peço que leia cuidadosamente o que se segue e pergunte sobre qualquer dúvida que você tiver. Caso se sinta esclarecido(a) sobre as informações que estão neste Termo e aceite fazer parte do estudo, peço que assine ao final deste documento, em duas vias, sendo uma via sua e a outra minha. Saiba que você tem total direito de não querer participar e, além disso, possui também o total direito de retirar seu consentimento e participação a qualquer momento, sem qualquer prejuízo ou ônus.

### **Padrões Éticos e Confidencialidade**

Primeiro, o mais importante. Em minha pesquisa, terei todo o cuidado para manter sua privacidade preservada e suas informações protegidas. Omitirei sempre seu nome e usarei termos genéricos que não lhe identifiquem, como "*Motorista 1*", para me referir a você. As únicas pessoas que terão acesso às suas informações de perfil serão eu, meu orientador e o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da minha Universidade. O CEP é um grupo independente e interdisciplinar que tem como objetivo proteger os participantes da pesquisa, garantindo sua integridade e dignidade, além de promover a pesquisa de acordo com padrões éticos. Ainda neste sentido, caso você queira fazer alguma queixa, reclamação ou denúncia em relação à esta pesquisa, é eles a quem você deve se dirigir. O CEP/FURG está localizado na Av. Itália, Km 8, em Rio Grande/RS e o contato para atendimento integral pode ser feito pelo telefone (53) 3237-3013 ou pelo e-mail [cep@furg.br](mailto:cep@furg.br). Esta pesquisa segue todas as especificações das Resoluções CNS 466/2012 e 510/2016.

### **Objetivo da Pesquisa**

O objetivo desta pesquisa é entender como motoristas de aplicativo percebem os seus dilemas diários de trabalho. Queremos entender questões como o trabalho sem chefe (se isso acontece ou não na prática), a autonomia de fazer o próprio horário (se isso acontece ou não na prática), a possibilidade de fazer ganhos extras no aplicativo (se isso acontece ou não na prática), etc.



### **Participação na Pesquisa**

Você está sendo convidado a participar da pesquisa por meio de uma entrevista, em que você será questionado sobre elementos do dia a dia de trabalho. É importante que você tenha claro que não existem respostas corretas ou erradas, ou seja, não estou aqui julgando sua opinião, apenas registrando ela – e nada mais. A entrevista vai acontecer de preferência pessoalmente e em uma única vez. Sua duração estimada é de 60 minutos, mas nada a impede de durar menos ou mais, conforme sua vontade.

### **Riscos e Benefícios**

Ao participar, é importante reconhecer que existem possíveis riscos, mesmo que de grau mínimo associados à sua participação. Eles podem ir desde desconforto emocional ao lidar com questões sensíveis até a insegurança relacionada à privacidade e anonimato. Para minimizar esse risco, nós reafirmamos a seriedade e profissionalismo envolvidos na pesquisa e no tratamento das informações, sendo tratadas com todo rigor das melhores práticas de sigilo, conforme orienta o Comitê de Ética em Pesquisa. Caso se sinta desconfortável no decorrer da pesquisa, você tem todo o direito de cancelar a sua participação, sem nenhum prejuízo e, ainda, caso precise, nós prestaremos assistência imediata, completa e gratuita a você e seu(s) acompanhante(s) e qualquer necessidade que você tenha, será prontamente atendida. Como benefício, esperamos que sua participação possa contribuir para a compreensão social do tema da uberização, ajudando no avanço das discussões a respeito do assunto a partir da sua perspectiva e experiência.

### **Despesas e ressarcimento**

Não há nenhum valor a receber ou a pagar pela participação na pesquisa, no entanto, caso você tenha qualquer despesa por conta desta participação, nós faremos o seu ressarcimento e de seu acompanhante, desde que apresentado documento fiscal.

### **Indenização em Caso de Dano**

Caso ocorra algum dano comprovadamente decorrente da participação no estudo, os voluntários poderão pleitear indenização, segundo as determinações do Código Civil (Lei nº 10.406 de 2002) e das Resoluções 466/12 e 510/16 do Conselho Nacional de Saúde.

### **Acesso a informações e Resultados da Pesquisa**

Sempre que desejar, seja antes, durante ou após sua participação, poderá me procurar para tirar qualquer tipo de dúvida a respeito da pesquisa. Além disso, ao final dela, garantimos o envio das informações referentes aos resultados diretamente para você, através do contato informado neste Termo.

### **Uso dos dados coletados**

Os dados coletados serão utilizados exclusivamente para esta pesquisa, e os resultados poderão ser publicados.



### **Informações de Contato**

O meu contato, como pesquisador responsável, é [kegles@furg.br](mailto:kegles@furg.br). Através deste e-mail, encaminharei futuras devolutivas sobre sua participação e estarei sempre à disposição para sanar quaisquer dúvidas que você tenha. Além disso, meu contato telefônico é o (53) 99140-6676, caso esse meio seja mais cômodo para você, também estarei a disposição para falarmos através dele.

Quero reafirmar aqui com você nosso compromisso com a transparência do processo e nosso respeito com sua participação, assegurando para você o direito à desistência da participação ao seu livre desejo, quando assim o quiser, sem nenhum constrangimento.

Eu, \_\_\_\_\_, RG nº \_\_\_\_\_  
declaro estar ciente dos termos e concordo em participar da pesquisa acima descrito.

Porto Alegre, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2024.

\_\_\_\_\_  
Assinatura do Participante

\_\_\_\_\_  
Assinatura do Pesquisador



## ANEXO II – ROTEIRO DE ENTREVISTA

### IDENTIFICAÇÃO

Nome do entrevistado: \_\_\_\_\_

Data da entrevista: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Local da entrevista: \_\_\_\_\_

### ROTEIRO DA ENTREVISTA

#### Categoria 1: Perfil profissional e experiências anteriores

“Me conte um pouco sobre seu **histórico profissional**, quais outros empregos você já teve, enfim, gostaria de entender um pouco sobre suas experiências passadas até você chegar aqui e saber também a quanto **tempo** você está nos aplicativos.”

“E me conta um pouco sobre o que te **atraiu** a trabalhar nos aplicativos. O que foi que chamou tua atenção para começar esse trabalho?”

#### Categoria 2: Experiência nas plataformas

“Hoje você trabalha **somente** nos aplicativos?”

“Falando um pouco sobre tua rotina de trabalho. Eu gostaria de saber, se você puder compartilhar um pouco comigo, como você se organiza nesse sentido. Se você já tem definido quais dias da semana você trabalha, quais você tira **folga**.”

“Além disso, também se você puder me contar um pouquinho se você chega a fazer algum cálculo de **horas** que vai ter que trabalhar para enfim, atingir o objetivo que tenha, seja qual for. E saber também se, no meio desses dias de trabalho, você costuma fazer alguma **pausa** também, pra tomar um café, esticar as pernas, etc, ou se prefere tocar direto enquanto estiver trabalhando.”

“Agora, queria entender assim, de forma mais objetiva, o que você vê como as principais **vantagens** e as principais **desvantagens** de trabalhar como motorista de aplicativo.”

#### Eixo 3: Autogerenciamento e gestão algorítmica

“Agora, sobre o seu trabalho no aplicativo, como você percebe a questão da **autonomia**? Você sente que tem liberdade para escolher quando e como trabalhar ou existem limitações que afetam essas escolhas?”

“Sobre a **supervisão**, como você enxerga o monitoramento do seu trabalho? Você percebe a plataforma acompanhando e influenciando a forma como você atua?”



*“Uma outra questão importante é a **avaliação** dos usuários. Como é para você receber essas avaliações? De que forma elas impactam no seu trabalho? Você costuma adotar alguma estratégia para **melhorar** suas notas?”*

*“E como funciona a questão de **recusar** corridas? Você já passou por situações em que quis ou precisou recusar alguma corrida? Isso já trouxe algum tipo de consequência para você?”*

*“Por fim, você já enfrentou algum tipo de **punição** da plataforma, seja por causa das avaliações, recusas ou outras situações? Se sim, como isso foi comunicado e qual foi o impacto no seu trabalho?”*